

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DENGAN STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Kasus Pada PT. Sango Ceramics Indonesia)



SKRIPSI

Karya Tulis Sebagai Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program S-1 Ilmu Ekonomi
Jurusan Manajemen

Disusun Oleh :

AGUSTIN WULANDARI

NIM : 12190880

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

BANK BPD JATENG

2023

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sango Ceramics Indonesia)

Agustin Wulandari

12190880

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng

agustinwulandari09@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita dengan stres kerja sebagai variabel intervening di PT. Sango Ceramics Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana variabel diukur menggunakan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan wanita yang bekerja di PT. Sango Ceramics Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan software AMOS 24. Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan (1) konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja, (4) beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, (5) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, (6) konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja, (7) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Kata Kunci : konflik peran ganda, beban kerja, stres kerja, kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of dual role conflict and workload on the performance of female employees with work stress as an intervening variable at PT. Sango Ceramics Indonesia. In this study using quantitative methods, where variables are measured using a likert scale. Methods of data collection is done by distributing questionnaires. The population in this study are female employees who work at PT. Sango Ceramics Indonesia. The sample used in this study amounted to 100 respondents. The analytical tool used AMOS 24 software. Based on the results of data analysis, it can be concluded (1) dual role conflict has no effect on employee performance, (2) workload has no effect on employee performance, (3) dual role conflict has a positive effect on work stress, (4) workload has a positive effect on work stress, (5) work stress has a negative effect on employee performance, (6) dual role conflict has a negative effect on employee performance through work stress, (7) workload has a negative effect on employee performance through work stress.

Keywords: dual role conflict, workload, work stress, employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu instansi atau perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor penentu dan komponen kunci dalam memajukan tujuan organisasi. Efektivitas sumber daya manusia organisasi dapat mengungkapkan kelangsungan dan kesuksesan dalam jangka panjangnya. Penggunaan sumber daya dengan kualitas tinggi tidak lepas dari pencapaian kinerja yang baik (Yuliani et al., 2021).

Perusahaan di satu sisi harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya, di sisi lain karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan diantaranya sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan, jenis kelamin, peran ganda dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya (Abdul et al., 2021). Adanya perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam suatu organisasi mempunyai kinerja yang berbeda pula. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah peran ganda. Peran ganda ini adalah bertemunya dua peran yang terjadi pada karyawan wanita dimana yang berprofesi sebagai wanita karir sekaligus sebagai ibu rumah tangga. Menjalani dua peran sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik, yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan (Japlani et al., 2020). Di satu sisi lain perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain sebagai seorang pegawai yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar instansi dengan menunjukkan *performance* kerja yang baik (Rusinta et al., 2019).

Selain konflik peran ganda, ada hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja. Penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Dengan pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana beban kerja yang maksimal dapat diberikan kepada karyawan dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan (Tinambunan et al., 2022). Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stres pada karyawan wanita, apabila karyawan wanita diberi beban kerja yang terlalu berat sehingga dia merasa kelelahan sampai beranggapan tidak mampu menyelesaikan tugasnya, tentunya hal itu akan mempengaruhi kinerjanya dan dapat menurunkan kinerjanya, karena karyawan wanita tersebut harus bekerja diluar batas kemampuannya (Ubaidah et al., 2020).

Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal dan eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja (Lukito & Alriani, 2018).

Konflik peran ganda sering timbul karena pekerjaan yang memiliki jam kerja tidak teratur, beban kerja yang tinggi, konflik personal ditempat kerja, perjalanan dinas, perubahan karir, atau atasan organisasi yang tidak supportif dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tanggung jawab terhadap keluarga (Sari et al., 2021). Keadaan ini dapat mengganggu pikiran ataupun mental karyawan saat bekerja pada puncaknya dapat menimbulkan stress kerja pada karyawan. Tuntutan yang datang dari pekerjaan dan keluarga melebihi kapasitas yang dimiliki karyawan tersebut dapat meningkatkan ketegangan stres dalam bekerja.

PT. Sango Ceramics Indonesia merupakan sebuah bidang usaha yang bergerak dalam bidang produksi keramik atau bisa juga disebut dengan barang pecah belah yang berdiri sejak tahun 1977, yang berlokasi di Jl. Raya Randugarut No.Km 14, Wonosari, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah, yang menghasilkan produksi keramik atau barang pecah belah rumah tangga seperti piring, cangkir, mangkuk, dan hasil keramik lainnya.

