

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Wanita yang bekerja sudah menjadi hal biasa dalam dunia karir saat ini. Bahkan dalam semua bidang pekerjaan, baik ekonomi, politik, pertahanan dan keamanan serta sosial budaya, tidak menutup kemungkinan dengan adanya sosok wanita sebagai salah satu pemegang peran penting di dalamnya. Kesetaraan hak berdasarkan gender sudah merupakan hal yang lazim ditemukan di zaman modern ini. Hal ini membuktikan bahwa wanita juga dapat bekerja secara mandiri tanpa bergantung kepada siapapun. Tak jarang pula, menjadi wanita karir merupakan impian bagi wanita saat ini. Dengan begitu pekerjaan yang ditawarkan saat ini tidak selalu diperuntukkan kepada laki-laki saja. Sebagai aspek penting, pekerjaan merupakan sebuah wadah mata pencaharian bagi individu, sehingga mampu memenuhi segala kebutuhan kehidupan manusia (Ramadhani et al., 2022). Adanya resesi global membuat pekerjaan tidak lagi didominasi oleh laki-laki, sehingga baik laki-laki maupun wanita berlomba-lomba untuk bekerja di luar rumah terutama di kota besar (Rustham, 2019).

Di beberapa wilayah, jumlah pencari kerja meningkat. Berhubungan dengan pekerjaan yang menghasilkan uang, selalu akan menggunakan keterampilan sehingga wanita mendapatkan pekerjaan, pendapatan dan tanggung jawab. Tidak semua wanita hanya bekerja dikantoran, tapi akan melakukan apa saja asalkan memiliki penghasilan dan memiliki hidup yang berkembang. Selain mencari uang, wanita yang bekerja juga untuk mendapatkan ekonomi tambahan terkait dengan kesadaran akan posisi wanita dalam keluarga dan masyarakat, sehingga wanita harus memperkuat keterampilannya dan menjadi lebih kuat untuk bekerja (Akbar, 2017).

Kinerja individu adalah salah satu faktor yang menunjukkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Efektivitas apabila manajemen memiliki kemampuan untuk memilih tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan efisiensi diartikan sebagai ratio perbandingan antara masukan dan keluaran yang optimal. Jadi yang dimaksud dengan kinerja individu adalah kemampuan kerja manajemen dalam mencapai prestasi kerja. Kinerja (*performance*) mengandung arti “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Kinerja individu merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2019). Kinerja individu adalah hasil dari semua pekerjaan, kuantitatif dan kualitatif, yang dilakukan oleh pegawai untuk mencapai tujuan lembaga atau instansi (Wahab et al., 2019). Tanpa kinerja individu yang baik pada semua tingkatan organisasi, sangat sulit untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi, oleh karena itu untuk mencapai kinerja individu yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi yang tinggi pada karyawan. Sehingga perusahaan akan selalu mempertahankan karyawan yang kinerja individunya baik.

Konflik peran ganda atau istilah lain *work-family conflict* tidak dapat dihindari pada wanita bekerja karena sangat erat hubungannya dengan depresi dan juga peran ibu rumah tangga yang berhubungan dengan rumah tangga dan pengasuhan anak. Fenomena peran ganda terjadi ketika karyawan wanita tidak membagi atau menyeimbangkan waktu antara keluarga dan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Tekanan kerja dapat

disebabkan oleh tekanan kerja dan waktu yang berlebihan, termasuk pekerjaan yang harus dikerjakan dengan waktu yang pendek. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota keluarga yang lain.

Keluarga sebagai unit sosial terpenting dari keberlanjutan sosial, seringkali tidak hanya kepala keluarga yang berpartisipasi dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga ibu. Dalam masyarakat saat ini, tidak jarang ibu rumah tangga memiliki peran ganda selain mengurus keluarga yaitu bekerja (Sholihah, 2021). Tuntutan menjadi ibu rumah tangga dan ibu bekerja seringkali menimbulkan tekanan yang dapat membuat stres. Stres adalah suatu kondisi seseorang yang keadaan fisik atau psikisnya dipengaruhi oleh gangguan-gangguan, baik yang berasal dari dalam maupun luar, yang menimbulkan ketegangan dan menimbulkan perilaku yang tidak biasa (tergolong menyimpang) secara fisik, sosial dan psikologis (Julvia, 2016). Oleh karena itu, *work-family balance* dapat didefinisikan sebagai tingkat kebahagiaan seseorang ketika dapat menyeimbangkan kehidupannya baik ditempat kerja maupun dirumah (Sholihah, 2021).

