

Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) terhadap Kinerja Karyawan Perempuan melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada *Section Production* dan *Quality* Di PT XYZ

Dini Sharfina*, Ayu Puspitasari*

* Politeknik Negeri Batam

Program Studi Administrasi Bisnis Terapan

Jl. Ahmad Yani, Batam Centre, Batam 29461, Indonesia

E-mail: dinishrfn@outlook.com*, ayupuspitasari@polibatam.ac.id*

Abstrak

Penelitian yang dilaksanakan saat ini mempunyai tujuan untuk menguji apakah ada pengaruh pada variabel stres kerja serta kinerja karyawan apakah stres kerja dapat memediasi konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan perempuan. Analisis yang dipakai pada penelitian ini memakai analisis kuantitatif deskriptif. Penelitian ini memakai sampel sebanyak 75 responden karyawan wanita yang berasal dari *section production* dan *quality* di PT XYZ. Pengolahan data pada penelitian ini memakai aplikasi analisis data statistik yakni IBM SPSS Statistic Versi 26. Pengujian hipotesis dan pengaruh pada penelitian ini juga memakai *path analysis* dan variabel intervening. Hasil yang didapatkan ialah konflik peran ganda tidak menyumbang pengaruh *significant* terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel konflik peran ganda terhadap stres kerja serta variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan menyumbang pengaruh *significant*. Diketahui pula bahwa variabel stres kerja memediasi hubungan pada variabel konflik peran ganda pada variabel kinerja karyawan.

Kata kunci: Konflik Peran Ganda, Kinerja Karyawan Perempuan, Stres Kerja, Analisis Jalur

Abstract

The current research aims to test whether there is an influence between work stress variables and employee performance and whether work stress can mediate dual role conflict on female employee performance. The analysis used in this study uses descriptive quantitative analysis. This study used a sample of 75 female employee respondents from the production and quality sections at PT XYZ. Data processing in this study used a statistical data analysis application, namely IBM SPSS Statistic Version 26. Hypothesis testing and influence in this study also used path analysis and intervening variables. The results obtained show that dual role conflict has no significant effect on employee performance. Multiple role conflict variables on job stress and job stress variables on employee performance have a significant effect. It is also known that the work stress variable mediates the relationship between the dual role conflict variable and the employee performance variable.

Keywords: Multiple Role Conflicts, Female Employee Performance, Work Stress, Path Analysis

1. Pendahuluan

Meningkatnya daya saing di era revolusi industri ialah alasan mengapa sumber daya manusia memainkan peran penting dalam perkembangan serta keberhasilan perusahaan. Aspek sumber daya manusia di suatu perusahaan dapat dipakai untuk mengukur keberhasilan organisasi tersebut. Suatu perusahaan akan lebih dapat bersaing di industri jika mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang lebih terampil serta mempunyai kompeten. Pemberdayaan SDM di perusahaan sangat penting dan krusial, hal tersebut akan memberikan pengaruh kinerja karyawan saat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Seiring dengan meningkatnya keinginan perempuan untuk menjadi wanita karier dan juga ibu rumah tangga membuat banyak perempuan yang ingin bekerja. Mereka bekerja tidak hanya untuk mengejar karier, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya. Karena tuntutan serta beban pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada mereka. Sebagai perempuan yang menjalani peran ganda, mereka akan membutuhkan energi dan usaha yang lebih banyak. Konflik peran ganda ialah konflik yang muncul akibat dari tekanan yang mempunyai asal dari pekerjaan ataupun keluarga (Dwi Irmadiani, 2022).

Banyaknya permintaan produk dari customer PT XYZ membuat para seluruh karyawan harus bekerja lebih lama dari jam normal biasanya. Dengan tuntutan kerja 8 jam dan ditambah *over time* rata-rata hingga 2,5 jam yang ditetapkan oleh perusahaan, cenderung membuat karyawan terutama karyawan perempuan yang mempunyai peran ganda sebagai ibu rumah tangga (IRT) mengalami stres kerja yang berlebihan. Stres kerja berlebih dapat membuat performa karyawan menurun seiring dengan berjalannya waktu dan dapat berakibat pada kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan. Menurut Luthan Fred dalam Kadek Suryani & Agus Dian Maha Yoga (2018) penyebab utama dari stres kerja mempunyai dampak yang kurang baik terkait kinerja organisasi dan kinerja pekerjaan.

(Buyung dkk., 2020) melaksanakan penelitian *work-family conflict* mempunyai dampak penting dan *significant* terhadap stres kerja karyawan wanita, stres kerja juga mempunyai dampak *significant* pada kinerja karyawan, hasil penelitian ini juga diperkuat dari penelitian yang dilaksanakan oleh Dwi Irmadiani (2022), Ibrahim dkk (2021), Indra & Pradhanawati (2018).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah ada pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja, konflik peran ganda terhadap stres kerja, dan apakah ada pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan serta apakah stres kerja dapat memediasi konflik peran ganda terhadap kinerja

karyawan pada *section production* dan *quality* di PT XYZ.