Dilihat dari perkembangan pasar diluar negeri yang begitu meningkat dari tahun ke tahun, hasil ekspor produksi ke beberapa negara ikut berperan dalam devisa negara. Selain itu, PT. Sango Ceramics Indonesia cukup banyak menyerap tenaga kerja sehingga ikut membantu mengurangi angka pengangguran di Indonesia. Jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Sango Ceramics Indonesia adalah sebanyak 1500 orang yang terdiri dari 900 karyawan wanita dan 600 karyawan pria. Dapat disimpulkan di sini bahwa jumlah karyawan wanita pada PT. Sango Ceramics Indonesia lebih besar daripada karyawan pria.

Dalam mengembangkan bisnisnya, PT. Sango Ceramics Indonesia harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat memenuhi setiap pesanan dari para konsumennya, dan dapat mendukung pertumbuhan kinerja perusahaan, namun pada saat itu PT. Ceramics Indonesia memiliki beberapa kendala atau masalah, diantaranya adalah masalah pada kinerja karyawan, dimana terdapat penurunan kinerja karyawan dengan terjadinya ketidak capaian target. Ketidackapaian target dalam pembuatan produk berdampak pada keterlambatan dalam pemenuhan pesanan dan mundurnya pembayaran atas pesanan produk. Ketidak capaian target dapat dilihat dari data produksi tahun 2021-2022 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Produksi PT. Sango Ceramics Indonesia

Tahun	Target	Realisasi
2021	8.400.000	8.324.458
2022	7.200.000	6.898.857

Sumber : Laporan Target dan Realisasi Bagian Produksi PT. Sango Ceramics Indonesia

Tabel 1.1 di atas menunjukkan jumlah produksi PT. Sango Ceramics Indonesia pada tahun 2021 dan 2022 terlihat data target dan realisasi target produksi di PT. Sango Ceramics Indonesia belum terealisasi secara tepat dan mengalami penurunan dengan target yang telah ditentukan oleh PT. Sango Ceramics Indonesia. Tingginya jumlah produksi ini didukung oleh para karyawan yang bekerja 8 jam dengan 1 jam istirahat dari pukul 07.00-15.00 dengan hari kerja mulai dari senin-sabtu.

Berdasarkan data diatas, muncul masalah yang penting dan perlu untuk diteliti yaitu realisasi produksi PT. Sango Ceramics Indonesia selama 2 tahun tidak pernah mencapai target. Ketidakmampuan mencapai target tersebut tentu saja sangat erat terkait dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, target produksi tidak tercapai karena tingkat kinerja karyawan yang rendah.

Selain itu peneliti juga melakukan pra survey kepada karyawan wanita yang sudah menikah sebanyak 5 orang, hasil pra survey sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah banyaknya pekerjaan mengurangi waktu anda bersama keluarga?	4 dari lima responden menyatakan setuju terhadap pertanyaan tersebut, sisanya menjawab tidak
2	Sibuknya pekerjaan apakah mengurangi perhatian terhadap keluarga?	3 dari lima responden menyatakan setuju dan sisanya menjawab tidak setuju.
3	Apakah anda merasa terbebani dengan pekerjaan anda?	3 dari lima responden menyatakan setuju dan sisanya menjawab tidak setuju
4	Apakah waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan anda?	3 dari lima responden menyatakan setuju dan tidak setuju
5	Apakah anda selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?	3 dari lima responden menyatakan setuju dan tidak setuju
6	Apakah anda selalu memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan?	3 dari lima responden menyatakan setuju dan tidak setuju
7	Apakah anda mempunyai tuntutan tugas pekerjaan yang berlebihan?	3 dari lima responden menyatakan setuju dan tidak setuju
8	Apakah pengawasan yang dilakukan oleh atasan selama ini sangat ketat?	4 dari lima responden menjawab setuju dan sisanya menjawab tidak setuju

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 1.2 mengenai hasil pra survey dapat disimpulkan bahwa muncul beberapa keluhan yang di alami oleh karyawan wanita diantaranya banyaknya pekerjaan mengurangi waktu bersama keluarga dan mengurangi perhatian terhadap keluarga, merasa terbebani oleh pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum cukup dan seringkali terkesan mendadak, karyawan terkadang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak selalu memenuhi target yang ditetapkan tergantung banyaknya target yang diberikan kepada karyawan, mempunyai tuntutan tugas pekerjaan yang berlebihan dan dalam proses menjalankan tugas selalu mendapatkan pengawasan yang sangat ketat. Beberapa fenomena tersebut jika terjadi secara terus-menerus maka akan mengakibatkan penurunan kinerja dan produktivitas perusahaan.