Bagi wanita yang sudah bekerja sejak sebelum menikah karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, maka ia cenderung kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. Ada juga diantara para ibu yang lebih senang hanya berperan menjadi ibu rumah tangga, namun keadaan ternyata menuntut untuk bekerja demi menopang keuangan dalam keluarga. Karir ganda dapat sangat membantu dalam meningkatkan pendapatan rumah tangga sehingga pengeluaran kebutuhan rumah tangga sehari-hari dapat seimbang, sebenarnya menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan membutuhkan energi dan pengaturan yang lebih kompleks agar kedua peran tersebut dapat berfungsi secara seimbang, akibatnya situasi tersebut sering menimbulkan konflik (Rustham, 2019). Tuntutan pekerjaan yang meningkatkan juga berdampak pada peran karyawan dirumah. Akibatnya beberapa orang yang sudah menikah mulai kesulitan mengalokasikan waktu pekerjaan dan keluarga. Dalam kebanyakan kasus, sebagian besar waktu dihabiskan untuk tujuan pekerjaan dan waktu bersama keluarga selalu dikorbankan (Ramadhani et al., 2022).

Kondisi seperti diatas seringkali menimbulkan konflik dalam kehidupan perusahaan dan jika tidak ditangani dengan serius akan berdampak sangat signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah buruknya kinerja individu pada karyawan wanita secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Konflik adalah sebagai sesuatu perselisihan atau perjuangan diantara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka atau campur tangan yang disengaja untuk mencapai tujuan pihak lain (Julvia, 2016). Konflik antara keluarga dan pekerjaan yang dianggap sebagai masalah utama, telah diidentifikasi sebagai penyebab atau indikator stres, terutama dalam kehidupan kerja (Ramadhani et al., 2022). Hal ini dikarenakan konflik tidak ditangani dengan baik dan bijak serta dapat berakibat langsung bagi karyawan karena berada dalam keadaan yang menimbulkan tekanan psikologis (stres).

Fenomena stres kerja yang dialami karyawan dipengaruhi oleh beberapa kriteria yaitu, perkembangan karir, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, kurangnya unsur kelompok, tanggungjawab atas orang lain, wilayah dalam organisasi. Sebetulnya stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai reaksi dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi zaman yang semakin maju dalam segala bidang yang dihadapi dengan

kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan, disalah satu pihak beban kerja diperusahaan semakin bertambah. Biasanya para ibu yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa lelah (terutama secara psikis), karena seharian memaksakan diri untuk bertahan ditempat kerja.

Stres kerja juga memicu motivasi wanita untuk bekerja karena adanya stres kerja ini tentu akan mempengaruhi kondisi kejiwaan wanita dalam menjalankan tugasnya baik ditempat kerja maupun dirumah. Terkadang stres yang dialami seseorang itu adalah hal kecil, namun bagi orang lain dirasa sangat mengganggu dan bertahan dalam waktu yang relatif lama. Ketika seorang karyawan mengalami stres ditempat kerja, hal itu dapat berdampak negatif bagi individu dan perusahaan. Adanya stres kerja tentunya berdampak pada kesehatan mental wanita dalam menjalankan tugasnya baik ditempat kerja maupun dirumah.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja individu adalah motivasi kerja (Ekhsan, 2019). Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja individu dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal ini, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada semua karyawan untuk berprestasi ditempat kerja dan meningkatkan kinerja individu. Fenomena tersebut mengacu pada karyawan yang tidak dapat melakukan tugasnya sesuai standar karena tidak termotivasi. Motivasi tersebut harus jelas tertuju pada pencapaian tujuan organisai sehingga dapat dengan mudah dipahami dan dilaksanakan oleh setiap orang yang terlibat dalam organisasi (Mahardika et al., 2020).

Menunjang ekonomi keluarga bisa menjadi salah satu motivasi para pekerja wanita. Motivasi adalah pemicu dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mengorbakan seluruh energi untuk suatu tujuan (Mahardika et al., 2020). Dengan memberikan motivasi dapat menumbuhkan semangat dan antusiasme karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan semangat kerja, karyawan dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan wanita terhadap tugas-tugasnya, menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan perusahaan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan partisipasi karyawan (Akbar, 2017).

Tabel 1.1
Penduduk Kabupaten Batang Berumur 15 Tahun Ke Atas Yang Bekerja
Selama Seminggu Yang Lalu Menurut Status Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin,
2021

| Status Pekerjaan Utama | Perempuan |
|--|-----------|
| Berusaha Sendiri | 49.799 |
| Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar | 20.719 |
| Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar | 3.312 |
| Bruh/Karyawan/Pegawai | 52.871 |
| Pekerja bebas | 11.312 |
| pekerja keluarga/tak dibayar | 28.164 |
| Jumlah/Total | 161.157 |

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional 2021, BPS Kabupaten Batang

