

## Analisis Konflik Peran Ganda dan Tingkat Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Rini Aristiani Safitri<sup>1</sup> Ardianti Agustin<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi Universitas Wijaya Putra

Email ardiantiagustin@uwp.ac.id

Submitted: 06 Juni 2023 Revised: 28 Juni 2023 Accepted: 06 Juli 2023

DOI: 10.38156/psikowipa.v%vi%i.98

### Abstract :

Women have a dual role as wives and mothers in the household, but many also work. This condition causes women to face multiple roles and work stress that affects their performance. This study aims to examine the effect of multiple role conflict and work stress on the performance of female employees at CV. Electric Steel Light. The research subjects consisted of 84 married female employees, selected by purposive sampling method. Data is collected through a questionnaire that measures multiple role conflict, job stress, and work performance. Data analysis used multiple linear regression with the help of the SPSS for Windows 16.0 program. The results showed that the  $p$ -value = 0.000 < 0.05, which indicates a significant influence between multiple role conflict and work stress on the performance of female employees at CV. Electric Steel Light. The coefficient of determination (R square) of 0.25 indicates that multiple role conflict and stress contribute 25% to work performance, while the remaining 75% is influenced by other factors not examined in this study. Based on calculations, the effective contribution of multiple role conflict to work performance is 8.14%, while the effective contribution of work stress is 16.83%. This shows that work stress has a greater influence than multiple role conflict on the performance of female employees at CV. Electric Steel Light.

**Keywords :** Dual role conflict; Work stress; Work performance

### Abstrak :

Wanita memiliki peran ganda sebagai istri dan ibu di rumah tangga, tetapi banyak juga yang bekerja. Kondisi ini menyebabkan wanita menghadapi peran ganda dan stres kerja yang memengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita di CV. Sinar Baja Electric. Subjek penelitian terdiri dari 84 karyawan wanita yang sudah menikah, dipilih dengan metode purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuisioner yang mengukur konflik peran ganda, stres kerja, dan kinerja kerja. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS for Windows 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $p$ -value = 0,000 < 0,05, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita di CV. Sinar Baja Electric. Koefisien determinasi (R square) sebesar 0,25 menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres berkontribusi sebesar 25% terhadap kinerja kerja, sedangkan 75% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan perhitungan, sumbangan efektif konflik peran ganda terhadap kinerja kerja adalah 8,14%, sedangkan sumbangan efektif stres kerja adalah 16,83%. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di CV. Sinar Baja Electric.

**Kata kunci :** Konflik peran ganda; stres kerja; kinerja kerja

### Pendahuluan

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2021 terdapat sebanyak 39,52% atau 51,79 juta penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja adalah perempuan. Angka tersebut bertambah 1,09 juta orang dari tahun sebelumnya yang sebanyak 50,7 juta orang. Meningkatnya nilai tingkat pekerja wanita menunjukkan

adanya keaktifan pada wanita dalam mengambil tindakan dalam dunia perekonomian nasional dan mempunyai kesempatan yang sama dengan pekerjaan laki-laki. Keikutsertaan perempuan pada zaman sekarang bukan hanya untuk menuntut kesamaan hak, namun juga mengekspresikan fungsi bagi pembangunan masyarakat, kedudukan perempuan yang mencakup pada peran istri, ibu, dan mengurus rumah tangga, peran perempuan sebagai pekerja yang termasuk dalam individu aktif pada kegiatan ekonomi yang termasuk dalam mencari nafkah (Safrizal et al., 2020).

Pekerja wanita yang tidak mampu membagi antara waktu dengan keluarga dan bekerja hal tersebut akan menyebabkan konflik, yakni konflik keluarga dan juga konflik peran atau yang umumnya disebut dengan konflik peran ganda, dimana pada hal lain pekerja wanita dituntut dalam pekerjaannya untuk bekerja sesuai dengan aturan dan perintah perusahaan dengan performa pekerjaan yang harus baik, dan di sisi lain seorang wanita pekerja harus bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik (Nasekhah, 2017). Penelitian yang dilakukan Tjokro, (2015) mengungkapkan bahwa konflik peran ganda menyebabkan dampak pada kinerja karyawan lewat penurunan kinerja karyawan yang mengakibatkan faktor karyawan untuk resign, meningkatnya absensi karyawan dan penurunan komitmen pada organisasi.