2. Kajian Teori dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perempuan

Konflik peran ganda atau biasa disebut *work family conflict* merujuk pada suatu konflik atau permasalahan antar peran dimana peran tersebut memberikan beban kepada seseorang dan mempunyai asal dari keluarga ataupun pekerjaan serta tidak dapat dikaitkan atau disesuaikan dalam aspek tertentu (Buyung dkk., 2020). Sebagai salah satu isu yang sering muncul dalam membahas konsekuensi *work family conflict*, kinerja sendiri ialah implementasi dari sebuah rancangan yang sudah dibuat (Seren Intepeler dkk., 2019). Pada penelitian ini dijelaskan bahwa salah satu dilema yang dihadapi wanita yang bekerja ialah konflik pada kehidupan pribadi serta pekerjaan yang dapat mempunyai dampak pada kinerja mereka sebagai karyawan.

Hipotesis 1: Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dapat berpengaruh *significant* terhadap Kinerja Karyawan Perempuan

2.2 Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja

Konflik peran ganda dianggap sebagai salah satu aspek pemicu dari stres di tempat kerja. Keadaan ini ialah konsekuensi pada wanita yang mempunyai peran ganda untuk selalu menjaga atau mungkin meningkatkan kinerjanya selain harus mengurus rumah tangganya (Buyung dkk., 2020).

Menurut Luthan Fred dalam Kadek Suryani & Agus Dian Maha Yoga (2018) penyebab utama stres kerja mempunyai dampak kurang baik terkait kinerja organisasi dan kinerja pekerjaan. Dengan bertambahnya tingkat stres yang dirasakan individu, maka kinerja yang mereka berikan ke perusahaan akan semakin rendah dan hal tersebut akan mempunyai dampak pada kinerja organisasi secara menyeluruh.

Hipotesis 2 : Konflik Peran Ganda (*Work*

Family Conflict) berpengaruh *significant* terhadap Stres Kerja

2.3 Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja biasanya terjadi karena tuntutan yang biasanya ada di tempat kerja serta tidak diimbangi dengan kemampuan pribadi seorang pekerja. Tuntutan yang tidak realistis, kurangnya sumber daya dan kendala pada karyawan menyebabkan tempat kerja menjadi stres dan dapat mempunyai dampak negatif pada kinerja. Karyawan yang menganggap tempat kerja menjadi sumber dari stres yang dialami jika tuntutan kinerja lebih besar daripada alat, sumber daya, dan keterampilan yang tersedia bagi mereka untuk melakukan pekerjaan sehingga mereka merasa kurang dihargai usaha yang telah dilakukan (Foy dkk., 2019). Stres kerja terjadi karena tuntutan di tempat kerja yang tidak diimbangi dengan kemampuan pribadi karyawan. Stres memiliki dampak yang negatif dan dapat menyebabkan agresi dan prestasi kerja yang rendah. Stres kerja yang dialami karyawan dapat menyebabkan suatu organisasi mengalami kerugian dan berakibat pada penurunan efektivitas (Buyung dkk, 2020).

Kinerja seseorang tidak hanya terkait apa yang sudah dilaksanakan serta tidak dilaksanakan, tetapi juga mencakup pencapaian dan prestasi dalam kegiatan yang menghasilkan hasil yang relevan. Kinerja ialah suatu proses penyesuaian terhadap tujuan untuk memastikan bahwa prosedur suatu organisasi atau perusahaan tersedia dengan baik dalam mengoptimalkan produktivitas kerja pada karyawan, *team*, serta organisasinya.

Hipotesis 3 : Stres Kerja berpengaruh *significant* terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Stres Kerja dapat memediasi Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) terhadap Kinerja Karyawan

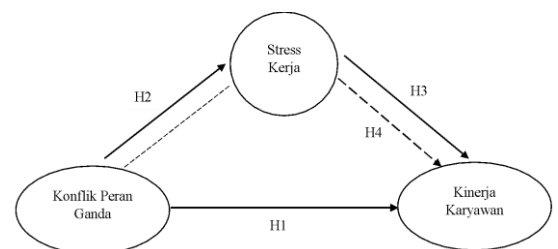
Wanita karier yang menghadapi konflik peran ganda mengalami kesulitan dalam pekerjaan mereka, yang bisa berdampak pada kinerja mereka. Ketidaksanggupan wanita karier dalam upaya menyelesaikan suatu masalah yang berhubungan dengan peran ganda dapat

menimbulkan perbuatan yang mempunyai sifat negatif pada saat bekerja, misalnya kurangnya motivasi serta tidak berkonsentrasi pada saat bekerja. Tidak dipungkiri bahwa pekerjaan di tempat kerja dapat menimbulkan stres kerja, dilihat dari besarnya tanggung jawab seorang karyawan di perusahaan (Kura dkk., 2020).