Berdasarkan data yang dimuat dalam Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang, jumlah karyawan wanita di daerah Kabupaten Batang sejumlah 161. 157 yang terdiri dari berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap atau buruh tidak dibayar, berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar, buruh/karyawan/pegawai, pekerja bebas, pekerja keluarga/tak dibayar. Hal tersebut membuktikan bahwa masalah ekonomi keluarga yang menimbulkan masalah efek domino, akhirnya dapat berakibat pada gangguan psikolog bagi pihak yang menjalankannya. Bagi wanita yang bekerja untuk membantu mencukupi kebutuhan ekonomi, baik sudah berusia matang atau bahkan yang masih dibawah umur akan sama-sama mengalami gangguan, hal ini dikarenakan wanita harus dapat menyelesaikan urusan rumah tangga dan juga bekerja secara profesional.

Hal tersebut, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “**Konflik Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu (Studi Kasus Terhadap Karyawan Wanita di Kabupaten Batang)**”. Dengan mengajukan pertanyaan sebagai berikut i.) Apakah Konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja individu pada karyawan wanita di Kabupaten Batang?, ii.) Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja individu pada karyawan wanita di Kabupaten Batang?, iii.) Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja individu pada karyawan wanita di Kabupaten Batang?.

2. Kajian Pustaka

2.1 Teori Kinerja Individu

Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori umum terkait kinerja individu yang dikemukakan oleh Busro, (2018), dijelaskan bahwa kinerja individu adalah adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan setelah melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik. Dalam proses pencapaian prestasi seseorang dalam organisasi, mampu dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, dan psikologis, yang sangat dipengaruhi oleh keluarga, tingkat pengalaman kerja sebelumnya dan kondisi sosial (Duha, 2018). Variabel-variabel tersebut kemudian dikelompokkan dalam sub-variabel sebagai berikut:

- Variabel individu : kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis.
- Variabel psikologis : persepsi, sikap, kepribadian, kepuasan kerja, pola belajar, stres kerja dan motivasi.
- Variabel organisasi: sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, struktur, dan beban pekerjaan.

Masing-masing sub-variabel saling terikat satu sama lain sehingga dari sub-variabel itu dapat menunjukkan kinerja individu seseorang dalam mencapai hasil yang diharapkan berupa prestasi kerja di sebuah perusahaan atau organisasi yang menaunginya. Motivasi yang timbul dalam individu akan memunculkan perilaku yang tertuju pada *goal* atau tujuan.

Secara umum, teori kinerja individu didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi didefinisikan sebagai konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan yang muncul dalam diri individu yang kemudian menggerakkan dan mengarahkan perilakunya (Wijaya, 2017). Manajer yang suka memberikan motivasi pada karyawannya akan berdampak secara positif kepada karyawan karena mereka dapat menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan kualitas yang baik. Tuntutan dan tantangan yang dihadapi dalam dunia kerja dapat

mengakibatkan respon positif (*eustres* kerja) maupun negatif (*distres* kerja). Stres kerja merupakan suatu persepsi penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan individu dan/atau psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), peristiwa atau situasi yang menimbulkan efek berlebihan dan berakibat pada kinerja individu individu.

2.2 Konflik Peran Ganda

Menurut teori Akbar, (2017), umumnya konflik peran ganda terjadi ketika wanita merasakan adanya pertentangan dalam menjalankan peran keluarga dengan peran pekerjaan. Terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab munculnya konflik peran ganda berdasarkan Martha & Prahasta, (2023), yaitu kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, tuntutan yang muncul dalam pekerjaan dan keluarga, serta adanya tekanan dari salah satu peran yang menyulitkan seseorang dalam memenuhi kebutuhan peran yang lain. Konflik antara keluarga dan pekerjaan yang dianggap sebagai masalah utama dalam kehidupan kerja, yang dapat memengaruhi kinerja individu (Ramadhani et al., 2022). Konflik pekerjaan-keluarga dapat dialami oleh wanita karir dengan berbagai profesi pekerjaan, karena disatu sisi seorang karyawan harus bekerja secara profesional dengan memberikan performa terbaik di tempat kerja dan disisi lain harus dapat menjalankan tugasnya sebagai ibu dan istri (Martha & Prahasta, 2023). *Work-family conflict* merupakan salah satu konflik antar peran yang memberikan tekanan atau ketidakseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga (Fridayanti et al., 2019). Hal tersebut terjadi ketika karyawan berusaha menyeimbangkan permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari pekerjaan maupun keluarga.