Kondisi tersebut dapat menimbulkan konflik yang kompleks bagi pekerja wanita. Mereka sering kali menghadapi kesulitan dalam membagi waktu antara tanggung jawab keluarga dan tuntutan pekerjaan, yang mengakibatkan konflik dalam dua aspek penting dalam hidup mereka. Konflik peran ganda, yang terjadi ketika wanita harus memenuhi peran ganda sebagai pekerja profesional yang berkualitas dan sebagai ibu dan istri yang bertanggung jawab, menjadi salah satu dampak utama dari situasi ini. Pekerja wanita sering merasa tertekan karena harus memenuhi harapan dan persyaratan yang berbeda dari keluarga dan tempat kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tjokro, (2015), konflik peran ganda ini berdampak negatif pada kinerja karyawan, yang tercermin dalam penurunan kinerja, peningkatan tingkat resignasi, absensi yang lebih tinggi, dan penurunan komitmen terhadap organisasi. Fenomena ini menunjukkan bahwa pentingnya memahami dan mengelola konflik peran ganda bagi pekerja wanita, sehingga mereka dapat mencapai keseimbangan yang sehat antara peran keluarga dan peran profesional mereka serta meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Selain konflik peran ganda, tingkat stres kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan wanita dalam menghadapi tuntutan peran ganda. Wanita yang berjuang untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga seringkali mengalami tekanan dan stres yang tinggi. Mereka harus mengatasi tekanan dari berbagai tugas dan tanggung jawab di tempat kerja, sementara juga harus memenuhi peran sebagai ibu dan istri yang baik di rumah. Menurut penelitian sebelumnya, stres kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, peningkatan tingkat kelelahan, dan risiko terjadinya burnout pada karyawan wanita. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan mengelola stres kerja yang dihadapi oleh pekerja wanita. Dengan mengurangi tingkat stres kerja dan memberikan dukungan yang tepat, perusahaan dapat membantu pekerja wanita mencapai keseimbangan antara peran ganda mereka, meningkatkan kesejahteraan mereka, dan pada gilirannya, meningkatkan kinerja kerja secara keseluruhan.

Stres kerja menurut Khan dan Quinn Wijono, (2010) merupakan faktor yang berasal dari lingkungan kerja negatif, adanya konflik peran, dan beban kerja yang

berlebih pada pekerjaan. Stres kerja yang tinggi yang tidak dapat dikontrol dapat menyebabkan gangguan yang dialami oleh karyawan dan mengancam kemampuan serta optimalisasi dalam bekerja dan kemudian menyebabkan penurunan kinerja (Gunawan & Sriathi, 2019). Berdasarkan fenomena di atas maka tujuan utama penelitian ini adalah untuk memahami pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita. Dengan mengidentifikasi hubungan antara konflik peran ganda dan kinerja, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja wanita di tempat kerja. Maka dari itu peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita CV. Sinar Baja Electric".

H1 : Terdapat pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita

H2 : Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita.