Stres menyebabkan penderitanya kurang produktif, kurang nyaman dalam bekerja, tidak termotivasi yang akan mempunyai dampak negatif pada keberhasilan dan kinerja karyawan dalam mendukung tujuan perusahaan. Mendisiplinkan diri, membuat perencanaan pekerjaan, menetapkan target kerja, serta membuat suatu program kerja yang dapat terpenuhi dan tercapai merupakan beberapa cara untuk mengatasi stres kerja yang terjadi. Hal ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan Rismi dkk (2020) yang mengatakan bahwa hampir seluruh kondisi kerja dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja terjadi karena tuntutan di tempat kerja yang tidak diimbangi dengan kemampuan pribadi karyawan.

Hipotesis 4 : Stres Kerja dapat memediasi Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) terhadap Kinerja Karyawan.

Berlandaskan hipotesis di atas yang sudah dijabarkan terkait konflik peran ganda, kinerja karyawan, serta stres kerja. Sehingga kita bisa merumuskan kerangka berpikir yakni:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Olahan Peneliti 2024

3. Metode

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode analisis kuantitatif deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di PT XYZ, populasi pada penelitian ini mencakup seluruh karyawan wanita yang mempunyai peran ganda sebagai ibu rumah tangga (IRT) serta wanita karier. Jumlah populasi sebanyak 1417 orang pada *section production* dan *quality*. Pengambilan sampel memakai *non probability sampling*, yakni memakai *purposive sampling*. Dalam metode ini,

sampel dipilih mengacu pada kriteria spesifik yang selaras dengan tujuan penelitian, hal ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi relevan dari responden yang mempunyai karakteristik yang selaras pada fokus penelitian. Jumlah responden yang di dapat yakni 75 responden dengan kriteria responden yakni bekerja di PT XYZ, wanita, sudah menikah, berada pada *section production* atau *quality*.

Pengumpulan data dilaksanakan melalui platform *Google Forms*. Penelitian ini memakai skala Likert sebagai alat pengukuran dalam analisis, skor untuk setiap jawaban alternatif yang sudah diisi oleh responden pada pernyataan positif serta negatif pada kuesioner yakni :

Tabel 1 Skala Likert

Pernyataan Positif	Bobot	Pernyataan Negatif	Bobot
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Sumber: Olahan Peneliti 2024

Pada penelitian ini, teknik pengolahan data yang dipakai ialah uji validitas, pada tahap ini merupakan awal dari analisis data. Data dapat dinyatakan valid jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$. Dilihat juga dari *sig. value*, jika *significance value* pada setiap pertanyaan dari setiap variabel $< 0,05$ dianggap data tersebut valid. Tahap berikutnya ialah menguji reliabilitas dari data yang didapat. Metode *Cronbach's alpha* dipilih untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian. Syarat data penelitian dapat dikatakan reliabel yakni harus mempunyai *Cronbach's Alpha value* $> 0,60$.

Sesudah menyelesaikan uji validitas data, langkah berikutnya ialah uji asumsi klasik yakni uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas. Untuk memastikan uji normalitas dapat terdistribusi normal yakni melaksanakan pengujian memakai Uji Kolmogrov-Smirnov Test dengan nilai *Asymp Sig* $> 0,05$. Grafik P-Plot juga dipakai untuk memastikan data terdistribusi normal. Untuk memastikan ada atau tidaknya gejala multikolinieritas memakai *Variance Inflation Factor value (VIF)*, apabila *VIF value* di bawah 10 serta *tolerance value* melampaui 0,01 maka data tidak terjadi gejala multikolinieritas. Uji heterokedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah data penelitian ditemukan ketidaksamaan variasi maupun residual dalam pengamatan. Uji ini memakai Uji

Glejser dan Scatterplot. Jika signifikansi Uji Glejser $> 0,05$ maka variabel dinyatakan tidak mempunyai heterokedasitas. Sedangkan Scatterplot, jika titik-titik tersebar acak serta tidak beraturan maka variabel dinyatakan tidak mempunyai heterokedastisitas.

Selanjutnya ialah pengujian hipotesis yang tersusun atas uji t, uji f, *analysis path*, serta uji sobel yang berguna untuk membantu dalam membuktikan dugaan dari hipotesis-hipotesis pada penelitian. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel memiliki hubungan parsial dengan setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan ketentuan t hitung $> t$ tabel dan taraf signifikansi harus $< 0,05$. Uji f dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh variabel independen dan dependen memiliki pengaruh bersama-sama dengan ketentuan F hitung $> F$ tabel dan taraf signifikansi $< 0,05$. Uji *analylis path* merupakan perluasan dari regresi linear berganda, dilihat dari nilai *R square* dan menghitung nilai *error margin* unuk dilihat pengaruh langsung dan tidak langsung. Perhitungan uji sobel untuk menentukan apakah variabel mediasi berpengaruh pada variabel lainnya atau tidak dengan ketentuan t hitung $> t$ tabel.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Uji Keabsahan Data