Konflik pekerjaan-keluarga adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat dipertentangkan atau diselaraskan dalam aspek-aspek tertentu (Utami et al., 2020). Permasalahan peran yang dihadapi oleh karyawan terutama yang sudah menikah maupun yang pernah menikah dapat menjadikan mereka akan mengorbankan salah satu diantaranya, ketika ingin memberikan kinerja individu yang terbaik bagi perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja, maka peran dalam keluarga akan menjadi berkurang atau lebih sedikit. Banyaknya urusan keluarga yang terjadi secara terencana maupun tidak terduga, seperti acara pernikahan, merawat keluarga yang sakit dan kematian, dapat mencampuri urusan pekerjaan dan mengganggu fokus karyawan dalam bekerja sehingga dapat memperburuk kinerja individunya. Adanya asumsi bahwa ekspektasi dan tuntutan kerja, seperti lembur dan dinas ke luar kota sering bertentangan dengan harapan keluarga (Nabila, 2019). Oleh karena itu, konflik pekerjaan-keluarga akan menimbulkan efek negatif yang dapat memengaruhi secara fisik dan psikis (Martha & Prahasta, 2023).

2.3 Stres Kerja

Kecil kemungkinan bahwa seseorang tidak pernah mengalami stres, baik itu disebabkan oleh pekerjaan maupun bukan. Stres adalah kondisi adanya ketegangan yang dapat

memengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi seseorang (Pratiwi & Betria, 2021). Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik dapat berakibat pada ketidakmampuan seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya (Nabila, 2019). Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi timbulnya stres kerja yaitu, tingginya beban kerja, tanggung jawab atas pekerjaan dan orang lain yang terlalu besar, jenjang karir, kekompakan kelompok atau tim kerja, kurangnya dukungan dari orang sekitar, struktur dan budaya organisasi, demografi wilayah kerja dan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin (Akbar, 2017). Selain itu, seorang individu dapat memainkan lebih dari satu peran dalam kehidupannya, yang dapat menjadi faktor penyebab terjadinya konflik dan stres yang cukup tinggi.

Terkadang stres yang dialami seseorang merupakan hal kecil dan hampir tidak berarti, namun sebagian lainnya dapat dianggap sangat mengganggu dan terjadi secara berkelanjutan dalam waktu yang relatif lama. Dampak negatif stres dapat berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal yang akan menyebabkan karyawan menjadi tidak produktif ketika berada di kantor seperti datang terlambat, penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, pulang lebih awal dari jam kantor dan parahnya dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Hal tersebut dapat berakibat besar, karena juga akan berdampak bagi perusahaan tempat karyawan itu bekerja, yang ditandai dengan terjadinya terjadinya kekacauan, hambatan dari pihak manajemen maupun operasional kerja, menurunkan tingkat produktivitas kerja, dan yang terakhir dapat menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan (Pratiwi & Betria, 2021). Namun, stres tidak akan selalu berakibat buruk pada karyawan dan kinerja individunya, melainkan stres juga dapat memberikan dorongan atau motivasi untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaan untuk meningkatkan kinerja individu dan mencapai suatu prestasi kerja dan kemajuan perusahaan. Selain itu, stres juga dapat memberikan batasan waktu perusahaan menjadi lebih efisien dan efektif (Akbar, 2017).

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian nilai dalam diri seseorang yang mampu mendorong keinginan seseorang untuk melakukan hal-hal positif guna mencapai tujuan tertentu (Ekhsan, 2019). Motivasi pekerja dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu (Kasmir, 2019). Kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu, motivasi, kepuasan dan disiplin kerja (Susanto, 2019). Sehingga untuk mendapatkan kinerja individu sesuai yang diinginkan, perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada seluruh karyawannya, sehingga prestasi dan kinerja individu dapat meningkat. Pimpinan harus memperhatikan tekanan yang dialami karyawan dengan memberikan dukungan moral, memberikan saran dan memotivasi karyawan apabila para terdapat karyawan sedang mengalami permasalahan. memberikan pelatihan atau memanggil motivator dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kembali motivasi kerja para karyawan sehingga dapat bekerja dengan lebih profesional (Martha & Prahasta, 2023).

Terdapat tiga unsur kunci motivasi, yaitu tujuan organisasi, upaya dan kebutuhan. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan respons dari suatu aksi (Mahardika et al., 2020).

Kinerja individu yang baik dapat diberikan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan minat kerja yang baik (Safrizal et al., 2020). Terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja yaitu, *motifation factor* yang merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri individu dan *hygieni factor* yang diartikan sebagai daya dorong dari luar diri seseorang (Adha et al., 2019). Oleh karenanya, manajemen sebagai pihak eksternal juga perlu memikirkan cara untuk meningkatkan motivasi dan komitmen untuk mendorong peningkatan kinerja individu, diantaranya yaitu pemberian insentif dan jaminan keamanan kerja (Riana et al., 2018). Mental positif karyawan terhadap situasi terhadap situasi kerja dapat memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja individu yang maksimal. Motivasi, gairah kerja dan hasil optimal berhubungan secara linier, artinya ketika motivasi kerja diberikan secara maksimal maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja individu yang optimal sesuai standar yang ditetapkan (Adha et al., 2019). Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak mampu menyelesaikan tugasnya sesuai atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi (Ekhsan, 2019).