H3 : Terdapat pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja Kerja**

Kinerja atau yang bisa disebut kinerja kerja adalah sebuah keadaan yang utuh atas perusahaan, selama jangka waktu tertentu, hal tersebut termasuk pada hasil ataupun prestasi yang dipengaruhi pada aktivitas operasional perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (Zainal et al., 2015). Menurut teori Mathis & Johnson (dalam Merista Mazayas Tofa, Anis Hikmatunisa, Annisa Motik K., 2016) kinerja pada dasarnya adalah apa saja yang dilakukan ataupun yang tidak dilakukan oleh karyawan, adapun kriteria atau indikator dari kinerja menurut Mathis dan Jackson sebagai berikut :1) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan, target pekerjaan yang ditetapkan dan kesesuaian pekerjaan dengan prosedur yang diberikan. 2) Ketepatan, yaitu kemampuan melakukan pekerjaan sesuai instruksi yang terdiri dari: bekerja secara konsisten, handal dalam memberikan pelayanan serta bekerja dengan tepat dan akurat. 3) Kehadiran, yaitu keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja. 4) Kemampuan bekerjasama, yaitu kemampuan tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam rangka menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, terdiri dari: mampu bekerjasama dengan semua orang di tempat kerja, ketika mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja secara individu.

Menurut Gibson (Paramitha, 2015) secara teoritis, kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individu (kemampuan dan keterampilan, latarbelakang, dan demografi), faktor psikologis (persepsi, sikap, kepribadian keputusan kerja, dan motivasi), dan faktor organisasi (sumber daya kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain tugas).

### **Konflik Peran Ganda**

Konflik peran ganda menurut Kahn (Putri, 2017) adalah bentuk dari sebuah *inter-role-conflict* artinya adanya tekanan peran dari pekerjaan serta tekanan dari keluarga sehingga satu sama lain saling bertentangan. Konflik peran ganda menurut Greenhaus & Beutell (Putri, 2017) mengungkapkan bahwa hal tersebut adalah sebuah bentuk dari *role of conflict*, peran pekerjaan dan juga keluarga individu mengalami konflik peran ganda apabila merasakan sesuatu ketegangan dalam menjalani peran

pekerjaan dan keluarga.

Menurut Carlson et al (Yolanda, 2015) konflik peran ganda adalah aspek yang lebih komprehensif, dan mampu melihat konflik dari tempat kerja dan keluarga yang dihasilkan dari konflik berdasarkan pada waktu, tekanan, dan penyesuaian perilaku; 1) *Time based work interference with family*: waktu keluarga mengganggu pekerjaan. 2) *Time based family interference with work*: waktu pekerjaan mengganggu pekerjaan. 3) *Strain based work interferences with family*: tekanan pekerjaan mengganggu keluarga. 4) *Strain based family interferences with work*: tekanan keluarga mengganggu pekerjaan. 5) *Strain based work interference with family*: tekanan keluarga mengganggu pekerjaan. 6) *Behavior based family interference with work*: perilaku keluarga mengganggu pekerjaan.

### Stres Kerja

Menurut Handoko (2014) stres adalah sebuah keadaan yang mengakibatkan ketegangan, sehingga dapat mempengaruhi keadaan emosi, proses berpikir, dan juga kondisi fisik seseorang. Adanya stres kerja disebabkan karena individu tidak mampu dalam memenuhi harapan dan juga tuntutan terhadap dirinya sendiri (Irawan, 2018). Menurut Wijono (Putranto, 2013) ada berbagai faktor yang menyebabkan stres pada individu dan di perusahaan hal tersebut disebabkan karena adanya faktor pekerjaan itu sendiri dan faktor di luar pekerjaan.

Faktor Pekerjaan. Cooper & Payne (Wijono, 2012) berpendapat bahwa faktor yang menyebabkan stres pada faktor pekerjaan terdapat beberapa faktor lainnya diantaranya: 1) faktor lingkungan, seperti ekonomi yang tidak stabil, politik, dan teknologi. 2) faktor organisasi, seperti adanya tuntutan terhadap tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, penyebab struktur organisasi kepemimpinan, dan tahap kehidupan organisasi. 3) faktor individual, seperti masalah keluarga, masalah ekonomi dan juga masalah kepribadian. Faktor di Luar Pekerjaan. Tosi, dkk dalam (Wijono, 2012) mengatakan bahwa ada beberapa faktor di luar pekerjaan yang akan menjadi sumber stres bagi para pekerja, seperti perubahan struktur kehidupan, pada faktor ini terdapat 3 dimensi struktur kehidupan yang akan menyebabkan stres, seperti: a) dimensi budaya sosial yang akan dilaksanakan bersama keluarga, seperti religiusitas, keturunan, struktur pekerjaan, serta terdapat faktor sosial yang luas lainnya. b) hubungan dengan individu lain pada dunia dan budaya sosial, seperti berperan sebagai suami ataupun istri, partner kerja, menjadi orang tua atau berhubungan dengan orang tua, menjadi warga negara, dan lain lain. c) aspek dari individu sendiri, seperti memiliki kecenderungan tidak dapat beradaptasi dengan tekanan, mudah cemas, dan merasa terancam.

### Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi penelitian ini; karyawan wanita di CV. Sinar Baja Elektrik yang merupakan seorang istri dan seorang ibu rumah tangga sebanyak 408 orang dari 846 orang total karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Purposive Sampling*. Dimana sampel yang diambil adalah karyawan wanita CV. Sinar baja

Elektrik yang sudah/pernah menikah sebanyak 84 orang atau kurang lebih 10% dari jumlah total populasi. Metode analisis regresi linier berganda.

## Hasil Penelitian

### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Distribusi residual dikategorikan sebagai distribusi normal jika tingkat signifikan  $0,063 > 0,05$  atau lebih dari  $0,05$ .

### Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah sudah terdapat pola regresi yang berbentuk linier atau tidak antar variabel dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16. Ketentuan yang ada adalah apabila nilai *Deviation from Linearity Sig.*  $> 0,5$ , maka terdapat hubungan yang linier antara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $0,070$  atau dapat dikatakan data ini linier, serta dapat dilakukan uji analisis data.

### Uji Analisis Regresi Linier

Dari hasil analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) dua variabel bebas (X) atau lebih yang terdiri dari variabel independen (variabel bebas).

**Tabel 1; Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	96.136	5.473		17.566	.000
	KONFLIK PERAN GANDA	-.179	.115	-.194	-1.554	.124
	STRES KERJA	-.233	.083	-.353	-2.818	.006

a. Dependent Variable: KINERJA KERJA

Berdasarkan tabel di atas hasil menunjukkan bahwa Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi yang diperoleh yaitu :  $Y = 96,136 + (-0,179) X_1 + (-0,233) X_2$ . Persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pada persamaan tersebut diperoleh nilai konstanta bernilai positif yaitu  $96,136$ . Dari nilai konstanta tersebut dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji secara parsial adalah untuk menguji apakah setiap variabel bebas (independen) memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Bentuk pengujiannya adalah  $H_0: b_i = 0$ , artinya suatu variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan atau tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat dan  $H_a: b_i \neq 0$ , artinya variabel bebas tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan signifikansi t hitung dengan ketentuan Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan

jika signifikansi  $>0,05$  maka  $H_a$  ditolak serta dengan membandingkan nilai statistik  $t$  dengan  $t$  table

**Tabel 2; Uji Parsial (Uji t)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B				
1	(Constant)	96.136	5.473		17.566	.000
	KONFLIK PERAN GANDA	-.179	.115	-.194	-1.554	.124
	STRES KERJA	-.233	.083	-.353	-2.818	.006

a. Dependent Variable: KINERJA KERJA

Hasil uji parsial pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,554 < 1.66$  nilai  $t_{tabel}$ . Sementara nilai signifikansi diperoleh sebesar  $0,124$ , karena tingkat signifikansi  $0,124 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan Hipotesis pertama ditolak

#### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara simultan motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja konselor dapat dilihat dari hasil uji F. Kriteria pengujiannya apabila nilai  $p$  value  $< 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak.

**Tabel 3; Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model		ANOVA <sup>b</sup>				Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regression	829.218	2	414.609	13.485	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2490.449	81	30.746		
	Total	3319.667	83			

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KONFLIK PERAN GANDA  
b. Dependent Variable: KINERJA KERJA

Hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $13,485 > 3,11$   $F_{tabel}$  dan nilai  $p$  value =  $0,000$ . Karena nilai signifikansi  $< 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima

#### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (kinerja kerja) terhadap variabel dependen (konflik peran ganda dan stres kerja).