A. Uji Validitas

Uji validitas dipakai untuk menentukan apakah kuesioner yang dipakai pada penelitian sah ataupun tidak (Ghozali, 2016). Kesahihan atau validitas alat ukur memperlihatkan kemampuan alat ukur tersebut dalam mengukur apa yang semestinya diukur. Berlandaskan hasil analisis dari uji valditas memakai SPSS Versi 26. Keseluruhan item skor dari pernyataan dari setiap variabel yakni variabel konflik peran ganda, kinerja karyawan, serta stres kerja dinyatakan valid. Kondisi itu dibuktikan dengan perbandingan *sig. value* seluruh item pernyataan $< 0,05$. Item dikatakan valid dengan persyaratan nilai koefisien korelasi *Pearson Item* $< 0,05$. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk tiap pernyataan pada ketiga variabel pada penelitian ini lebih besar dari r table ($> 0,1914$) dan bernilai positif.

Apabila hasil uji keabsahan data memperlihatkan terkait item kuesioner sudah terbukti valid, maka kuesioner tersebut dapat dijadikan acuan data penelitian. Data yang valid merupakan dasar untuk menganalisis statistik yang akurat dan interpretasi hasil yang dapat dipercaya. Dengan demikian, item pernyataan pada kuesioner penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan dan dilanjutkan ke pengujian reabilitas dan uji asumsi klasik.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan Max & Min	Corrected Item Correlation	R Tabel	Ket
Konflik Peran Ganda	X.1	0.495	0.1914	Valid
	X.6	0.217	0.1914	Valid
Kinerja Karyawan	Y.3	0.342	0.1914	Valid
	Y.5	0.217	0.1914	Valid
Stres Kerja	Z.5	0.485	0.1914	Valid
	Z.4	0.223	0.1914	Valid

Sumber: Olahan Peneliti 2024

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang mengukur sejauh mana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama dapat menghasilkan data yang konsisten (Sugiyono, 2016). Berdasarkan hasil analisis uji SPSS, dinyatakan seluruh variabel pada penelitian terbukti reliabel. Pernyataan ini di dukung dengan terpenuhinya syarat reliabilitas yakni dengan *Cronbach's Alpha value* > 0,60. Sehingga, penelitian ini bisa dianggap sudah memenuhi persyaratan, sehingga penelitian bisa dipakai pada uji selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Ket
Konflik Peran Ganda (X)	0.619	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.622		
Stres Kerja (Z)	0.613		

Sumber: Olahan Peneliti 2024

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah uji statistik untuk menentukan apakah suatu populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti, apakah dari data tersebut terdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2016).

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Test Statistic	Asymp Sig. (2-tailed)	Sig	Ket
Konflik Peran Ganda (X)	0.165	0.000	0.05	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0.116	0.014	0.05	

Stres Kerja (Z)	0.147	0.000	0.05
-----------------	-------	-------	------

Sumber: Olahan Peneliti 2024

Uji normalitas dipakai untuk mengkaji apakah variabel yang diteliti mempunyai distribusi normal ataupun tidak mengacu data penelitian yang ada (Sugiyono, 2016). Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa *sig. Value* 0,200 > 0,05, sehingga disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

B. Uji Heterokedastisitas

Menurut Sugiyono (2016) uji heteroskedastisitas dipakai untuk menentukan apakah di pada *regression model* terdapat perbedaan variansi dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika variansi residual terdapat perbedaan, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam data yang di uji.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig	Ket
Konflik Peran Ganda (X)	0.143	0.887	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kinerja Karyawan (Y)	0.683	0.497	
Stres Kerja (Z)	0.823	0.413	

Sumber: Olahan Peneliti 2024

Berdasarkan hasil analisis data tabel 5 dan gambar 3, terbukti bahwa pengujian memakai memakai metode uji Glejser, ketika *sig. value* > 0,05 pada variabel konflik peran ganda, kinerja karyawan, serta stres kerja maka hal tersebut memperlihatkan tidak ada cukup bukti statistik untuk menyimpulkan adanya heteroskedastisitas dalam data. Maka sebab itu, disimpulkan terkait data tidak mengalami heteroskedastisitas untuk variabel konflik peran ganda, kinerja karyawan, serta stres kerja.

C. Uji Multikolinieartias

Uji multikolinieartias mempunyai tujuan untuk memeriksa apakah ada korelasi pada *independent variable* pada *regression model* (Ghozali, 2016). Multikolinieritas bisa terlihat lewat *tolerance value* serta kebalikannya VIF. Bila *tolerance value* melampaui 0,1 serta *VIF value* di bawah 10, maka bisa disimpulkan yakni terjadi gejala multikolinieartias.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieartias

Variabel	Tolerance	VIF	Ket
----------	-----------	-----	-----

Konflik Peran Ganda (X)	0.684	1.463	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Stres Kerja (Z)	0.684	1.463	

Sumber: Olahan Peneliti 2024

Berlandaskan hasil uji pada tabel 6, memperlihatkan terkait baik konflik peran ganda serta stres kerja mempunyai *tolerance* < 1 serta VIF < 10, maka disimpulkan yakni tidak ada gejala multikolinieritas yang *significant* dari data di atas.