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No. | Judul dan Penulis | Variabel Penelitian | Hipotesis dan Hasil |
|-----|-------------------------|--|--|
| 1. | (Safrizal et al., 2020) | <i>The Effect of Double Role Conflict (Work Family Conflict) on Female Worker's Performance with Work Stress as the Intervening Variable</i> | Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa <i>work-family conflict</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di PT Kembang Bulan Group, <i>work-family conflict</i> berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan wanita di PT Kembang Bulan Group, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di PT Kembang Bulan Group, <i>work-family conflict</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu wanita di PT Kembang Bulan Group melalui pengaruh stres kerja. |

| | | | |
|----|---------------------------|--|--|
| 2. | (Wahab et al., 2019) | Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita (Studi Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong) | Konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja, walaupun tidak signifikan. Konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja dinyatakan dapat diterima, walaupun tidak signifikan. Stres kerja merupakan variabel moderator antara konflik peran ganda dan kinerja. |
| 3. | (Riana et al., 2018) | <i>Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance</i> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | (Martha & Prahasta, 2023) | Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat | Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |

| | | | |
|----|-----------------------------|--|---|
| 5. | (Cahyaningrum et al., 2022) | Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja: Pengaruh Kinerja Dosen Wanita UBT di Masa Pandemi Covid-19 | Konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen wanita UBT di masa pandemi Covid-19. Maka hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada dampak konflik peran ganda pada kinerja dosen di masa pandemi Covid-19, kinerja dosen wanita tetap baik. Hal ini dikarenakan adanya kematangan emosi yang baik dimiliki dosen wanita didukung oleh faktor usia, lama masa bekerja dan jenjang pendidikan serta kemampuan dalam menjalankan peran sebagai dosen maupun ibu rumah tangga sehingga kedua peran tersebut dapat dijalankan dengan baik. |
| 6. | (Fridayanti et al., 2019) | <i>The Effect Of Work-Family Conflict On Job Stress Of Country Civil Apparatus With Locus Of Control As A Moderation</i> | Penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa <i>work-family conflict</i> berpengaruh terhadap stres kerja, yang diperlemah oleh <i>locus of control</i> dari personal karyawan. Namun, tidak seperti yang dihipotesiskan, <i>locus of control</i> eksternal juga memperlemah pengaruh <i>work-family conflict</i> terhadap stres kerja. Sehingga menurut penelitian ini, ASN di Biro Kepegawaian Kementerian Kesehatan tidak terpengaruh dengan <i>work-family conflict</i> yang dialami karena tuntutan profesionalitas yang semakin meningkat. |

| | | | |
|----|-----------------------|--|---|
| 7. | (Nurdin et al., 2021) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru | Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi atau dorongan pada diri seseorang bertujuan untuk menumbuhkan semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi agar tercapai tujuan dari suatu organisasi, dengan tercapainya tujuan tersebut maka tujuan dari perorangan dalam organisasi juga akan tercapai. |
|----|-----------------------|--|---|

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Individu

Konflik merupakan pertentangan antara dua kepentingan yang dipicu oleh ketidakseimbangan dan tekanan peran yang dilakukan oleh karyawan (Safrizal et al., 2020). Konflik peran ganda menjadi salah satu konflik yang dapat ditemui di dunia kerja, karena mereka berusaha untuk menyeimbangkan atau membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan, turunnya komitmen dan kinerja individu (Sugiarto, 2018).

Work-family conflict yang mampu memengaruhi kinerja individu dapat disebabkan oleh berbagai hal di tempat kerja, seperti jam kerja yang berlebihan dan tuntutan pekerjaan yang besar. Konflik tersebut dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan kelelahan yang dapat menyebabkan ketidakhadiran karyawan, serta berdampak negatif bagi keluarga, pernikahan dan kualitas hidup karyawan tersebut (Kazmi et al., 2017).

Safrizal et al., (2020) menyatakan bahwa efek pekerjaan yang lebih besar, seperti karyawan yang membawa tugas pekerjaannya ke rumah, akan akan mengganggu kehidupan keluarga karyawan tersebut (Morrison et al., 2020). Sehingga ketika konflik pekerjaan-keluarga terjadi pada karyawan wanita, akan memengaruhi kehidupan keluarganya dan juga berdampak pada kinerja individu mereka. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahab et al., (2019) mengungkapkan bahwa hubungan antara variabel konflik peran ganda dan kinerja individu berpengaruh positif.