**Tabel 4; Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Model Summary <sup>b</sup>		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.500 <sup>a</sup>	.250	.231	5.545	1.824

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KONFLIK PERAN GANDA  
b. Dependent Variable: KINERJA KERJA

Tabel 4, menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja sebesar 25%.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja**

Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja kerja berdasarkan hasil uji t yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Konflik peran ganda, yang merujuk pada ketidakseimbangan dan pertentangan antara peran profesional dan peran keluarga, tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan wanita mampu mengatasi dan mengelola konflik peran ganda dengan baik, sehingga konflik tersebut tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja mereka. Kemungkinan faktor-faktor lain di dalam konteks penelitian ini, seperti dukungan sosial, fleksibilitas kerja, atau pengelolaan stres yang efektif, dapat menjadi penjelasan mengapa konflik peran ganda tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Trisna Dewi Burhanuddin, Herman Sjahrudin dan Abd. Mansyur Mus (2018) dimana terbukti bahwa konflik peran ganda belum mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Bank Mega Tbk. Makassar. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang kurang berpartisipasi dalam mengasuh dan mendidik anak-anaknya, namun pekerjaan yang dibebankan tidak pernah selesai karena adanya tambahan pekerjaan baru atau berlebihnya beban kerja yang diberikan sehingga pekerjaan yang diberikan tidak mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, perlu diingat bahwa setiap individu memiliki pengalaman dan tantangan yang unik dalam mengatasi peran ganda. Selain itu, dampak konflik peran ganda pada kesejahteraan pribadi, kehidupan keluarga, dan aspek lain dari kehidupan karyawan wanita mungkin tetap relevan, meskipun tidak terlihat dalam dampak kinerja yang diukur dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang kompleksitas hubungan antara konflik peran ganda dan kinerja karyawan wanita. Meskipun tidak ada pengaruh signifikan yang terlihat dalam penelitian ini, penting untuk terus menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan wanita dan bagaimana mengelola konflik peran ganda agar mencapai keseimbangan yang optimal antara peran profesional dan peran keluarga.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja adalah tekanan atau ketegangan yang dialami oleh karyawan akibat tuntutan atau beban pekerjaan yang tinggi, konflik antarperan, kurangnya kendali, atau situasi yang memicu kecemasan di tempat kerja. Dalam konteks penelitian ini, ditemukan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, mengurangi produktivitas, dan meningkatkan tingkat kesalahan dalam melakukan tugas pekerjaan. Selain itu, stres kerja juga dapat berkontribusi pada peningkatan absensi, tingkat resignasi, dan penurunan komitmen terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tjokro dan Asthenu (2015) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan Riche Fermayani (2018) terbukti bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Adanya stres kerja disini adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja kerja.

Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui beberapa mekanisme. Pertama, stres kerja dapat mengganggu keseimbangan emosional dan psikologis, sehingga memengaruhi kemampuan karyawan dalam mengelola emosi dan menjaga motivasi kerja. Kedua, stres kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada gilirannya dapat mengurangi keefektifan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Ketiga, stres kerja juga dapat mempengaruhi hubungan interpersonal di tempat kerja, termasuk interaksi dengan rekan kerja, atasan, dan pelanggan, yang berpotensi mempengaruhi kolaborasi dan komunikasi yang efektif.

Hasil penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan stres kerja bagi karyawan dan organisasi. Perusahaan dan organisasi perlu mengadopsi strategi yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti menyediakan program manajemen stres, peningkatan fleksibilitas kerja, serta promosi lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Selain itu, dukungan sosial dan komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan juga penting dalam mengelola dan mengurangi stres kerja. Dengan memahami pengaruh stres kerja terhadap kinerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencegah dan mengurangi stres kerja yang dialami oleh karyawan. Ini dapat mencakup peningkatan pengaturan beban kerja, perencanaan yang baik, pelatihan manajemen stres, serta pengenalan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya mengelola stres kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memperhatikan faktor stres kerja, perusahaan dan organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menjaga kesejahteraan karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja kerja secara keseluruhan.