4.1.3 Uji Hipotesis

A. Analisis Regresi

Analisis regresi sederhana merupakan hubungan secara linear antara satu variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2016). Pengujian hipotesis juga menggunakan regresi linear sederhana, dengan persamaan: $Y = a + bX + \epsilon$

- 1) Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja

$$Y = 1.480 + 0.082X$$

- 2) Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan

$$Y = 2.521 + 0.133X$$

- 3) Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$Y = 2.521 + 0.157X$$

B. Uji Signifikan Parsial (T)

Analisis uji signifikan parsial mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari *independent variable* pada *dependent variable*. Mengacu Ghozali (2016) uji statistik T pada dasarnya memperlihatkan sejauh mana terdapat pengaruh pada suatu *independent variable* secara individual untuk menerangkan variasi pada *dependent variable*.

Tabel 7 Hasil Uji T Model 1

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	6,717	0,000
Konflik Peran Ganda	5,812	0,000

a. Dependent Variable: Stres Pekerjaan

Sumber: Olahan Peneliti 2024

T hitung *value* yang dihasilkan pada variabel konflik peran ganda ialah 5.812 serta sig 0.000. Hasil *sig. analysis* 0.000 < 0.05 mempunyai arti secara individu variabel konflik peran ganda berpengaruh *significant* terhadap stres pekerjaan.

Tabel 8 Hasil Uji T Model 2

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	9,589	0,000
Konflik Peran Ganda	-1,168	0,247
Stres Pekerjaan	3,484	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Wanita

Sumber: Olahan Peneliti 2024

T hitung *value* yang dihasilkan pada variabel konflik peran ganda ialah -1.168 serta sig 0.247. Hasil *sig. analysis* 0.247 > 0.05 mempunyai arti secara individu variabel konflik peran ganda tidak menyumbang pengaruh *significant* pada kinerja karyawan wanita. Sedangkan untuk *t hitung value* yang dihasilkan pada variabel stres pekerjaan ialah 3.484 serta sig 0.002 lebih kecil dari 0.05 mempunyai arti secara individu variabel stres pekerjaan menyumbang pengaruh yang *significant* pada kinerja karyawan wanita.

C. Uji Simultan (F)

Mengacu pada Sugiyono (2016) uji F dipakai untuk menentukan apakah semua *independent variable* secara bersamaan (simultan) menyumbang pengaruh pada variabel terikat. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis, maka dipakai uji distribusi F dengan membandingkan pada nilai F_{hitung} serta F_{tabel} .

Tabel 9 Hasil Uji F Model 1

ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Regression	206,845	1	206,845	33,784
Residual	446,942	73	6,122	
Total	653,787	74		

a. Dependent Variable: Stres Pekerjaan

b. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda

Sumber: Olahan Peneliti 2024

Mengacu Ghozali (2016), uji F memperlihatkan apakah tiap *independent variabel* yang dimasukkan pada model mempunyai pengaruh secara keseluruhan pada *dependent variable*. Untuk memperlihatkan terkait ada pengaruh ataupun hubungan pada *independent variabel* serta *dependent variable*, misalnya jika $F < 5\%$ dan begitu pula sebaliknya.

Pada tabel 9, terlihat bahwa nilai F_{hitung} ialah 33.784 serta *significance* yakni 0,000. *Significance value* ini jauh lebih kecil daripada *significance level* 0,05. Maka disimpulkan terkait pada *significance level* 5%, $0.000 < 0.05$. Nilai F_{tabel} untuk model 1 ialah 4.00. Hasil tersebut memperlihatkan terkait F_{hitung} *value* 33.784 $> F_{tabel}$ *value* 4.00. Karena F_{hitung} *value* $> F_{tabel}$, maka disimpulkan, ada pengaruh yang *significant* pada konflik peran ganda serta stres kerja.

Tabel 10 Hasil Uji F Model 2
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Regression	98,062	2	49,031	4,467
Residual	790,124	72	10,974	
Total	808,187	74		

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Wanita
b. Predictors: (Constant), Stres Pekerjaan, Konflik Peran Ganda

Sumber: Olahan Peneliti 2024

Pada tabel 10, terlihat bahwa nilai F_{hitung} yakni 4.467 serta *significance* yakni 0.001. Nilai *significance* ini jauh lebih kecil daripada *significance level* 0.05. Maka bisa disimpulkan terkait pada *significance level* 5%, $0.001 < 0.05$. Kondisi itu membuktikan *regression model* yang dipakai berpengaruh *significant* pada variabel stres kerja.