H1 : Konflik Peran Ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individu

2.6.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Individu

Stres kerja didefinisikan sebagai gangguan emosional yang dapat ditandai dengan gangguan fisik ketika pekerjaan tidak sesuai dengan minat, keterampilan, dan kebutuhan karyawan pekerja (Safrizal et al., 2020). Stres akan timbul kepada semua orang karena

ketidakseimbangan emosi sebagai suatu hasil yang muncul antara persepsi seseorang mengenai tuntutan yang dihadapinya dan persepsi mengenai kemampuannya untuk menanggulangi tuntutan tersebut (Pratiwi & Betria, 2021).

Stres dipandang sebagai respon adaptif terhadap situasi yang dirasakan sebagai ancaman terhadap kesehatan seseorang. Terdapat tiga faktor yang menjadi sumber potensial stres, yaitu lingkungan, organisasi, dan kepribadian. Penyebab stres ditunjukkan oleh empat faktor utama, yaitu *supervisor* (atasan/pimpinan), *security* (keamanan), *salary* (gaji) dan *safety* (keselamatan). Selain faktor-faktor tersebut, kepribadian individu juga menjadi penyebab stres, karena dipengaruhi oleh nilai-nilai, kondisi kehidupan, pengalaman masa lalu, pendidikan (Fridayanti et al., 2019). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Martha & Prahasta, (2023) mengungkapkan bahwa hubungan antara variabel konflik peran ganda dan kinerja individu berpengaruh positif.

H2 : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individu

2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individu

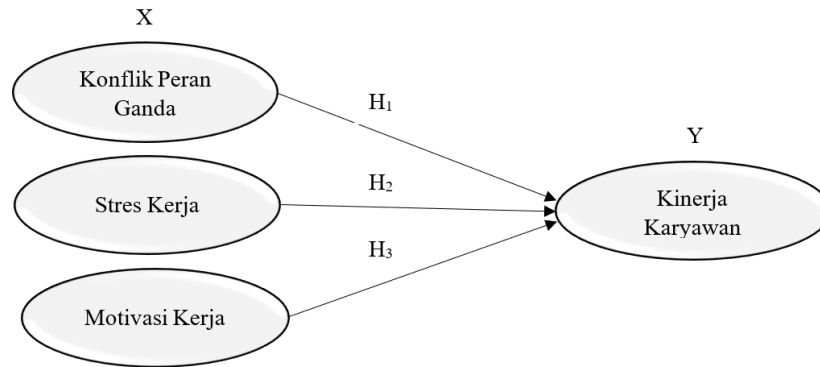
Motivasi merupakan suatu upaya untuk memberikan daya gerak yang mampu menciptakan gairah atau dorongan kerja seseorang agar dapat bekerja sama, bekerja secara efektif untuk mencapai kepuasan kerja (Adha et al., 2019). Motivasi dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang, yang dimulai dengan tanggapan terhadap tujuan dan ditandai dengan munculnya perasaan yang dapat menggerakkan seseorang untuk mencurahkan tenaga mencapai tujuan (Mahardika et al., 2020). Apabila karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya dan mendapat dorongan dari luar (perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan hal-hal yang baik (Kasmir, 2019). Motivasi kerja yang rendah akan mengakibatkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik sesuai rencana (Adha et al., 2019).

Semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja individunya (Susanto, 2019). Perusahaan atau organisasi yang menaungi karyawan harus dapat memperhatikan pemberian motivasi bagi karyawan, sehingga selalu terdorong untuk bekerja lebih giat. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurdin et al., (2021) mengungkapkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja individu berpengaruh positif.

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individu

2.7 Kerangka Penelitian

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Sumber: Hasil Olahan Penulis (2023)

3. Metodologi Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekumpulan objek yang dapat menunjukkan karakteristik dan sifat tertentu untuk kemudian dilakukan penelitian dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian ini adalah karyawan wanita di Kabupaten Batang, yang mengacu pada jumlah pekerja berusia 15 tahun ke atas sesuai dengan data yang diperoleh dari BPS sejumlah 161.157 karyawan wanita (BPS, 2022).

Sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 99,94 yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden, hasil tersebut diperoleh dari hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : taraf signifikansi (0,01)

Teknik *non-probability sampling* digunakan sebagai teknik pengambilan sampel dari populasi yang ada. Teknik tersebut merupakan teknik yang tidak didasarkan atas hukum probabilitas, artinya setiap populasi memiliki kesempatan yang sama untuk bisa menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Melalui jenis *accident sampling* dinilai sebagai metode yang sesuai untuk penelitian ini, karena setiap karyawan wanita di Kabupaten Batang yang bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, jika dirasa seseorang tersebut cocok untuk dijadikan narasumber (Sugiyono, 2019).