### **Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja.**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Konflik peran ganda merujuk pada ketidakseimbangan dan pertentangan antara peran sebagai pekerja profesional dan peran dalam keluarga, sementara stres kerja adalah tekanan atau ketegangan yang timbul akibat tuntutan atau beban pekerjaan yang tinggi. Dalam konteks penelitian ini, ditemukan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja secara negatif mempengaruhi kinerja karyawan. Konflik peran ganda dapat mengganggu fokus dan konsentrasi karyawan, mengurangi efisiensi, serta mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan. Sementara itu, stres kerja dapat mengurangi produktivitas, memengaruhi kualitas pengambilan keputusan, dan meningkatkan tingkat kesalahan dalam melaksanakan tugas.



Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Riche Fermayani (2018) bahwa terbukti konflik peran ganda dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita. Semakin tinggi konflik peran ganda dan stres kerja yang dialami oleh karyawan wanita dapat mengakibatkan menurunnya kinerja kerja pada karyawan wanita. Penting untuk diingat bahwa konflik peran ganda dan stres kerja saling terkait dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Konflik peran ganda yang dirasakan oleh karyawan wanita dapat menjadi sumber stres tambahan, dan stres kerja yang tinggi dapat memperburuk konflik peran ganda yang dialami. Kedua faktor ini dapat saling memperkuat dampak negatifnya terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menekankan perlunya perhatian terhadap manajemen konflik peran ganda dan stres kerja dalam lingkungan kerja. Perusahaan dan organisasi dapat mengadopsi langkah-langkah untuk mengurangi konflik peran ganda, seperti menyediakan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara peran keluarga dan peran profesional, serta memberikan fleksibilitas kerja kepada karyawan. Selain itu, strategi manajemen stres, seperti pelatihan penanganan stres, dukungan sosial, dan pengaturan beban kerja yang baik, juga dapat membantu mengurangi stres kerja yang dialami karyawan.

Dengan memperhatikan pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mendukung, dan produktif. Karyawan yang mampu mengelola konflik peran ganda dan mengurangi stres kerja memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja kerja secara keseluruhan. Penting bagi organisasi untuk mengadopsi pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, yang memperhatikan baik aspek pekerjaan maupun kehidupan pribadi karyawan, guna menciptakan kondisi yang mendukung keseimbangan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

## **Simpulan dan Saran**

### **Simpulan**

Konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya kinerja kerja responden selaku karyawati perusahaan tidak dipengaruhi oleh konflik peran ganda yang dialami responden. Responden dapat dengan maksimal mengelola permasalahan konflik peran ganda yang terjadi sehingga tidak berdampak terhadap kinerjanya terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

Stres kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja kerja responden. Pengujian membuktikan stres kerja yang meningkat dapat menyebabkan penurunan kinerja kerja responden. Hal tersebut dikarenakan kurangnya kemampuan responden sebagai karyawan dalam mengatasi konflik atau permasalahan yang ada di perusahaan. Konflik peran ganda dan stres kerja terbukti berpengaruh negatif yang artinya semakin meningkatnya konflik peran ganda dan stres kerja mengakibatkan penurunan kinerja kerja responden.

Konflik peran ganda stres kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja dengan persentase 25%. Sementara 75% pengaruh terhadap kinerja kerja berasal dari faktor-faktor lain di luar penelitian seperti motivasi kerja, self efficacy, iklim organisasi, dan lain sebagainya.