Selanjutnya nilai F_{tabel} untuk model 1 ialah 4.00. Dari hasil perbandingan pada F_{hitung} *value* serta F_{tabel} *value*, terlihat bahwa F_{hitung} *value* 4.467 $> F_{tabel}$ *value* 4.00. karena F_{hitung} *value* $< F_{tabel}$, maka bisa disimpulkan terkait ada pengaruh yang *significant* pada konflik peran ganda serta stres kerja terhadap kinerja karyawan..

D. Uji Analysis Path

Menurut Ghozali (2016), analisis jalur ataupun *path analysis* ialah perluasan dari *multiple linear analysis*. Analisis jalur lebih dikenal sebagai pemakaian analisis regresi untuk memperkirakan korelasi kuantitatif tiap variabel yang sudah ditentukan.

Selain itu, pada analisis jalur diulas pemakaian metode korelasi serta menghitung tiap jalur variabel yang diperkirakan mempunyai korelasi. Namun, analisis jalur tidak bisa menetapkan hubungan sebab-akibat.

Tabel 11 Hasil Uji Analysis Path Model 1

Variabel	β	Std Error	t	Sig
Konstanta	9.944	1.480	6.717	0.000
Konflik Peran Ganda	0.476	0.082	5.812	0.000

a. Dependent Variable : Stres Pekerjaan

R:	0.562	F Hitung:	33.784
R Square:	0.316	Probabilitas F:	0.000
Adjusted R2:	0.307		

Sumber: Olahan Peneliti 2024

Mengacu data dari tabel 11 diketahui *R Square value* 0.316 yang mempunyai arti pengaruh dari variabel konflik peran ganda pada variabel stres kerja ialah 31.6%. Nilai $e1$ dapat diperoleh dengan perhitungan yakni:

$$\sqrt{(1 - 0.316)} = 0.827$$



Gambar 2 Analisis Path Model 1

Sumber: Olahan Peneliti 2024

Tabel 12 Hasil Uji Analysis Path Model 2

Variabel	β	Std Error	t	Sig
Konstanta	24.176	2.521	9.589	0.000
Konflik Peran Ganda	0.155	0.133	2.221	0.000
Stres Pekerjaan	0.172	0.157	2.301	0.002

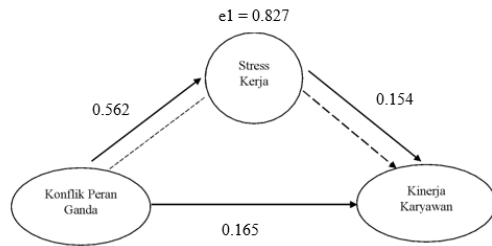
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan Wanita

R:	0.149	F Hitung:	4.467
R Square:	0.022	Probabilitas F:	0.001
Adjusted R2:	-0.005		

Sumber: Olahan Peneliti 2024

Berdasarkan data dari tabel terkait, diketahui *R Square value* 0.022 yang mempunyai arti pengaruh dari variabel konflik peran ganda dan stres kerja pada variabel kinerja karyawan ialah 2.2%. Nilai $e2$ dapat diperoleh dengan perhitungan yakni:

$$\sqrt{(1 - 0.022)} = 0.988$$



Gambar 3 Analysis Path Model 2

Sumber: Olahan Peneliti 2024

Nilai pengaruh langsung dari variabel konflik peran ganda (X) terhadap kinerja karyawan (Y) ialah 0.165. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari variabel konflik peran ganda (X) melalui stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) ialah $0.562 \times 0.154 = 0.086$. Sebab nilai pengaruh tidak langsung di bawah dari pengaruh langsung maka diraih kesimpulan yakni konflik peran ganda tidak menyumbang pengaruh secara *significant* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan wanita di PT XYZ.

E. Hasil Uji Sobel

Mencari standard error dari koefisien *indirect effect* (Sp_{1p5}) – konflik peran ganda ke kinerja melalui stres kerja sebagai variabel mediating:

$$\sqrt{p5^2 Sp1^2 + p1^2 Sp5^2 + Sp1^2 Sp5^2}$$

$$\sqrt{0.172^2 0.082^2 + 0.476^2 0.157^2 + 0.082^2 0.157^2}$$

$$\sqrt{0.00595} = 0.07713$$

Berlandaskan hasil Sp_{1p3} terkait maka dapat dihitung *t statistic value* atau *t hitung valuenya*, yakni dengan cara:

$$T = \frac{p1p5}{Sp1Sp5} = \frac{0.476 \times 0.172}{0.082 \times 0.157} = 6.3595$$

Karena *t hitung value* sebesar $6.3595 > t$ tabel pada *significance level* 5% sebesar 1.996, bisa disimpulkan terkait koefisien mediasi 0.07713 *significant*, yang memperlihatkan adanya pengaruh mediasi. Berlandaskan data hasil perhitungan dan beberapa tahapan terkait, terbukti bahwa hipotesis dapat diterima.