3.2 Variabel Penelitian

Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan terikat. Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang tergantung pada variabel lain atau sebagai sesuatu yang timbul karena adanya faktor lain. Dalam penelitian ini, variabel dependennya yaitu kinerja individu. Kinerja individu adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2019). Terdapat banyak aspek yang dapat memengaruhi kinerja individu, baik dari faktor internal maupun eksternal, diantaranya yaitu latar belakang individu, kepribadian, motivasi dan beban kerja (Duha, 2018).

Sedangkan, untuk variabel independen (bebas) merupakan variabel yang memberikan pengaruh pada variabel lain. Terdapat tiga variabel bebas dalam penelitian ini yaitu konflik peran ganda, stres, dan motivasi kerja. Konflik peran ganda *work-family conflict* adalah sebuah konflik yang timbul karena adanya dua tuntutan yang saling bertentangan. Hal tersebut tidak dapat dihindari oleh karyawan wanita, terutama yang sudah berkeluarga, karena mereka harus dapat menyeimbangkan peran dalam keluarga dan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan standar perusahaan yang ditunjukkan melalui performa kerja. Selain itu, tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga.

Stres kerja adalah kondisi adanya ketegangan yang dapat memengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi seseorang (Pratiwi & Betria, 2021). Salah satu penyebab stres kerja dapat timbul karena adanya konflik yang tidak dapat ditangani dengan baik sehingga menyebabkan tekanan psikologi. Penyebab stres ditunjukkan oleh empat faktor utama, yaitu atasan atau pimpinan, keamanan, gaji dan keselamatan. Melalui faktor-faktor tersebut dinilai dapat memberikan kontribusi yang cukup besar pada kinerja individu, karena mereka tidak dapat fokus bekerja.

Motivasi adalah pemicu dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mengorbankan seluruh energi untuk suatu tujuan (Mahardika et al., 2020). Melalui motivasi yang dimiliki karyawan, dapat menumbuhkan semangat dan antusiasme dalam bekerja. Oleh karena itu, produktivitas kerja, rasa tanggung jawab karyawan akan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, yang dapat meningkatkan partisipasi karyawan, sehingga kinerja individu yang diberikan dapat maksimal (Akbar, 2017).

Berdasarkan paragraf di atas, telah dijelaskan masing-masing variabel yang digunakan secara kompleks. Operasionalisasi berdasarkan indikator-indikator yang membentuknya, dijelaskan dalam tabel operasional variabel berikut ini:

| No. | Variabel | Konsep Variabel | Indikator | Skala Pengukuran |
|-----|---------------------------------------|---|---|------------------|
| 1. | Konflik Peran Ganda (X ₁) | Konflik peran ganda dapat terjadi ketika wanita merasakan adanya pertentangan dalam menjalankan peran keluarga dengan peran | 1. Banyaknya tuntutan tugas 2. Kurangnya kebersamaan | Skala Likert 1-5 |

| | | | | |
|----|-----------------------|--|---|------------------|
| | | pekerjaan. Penyebab munculnya konflik peran ganda yaitu kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, tuntutan yang muncul dalam pekerjaan dan keluarga, serta adanya tekanan dari salah satu peran yang menyulitkan seseorang dalam memenuhi kebutuhan peran yang lain (Martha & Prahasta, 2023). | keluarga 3. Sibuk dengan pekerjaan 4. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga 5. Campur tangan pekerjaan | |
| 2. | Stres Kerja (X_2) | Stres kerja adalah kondisi adanya ketegangan yang dapat memengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi seseorang yang diakibatkan oleh pekerjaan. Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi timbulnya stres kerja yaitu, tingginya beban kerja, tanggung jawab atas pekerjaan dan orang lain yang terlalu besar, dan kurangnya dukungan dari orang sekitar (Akbar, 2017). | 1. Beban kerja 2. Wewenang dan tanggung jawab 3. Kondisi fisik atau kesehatan 4. Ketidaknyamanan 5. Tekanan kerja | Skala Likert 1-5 |
| 3. | Motivasi (X_3) | Motivasi adalah serangkaian nilai dalam diri seseorang yang mampu mendorong keinginan seseorang untuk melakukan hal-hal positif guna mencapai tujuan tertentu (Ekhsan, 2019). Terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja yaitu, <i>motivation factor</i> yang merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri individu dan <i>hygieni factor</i> yang diartikan sebagai daya dorong dari luar diri seseorang (Adha et al., 2019). | 1. Faktor interpersonal 2. Gaji dan bonus 3. Gairah kerja individu 4. Kesesuaian minat | Skala Likert 1-5 |
| 4. | Kinerja Individu (Y) | Kinerja individu adalah adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan setelah melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik. | 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Disiplin kerja 4. Loyalitas | Skala Likert 1-5 |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | Kinerja individu mampu dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, dan psikologis, yang sangat dipengaruhi oleh keluarga, tingkat pengalaman kerja sebelumnya dan kondisi sosial (Duha, 2018). | | |
|--|--|--|--|--|