5. Dari kedua variabel konflik peran ganda dan stres kerja, terbukti variabel yang berpengaruh lebih besar terhadap kinerja kerja adalah variabel stres kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda yang dialami responden masih

tergolong dalam tingkat rendah atau dapat dengan mudah diatasi. Sementara stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja kerja dapat berasal dari banyak faktor baik dari lingkungan kerja, keluarga maupun kurangnya kemampuan *stress coping* atau adanya konflik maupun tekanan yang berasal dari diri responden sendiri

### Saran

Bagi subjek penelitian dapat mencegah stres kerja dengan menggunakan waktu cuti untuk berlibur, hindari melakukan pekerjaan secara bersamaan, ibu disarankan untuk dapat membagi waktu dan tugas antara pekerjaan dengan cara meminimalisir membawa pekerjaan ke rumah apabila terpaksa membawa tugas ke rumah, ibu disarankan dapat membuat prioritas apa yang dikerjakan terlebih dahulu.

Bagi perusahaan; 1) Mengadakan kegiatan gathering karyawan bersama keluarganya, merupakan sarana bagi perusahaan untuk dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melepaskan penat setelah lelah bekerja. Mengadakan kegiatan yang dapat mempererat hubungan antar karyawan dari divisi yang berbeda-beda agar dapat saling mengenal satu sama lain juga dapat meningkatkan kualitas hubungan dengan keluarga. 2) Pihak perusahaan harus mampu menunjukkan keseriusan dalam menangani konflik peran ganda dan juga stres kerja yang dialami oleh karyawannya. 3) Pihak manajemen sebaiknya menetapkan kebijakan-kebijakan yang dapat membantu karyawan agar bekerja dengan efektif, memberikan jadwal kerja dan lembur yang fleksibel. Adanya kebijakan ijin untuk urusan keluarga yang tidak memberatkan sehingga karyawan juga tetap dapat menjalankan peran lain diluar pekerjaan 4) Bagi peneliti selanjutnya; a) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian dan meneliti variabel atau faktor-faktor lain yang berpengaruh besar terhadap stres kerja dan juga kinerja kerja. b) Disarankan juga untuk memperbanyak subjek dengan rentang usia lebih luas untuk diteliti sehingga penelitian dapat diterapkan pada jangkauan subjek yang lebih luas.

### Daftar Pustaka

- Ahdiat, A. (2022). *Mayoritas Perempuan Indonesia Bekerja sebagai Tenaga Penjualan*. Katadata Media Network. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/04/09/mayoritas-perempuan-indonesia-bekerja-sebagai-tenaga-penjualan>
- Burhanuddin, T. D., Sjahrudin, H., Mansyur, A., & Mus. (2018). PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA MELALUI STRES KERJA. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*.
- Fermayani, R. (2018). *PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWATI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V. 3*.
- Gunawan, N. M., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Udayana University.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPEE.
- Irawan, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Agen Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(2).
- Merista Mazayas Tofa, Anis Hikmatunisa, Annisa Motik K., N. (2016). *Penilaian Prestasi Kerja dan Manajemen Ker*.

- Nasekhah, A. D. (2017). *PENGARUH PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI TEMPAT KERJA DI LPP RRI YOGYAKARTA*.
- Paramitha, A. (2015). *PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN DAN MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA TUGAS*.
- Putra, S. W. H. (2016). *HUBUNGAN ANTARA MAKNA KERJA DENGAN STRES KERJA PADA ANGGOTA POLISI FUNGSI SABHARA*.
- Putranto, C. (2013). FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA : STUDI INDIGENOUS PADA GURU BERSUKU JAWA. *Journal of Social and Industrial Psychology*.
- Putri, B. S. (2017). *HUBUNGAN KONFIK PERAN GANDA DENGAN STRES KERJA PADA ANGGOTA KEPOLISIAN WANITA. 1*.
- Safrizal, H. B. 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. Systematic Reviews in Pharmacy. 11(10), 418-428.*  
<https://doi.org/10.31838/srp.2020.10.65>
- Sanusi, A. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tjokro, C. I. (2015). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon. *ARTHAVIDYA, 17(1)*.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Kencana.
- Yolanda, D. (2015). *Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Produksi*.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ketiga. Cetak Ketujuh. Jakarta: Rajawali Pers*.