4.2 Pembahasan

1) Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan

Berlandaskan hasil analisis dari data

penelitian ini memperlihatkan terkait pengaruh konflik peran ganda ($t_{hitung} = -1.168$) tidak menyumbang pengaruh pada variabel kinerja karyawan dan nilai signifikansi $0.247 > 0.05$ yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pada variabel. Hasil analisis pada penelitian ini memperlihatkan terkait semakin besar konflik peran ganda yang terjadi di perusahaan sehingga dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari angka yang dihasilkan memperlihatkan terkait semakin rendah konflik peran ganda maka tidak mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian yang dilaksanakan Ali et al., 2021 menyatakan apabila kinerja dari karyawan itu baik, maka kinerja dari perusahaan itu juga akan ikut baik, begitu pula sebaliknya (Nurfitrani, 2022).

Berlandaskan tabel terkait diketahui nilai rata-rata untuk variabel konflik peran ganda ialah 2.53 serta termasuk pada kategori tinggi. Mempunyai arti pada PT. XYZ konflik peran ganda masih tergolong tinggi karena karyawan wanita di *section production* dan *quality* mempunyai peran ganda sebagai ibu rumah tangga serta pekerja di PT. XYZ. Sedangkan nilai rata-rata untuk variabel kinerja karyawan ialah 3.07 dan termasuk pada kategori tinggi. Mempunyai arti pada PT XYZ kinerja karyawan tergolong tinggi dan baik.

2) Pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja

Berlandaskan hasil penelitian memperlihatkan terkait pengaruh konflik peran ganda ($t_{hitung} = 5.812$) menyumbang pengaruh terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini memperlihatkan terkait semakin besar konflik peran ganda maka akan memberikan dampak terhadap stres yang dialami oleh karyawan wanita. Bagi sebuah perusahaan, jika semakin besar perkembangan yang terjadi pada perusahaan tersebut maka semakin tinggi pula pekerjaan dan tekanan yang diberikan kepada karyawan (Kadek Suryani & Agus Dian Maha Yoga, 2018). Kondisi tersebut merupakan

konsekuensi bagi wanita yang mempunyai peran ganda untuk selalu menjaga atau mungkin meningkatkan kinerjanya selain harus mengurus rumah tangganya. Para karyawan perempuan ini diketahui terdampak oleh stres di tempat kerja, yang menyebabkan karyawan mempunyai tantangan besar untuk menghadapinya. Konflik peran ganda dianggap sebagai faktor pembentuk stres di tempat kerja. Stres mengakibatkan seseorang yang mengalaminya mudah kelelahan saat bekerja yang kemudian akan berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh terhadap fisik mereka (Dwi Irmadiani, 2022). Kondisi tersebut menjadi konsekuensi bagi wanita yang mempunyai peran ganda untuk selalu menjaga atau mungkin meningkatkan kinerjanya selain harus mengurus rumah tangganya. Penelitian ini juga didukung oleh (Syahirul Akbar Jamaluddin & Asmony, 2019) dan (Buyung dkk., 2020).

3) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berlandaskan hasil penelitian memperlihatkan terkait pengaruh stres kerja ($t_{hitung} = 1.096$) menyumbang pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperlihatkan terkait semakin besar stres kerja yang dialami karyawan pada suatu perusahaan maka akan mempunyai dampak pula pada kinerja yang mereka hasilkan untuk perusahaan. Stres yang dialami karyawan menyebabkan penurunan efektivitas dan prestasi kerja karyawan. Tuntutan yang tidak realistis, kurangnya sumber daya dan kendala pada karyawan menyebabkan tempat kerja menjadi stres dan dapat mempunyai dampak negatif pada kinerja. Karyawan yang menganggap tempat kerja menjadi sumber dari stres yang dialami sehingga mereka merasa kurang dihargai usaha yang telah dilakukan (Foy dkk., 2019). Menurut Luthan Fred dalam Kadek Suryani & Agus Dian Maha Yoga (2018) penyebab utama stres kerja mempunyai dampak kurang baik terkait kinerja organisasi dan kinerja pekerjaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Kadek Suryani & Agus Dian Maha Yoga (2018).

4) Stres kerja sebagai mediasi konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) terhadap kinerja karyawan

Berlandaskan penelitian yang sudah dilaksanakan diketahui adanya pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja di bawah dari pada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Berlandaskan perhitungan statistik pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung $0.165 > 0.086$. Berdasarkan perhitungan menggunakan uji sobel terdapat pengaruh mediasi dari variabel stres kerja. Oleh karena perhitungan t_{hitung} sebesar $6.3595 > 1.996$ t_{tabel} , dapat diketahui bahwa hipotesis terbukti dan dapat diterima.

Konflik peran ganda biasanya terjadi pada wanita yang tetap memilih untuk bekerja sesudah berkeluarga, hal tersebut terjadi karena tugas-tugas dari kedua peran tersebut dijalankan secara bersamaan (Kumala Sari dkk., 2021). Konflik peran ganda ini dapat dikatakan sebagai konflik yang terbentuk akibat tanggung jawab pada pekerjaan mengganggu kehidupan rumah tangga.