3.3 Teknik Analisis Data

Dasar dalam penelitian ini merujuk pada konsep pendekatan kuantitatif yang menggunakan data primer. Metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan populasi dan sampel, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji kebenaran hipotesis (Sugiyono, 2019). Penggunaan data primer dapat menghasilkan penelitian yang berakurasi tinggi, karena data tersebut diperoleh secara langsung, sehingga dapat menggambarkan kondisi yang ada secara relevan. Salah satu sumber data primer yaitu penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan penelitian yang telah disusun untuk selanjutnya dijawab oleh responden guna mempermudah peneliti memperoleh data secara empiris sehingga permasalahan dapat dipecahkan dan hipotesis dapat diuji kebenarannya. Untuk menunjukkan jawaban dari responden, kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert lima poin untuk mengukur variabel berdasarkan indikator yang digunakan dalam menyusun pertanyaan. Kelima tingkat skala likert yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini yaitu:

1. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1
2. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
3. Netral (N) dengan skor 3
4. Setuju (S) dengan skor 4
5. Sangat setuju (SS) dengan skor 5

Setelah data dari responden terkumpul, maka selanjutnya akan dilakukan analisis data dengan menggunakan perangkat lunak pengolah data IBM SPSS Statistic 26 yang dimulai dengan melakukan tabulasi data guna menampilkan data secara ringkas sesuai variabel, kemudian melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang ada. Analisis kuantitatif diperlukan untuk menyajikan hasil pengumpulan dan pengolahan data dalam bentuk tabel, grafik, dan analisis, sehingga dapat dilakukan penarikan kesimpulan yang sesuai.

3.4 Uji Kualitas Data

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengukuran instrumen yang dilakukan secara aktual, sesuai dengan apa saja yang seharusnya diukur sehingga dapat dipastikan dalam penarikan kesimpulan data tidak terdapat kesalahan (Latan, 2014). Melalui uji validitas ini, suatu kuesioner dapat dikatakan valid dan dapat menunjukkan hasil yang sesuai pada faktor yang

akan diukur. Perbandingan nilai r hitung dan r tabel yang dapat menyimpulkan, apakah indikator tersebut valid atau tidak, apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka indikator tersebut dapat dikatakan valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka dinyatakan tidak valid.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran kuesioner terhadap indikator dalam penelitian yang dilakukan akan dikatakan reliabel ketika terdapat indikasi stabilitas dan konsistensi dari waktu ke waktu atau disebut juga bebas dari kesalahan atau bias (Latan, 2014). Nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan harus $\geq 0,60$ untuk suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal.

3.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah data yang didapatkan dari lapangan sesuai dengan distribusi teoritik tertentu, sehingga dalam model regresi dapat diketahui apakah variabel pengganggu atau residual (Ghozali, 2016). Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

3.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Latan, 2014). Bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y** : variabel dependen
- X₁₂₃** : variabel independen
- α** : konstanta
- β** : *slope* (ukuran kemiringan garis)
- e** : *error term*

3.5 Uji Kebaikan Model

3.5.1 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara keseluruhan variabel independen dengan variabel dependen. Tingkat signifikansi yang ditetapkan dalam uji F adalah 0,05 atau 5%, nilai tersebut dapat dilihat dari nilai probabilitas yang dihasilkan setelah uji simultan. Berdasarkan Ahmaddien & Susanto, (2020), hipotesis yang disusun dalam uji simultan (uji F) ini antara lain:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, jika nilai signifikansi $> 0,05$.

H_1 = Terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen jika nilai signifikansi $\leq 0,05$.

3.5.2 Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen. Melalui uji ini dapat dijelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel dependen (Latan, 2014).

3.6 Uji T

3.6.1 Uji t Parsial

Uji t dapat digunakan sebagai uji hipotesis karena uji tersebut dapat menentukan ada atau tidaknya pengaruh pada variabel independen dengan variabel dependen. Tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 0,05 atau 5%. Menurut Ahmaddien & Susanto, (2020), hipotesis untuk uji ini adalah sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh secara individu atau parsial antara variabel independen dengan variabel dependen jika nilai signifikansi $> 0,05$.

H_1 = Terdapat pengaruh secara individu atau parsial antara variabel independen dengan variabel dependen jika nilai signifikansi $< 0,05$.

Untuk menguji signifikansi variabel independen, dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H_0 = jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak.

H_1 = jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_1 diterima.