5. Penutup

5.1 Kesimpulan

- 1) Konflik peran ganda secara parsial tidak memiliki pengaruh yang *significant* terhadap kinerja karyawan perempuan di PT XYZ.
- 2) Konflik peran ganda secara parsial menyumbang pengaruh *significant* terhadap stres kerja karyawan perempuan di PT XYZ.
- 3) Stres kerja secara parsial menyumbang pengaruh yang *significant* terhadap kinerja karyawan perempuan di PT XYZ.
- 4) Konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stres kerja di PT XYZ mempunyai nilai lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung dari variabel konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan perempuan di PT XYZ.

5.2 Saran

A. Saran Teoritis

Untuk mengurangi resiko timbulnya konflik serta stres kerja yang terjadi pada karyawan perempuan, perlu adanya *improve* seperti melaksanakan kegiatan yang mempunyai sifat kekeluargaan untuk mendekatkan hubungan pada sesama karyawan, atau melaksanakan kegiatan *fun day*. Saran untuk manajemen Perusahaan yakni, dapat membuat proses atau alur tugas serta peran serta struktur organisasi yang jelas supaya tidak timbul ketidakpahaman *job description* pada tiap karyawan, serta tidak terjadi tekanan yang berlebihan.

Perusahaan juga dapat melangsungkan strategi yang mengikutsertakan karyawan untuk menyalurkan ide atau gagasan. Hal tersebut dapat menjadikan karyawan mendapatkan pekerjaan yang sinkron pada keahlian mereka, dapat bekerja untuk tujuan yang mereka harapkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan pada kondisi fisik serta mental karyawan. Mengurangi tekanan serta beban kepada karyawan supaya karyawan bisa menjaga performa serta kinerja mereka untuk perusahaan. Serta diupayakan karyawan dapat bekerja lebih profesional serta tidak menggabungkan.

B. Saran Praktis

- 1) Disarankan kepada peneliti berikutnya supaya bisa memakai metode analisis data lainnya apabila melaksanakan penelitian yang sama dengan penelitian saat ini.
- 2) Disarankan kepada peneliti berikutnya supaya bisa memakai objek penelitian lainnya selain objek penelitian yang dipakai pada penelitian saat ini.
- 3) Disarankan agar peneliti berikutnya memakai populasi sasaran yang lebih luas dan lebih besar guna meraih hasil yang lebih baik serta akurat.

Daftar Pustaka

Buyung, H., Safrizal, A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. (2020). The Effect of Double Role Conflict (Work-Family Conflict) on Female Worker's

Performance with Work Stress as the Intervening Variable. In *Systematic Reviews in Pharmacy* (Vol. 11, Issue 10).

- Dwi Irmadiani, N. (2022). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Stres Kerja: Studi Kasus Pada Karyawan Wanita PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta. Dalam *Majalah Ilmiah FISIP UNTAG Semarang* (Vol. 1, Nomor 22).
- Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Hammoud, M. S. S., & Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018–1041. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23* (8 ed.). Universitas Diponegoro Press.
- Ibrahim, M., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Keterlibatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat) The Effect of Work Family Conflict and Work Involvement Through Work Satisfaction on Performance (Study On Faculty Of Economics And Business Faculty Of Women). Dalam *Jurnal EMBA* (Vol. 9, Nomor 1).
- Indra, R., & Pradhanawai, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7, 83–94.
- Kadek Suryani, N., & Agus Dian Maha Yoga, G. (2018). Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi. Dalam *Jurnal Widya Manajemen* (Vol. 1, Nomor 1).
- Kumala Sari, I., Rezki Farha, T., & F Sanjaya, V. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stress Kerja sebagai Mediasi. Dalam *Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 13, Nomor 1).
- Kura, K. M., Munir, A. R., & Hasanuddin, U. (2020). Proceedings of the 4th International Conference on Accounting, Management, and Economics, ICAME 2019, 25 October 2019, Makassar, Indonesia. October 2019.
- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan* (A. D. Ilmi, Ed.). Cendekia Publisher.
- Rismi, R., Said, A., & Zikra, Z. (2020). Distinction Level of Stress Man Employee and Woman Employee in BNI Syariah Bank Padang Subsidiary and The Implication. *Jurnal Aplikasi*

IPTEK Indonesia, 4(2), 81–88.
<https://doi.org/10.24036/4.24329>

Seren Intepeler, S., Esrefgil, G., Yilmazmis, F., Bengu, N., Gunes Dinc, N., Ileri, S., Ataman, Z., & Dirik, H. F. (2019). Role of job satisfaction and work environment on the organizational commitment of nurses: a cross-sectional study. *Contemporary Nurse*, 55(4–5), 380–390.
<https://doi.org/10.1080/10376178.2019.1673668>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (19 ed.). Alfabeta, CV.

Syahirul Akbar Jamaluddin, M., & Asmony, T. (2019). *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Mediasi Stres Kerja* (Vol. 9, Nomor 2). Desember Hal.