Tabel 1.3 Research Gap

No.	Research Gap	Peneliti	Hasil penelitian
1.	Variabel konflik peran ganda terhadap kinerja	(Karomah, 2019)	Konflik peran ganda berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Variabel konflik peran ganda terhadap kinerja	(Burhanuddin et al., 2018)	Konflik peran ganda negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Variabel beban kerja terhadap kinerja	(Sinaga & Sihombing, 2021)	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Variabel beban kerja terhadap kinerja	(Lukito & Alriani, 2018)	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
5.	Variabel stres kerja terhadap kinerja	(Purba & Ratnasari, 2018)	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Variabel stres kerja terhadap kinerja	(Lukito & Alriani, 2018)	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang yang sudah dibahas serta hasil pengujian dari penelitian terdahulu yang belum konsisten, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan mengajukan beberapa pertanyaan (i) Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Sango Ceramic Indonesia? (ii) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Sango Ceramic Indonesia? (iii) Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja karyawan wanita PT. Sango Ceramics Indonesia? (iv) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan wanita PT. Sango Ceramics Indonesia? (v) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Sango Ceramics Indonesia? (vi) Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita melalui stres kerja? (vii) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita melalui stres kerja?. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kayawan PT. Sango Ceramics Indonesia)”**. Tujuan dari penelitian ini adalah (i) Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita PT. Sango Ceramics Indonesia (ii) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita PT. Sango Ceramics Indonesia (iii) Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja karyawan wanita PT. Sango Ceramics Indonesia (iv) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan wanita PT. Sango Ceramics Indonesia (v) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita PT. Sango Ceramics Indonesia (vi) Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita melalui stres kerja? (vii) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita melalui stres kerja?.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda adalah kondisi yang terjadi akibat ketidakseimbangan antara tanggung jawab urusan pekerjaan dan tanggung jawab urusan keluarga, dimana satu pihak merasa terpengaruh secara negatif akibat tekanan-tekanan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga (Abdul et al., 2021). Sedangkan menurut (Arlinda, 2018), konflik peran ganda adalah tekanan atau ketidakseimbangan peran antar peran bekerja dan peran di dalam keluarga. Bagi para pekerja wanita yang memiliki status peran ganda, mereka akan dituntut untuk profesional dalam menjalankan pekerjaannya dan disisi lain mereka memiliki kewajiban dalam keluarganya dan cenderung sulit membagi waktu untuk keduanya (Anastiti et al., 2021).

Terdapat dua permasalahan yang dihadapi wanita dalam konflik peran ganda, dalam hal ini disatu sisi konflik pekerjaan keluarga mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga/keluarga, dan disisi lain mengganggu aktivitas bekerja (Wahab, Yasrie, & Mahfuzil, 2019). Pegawai yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan. Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang pegawai yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performance kerja yang baik (Rusinta et al., 2019).

Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya : (1) Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain; (2) Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu; (3) Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya; (4) Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya. (Iswari & Pradhanawati, 2018).

2.2 Beban Kerja

(Menurut Firdaus, 2017) dalam (Sutikno, 2020) menyatakan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Namun menurut (Nurwahyuni, 2019) beban kerja adalah besarnya tugas yang diberikan berdasarkan hasil kali antara kapasitas pekerjaan dan norma waktu yang dipikul dan menjadi tanggung jawab suatu jabatan atau unit organisasi.

Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan overstres. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih atau understress (Sinaga & Sihombing, 2021). Beban kerja salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja dapat mempengaruhi kegiatan-kegiatan dalam perusahaan mengenai penyelesaian tugas dan pekerjaan setiap karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja (Lumunon et al., 2019). Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah

tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan (Nugraha & Suherna, 2019).

2.3 Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan seseorang baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Dalam hal ini seorang yang mengalami stres kerja mereka akan cenderung sensitif, sehingga hal tersebut dapat mengganggu segala aktivitas (Anastiti et al., 2021). Sedangkan menurut (Yudhaningsih, 2021) stres adalah suatu keadaan yang menekankan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatan individu. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekankan jiwanya. Stres kerja dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Hasmin et al., 2017).

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu lembaga atau instansi Wahab et al., (2019). Sementara itu, menurut (Japlani et al., 2020) kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aset penting dalam sebuah perusahaan. Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan dapat dinilai dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang buruk tentu akan memberikan dampak buruk terhadap perusahaan dan kinerja karyawan yang baik tentu akan memberikan dampak baik terhadap suatu perusahaan. Sebuah perusahaan harus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memperhatikan kualitas sumber daya manusianya dan menemukan masalah-masalah yang dapat berdampak buruk terhadap kualitas sumber daya manusia. Kinerja seorang karyawan dapat juga dipengaruhi oleh rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas. Keyakinan diri untuk mampu mengemban tugas dan menyelesaikan secara baik akan meningkatkan semangat kerja. Pikiran positif dibutuhkan seseorang dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Seorang karyawan yang yakin dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik akan mampu melawan rasa lelah dan malas Purtri et al., (2020).

Kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat sesuai dengan harapan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu : pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktifitas kerja, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan-tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah baik atau buruk untuk diri karyawan (Filatrovi, 2021).

2.5 Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan

Konflik peran ganda ini bisa menurunkan kinerja karyawan, sementara menurunnya kinerja karyawan bisa memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasi. Jadi hal ini merupakan keadaan yang berbahaya bagi organisasi, karena bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, yang akhirnya bisa menurunkan kinerja organisasi (Rusinta et al., 2019). Peran ganda ini akan menciptakan tekanan-tekanan fisiologis yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya, apabila tekanan ini terjadi secara terus menerus maka akan mengganggu kinerja karyawan wanita tersebut dalam sebuah perusahaan (Abdul et al., 2021). Berdasarkan penelitian terdahulu (Widyawati et al., 2017) mengungkapkan variabel konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah atau sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang telah ditentukan. Terlalu banyaknya tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dapat menyebabkan hasil yang hendak dicapai menjadi kurang maksimal, karena pegawai memiliki keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas tersebut, sehingga berpengaruh pada kinerja (Yuliani et al., 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat akan berdampak pada kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut (Qoyyimah et al., 2019). Berdasarkan penelitian terdahulu (Meidilisa & Lukito, 2020) mengungkapkan variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja

Dalam alam kebudayaan Indonesia, wanita sangat dituntut perannya sebagai ibu rumah tangga yang baik dan benar sehingga banyak wanita karir yang merasa bersalah ketika harus bekerja. Perasaan bersalah ditambah dengan tuntutan dari dua sisi, yaitu pekerjaan dan ekonomi rumah tangga, sangat berpotensi menyebabkan wanita bekerja mengalami stres (Wahab, Yasrie, & Mahfuzil, 2019).

Konflik peran ganda yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri wanita yang bekerja, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stres) (Arlinda, 2018). Konflik peran ganda bisa berdampak pada meningkatnya stres kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu (Wahab, Yasrie, & Mahfuzil, 2019) mengungkapkan bahwa variabel konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja.

H3 : Konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja. Beban kerja itu sendiri misalnya target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh para karyawan. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang (Meidilisa & Lukito, 2020). Demikian juga dengan beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Maharani et al., 2019). Berdasarkan penelitian terdahulu (Kuswinarno & Indirawati, 2021) mengungkapkan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

H4: Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja (Lukito & Alriani, 2018). Bila stres yang dialami karyawan terlalu besar, maka kinerja akan mulai menurun, karena stres tersebut mengganggu pelaksanaan kerja karyawan dan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya atau menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak menentu (Maharani et al., 2019). Apabila stres kerja yang dialami karyawan tentunya akan merugikan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan, sehingga kinerja yang dihasilkan menurun dan tingkat absensi tinggi serta turn over yang tinggi pada akhirnya menyebabkan biaya pegawai bertambah besar (Qoyyimah et al., 2019). Berdasarkan penelitian terdahulu (Burhanuddin et al., 2018) mengungkapkan variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja

Kesulitan dan tekanan-tekanan yang terjadi dikarenakan oleh peran ganda dapat menyebabkan seseorang mengalami stres bagi karyawan dan dapat terbawa ke tempat kerja. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang individu (Iswari & Pradhanawati, 2018). Pihak keluarga yang merasa tidak nyaman karena sebagian besar waktu dihabiskan di kantor, terkadang menuntut untuk meluangkan waktu bersama keluarga. Hal ini adalah salah satu pemicu timbulnya stres yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan (Ismiati & Zusmawati, 2020). Berdasarkan penelitian terdahulu (Burhanuddin et al., 2018) mengungkapkan variabel konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

H6: Konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja

Setiap pekerja yang diberikan beban kerja berlebihan akan menurunkan kinerjanya karena dengan beban kerja berlebihan menimbulkan stres kerja yang memicu kurang optimalnya hasil pekerjaan setiap karyawan (Saulina Batubara & Abadi, 2022).

Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stres pada karyawan wanita, apabila karyawan wanita diberi beban kerja yang terlalu berat sehingga dia merasa kelelahan sampai beranggapan tidak mampu menyelesaikan tugasnya, tentunya hal itu akan mempengaruhi kinerjanya dan dapat menurunkan kinerjanya, karena karyawan wanita tersebut harus bekerja diluar batas kemampuannya (Ubaidah et al., 2020). Berdasarkan penelitian terdahulu (Meliana & Purwanto, 2022) mengungkapkan variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening

H7: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja

2.6 Penelitian Terdahulu

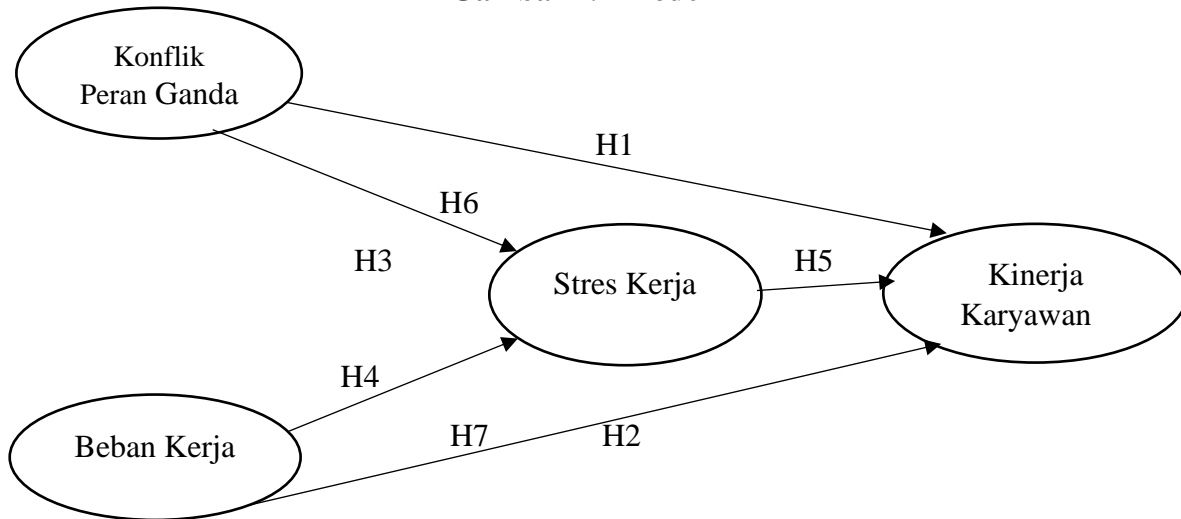
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Uraian	Variabel	Hasil
(Putri et al., 2021)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat	Meneliti pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat (Studi Kasus Pada Perawat RSUP Sanglah Denpasar)	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik peran ganda • Stres kerja • Kinerja perawat 	Secara parsial, konflik peran ganda berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah
(Meidilisa & Lukito, 2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Pemeriksa Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Meneliti pengaruh beban kerja, ketidakjelasan peran, terhadap kinerja pemeriksa dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Jawa Barat	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja • Ketidakjelasan peran • Kinerja pemeriksa • Stres kerja 	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Pemeriksa
(Wahab, Yasrie, &)	Pengaruh Konflik Peran	Meneliti pengaruh	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik peran ganda 	Konflik peran ganda

Anwar, 2019)	Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja Sebagai Moderator	konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stres kerja sebagai moderator pada pegawai wanita (Studi pada dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Tabalong)	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja • Stres kerja 	berpengaruh positif terhadap stres kerja
(Purba & Ratnasari, 2018)	Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Meneliti pengaruh konflik kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik kerja • Stres kerja • Beban kerja • Kinerja karyawan 	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
(Meliana & Purwanto, 2022)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening	Meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Auto 2000 Madiun	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja • Kinerja karyawan • Stres kerja 	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.7 Kerangka Penelitian

Gambar 2.2 Model



Sumber :Riyan et al., (2021), Rusinta et al., (2019) , Suhartini & Nahwi, (2017), Meidilisa & Lukito, (2020), Purba & Ratnasari, (2018).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2020) metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan populasi dan sampel, serta analisis data yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Penelitian kuantitatif memiliki sifat realitas, dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati dan terukur. Hubungan peneliti dengan yang diteliti adalah independen sehingga terbangun obyektifitasnya. Sedangkan hubungan antar variabel adalah menggambarkan sebab-akibat atau kausal.

3.2 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2020) populasi merupakan wilayah yang terdiri dari obyek yang mempunyai karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian akan ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah 900 karyawan wanita PT. Sango Ceramics Indonesia.

3.3 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2020). Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan teknik penarikan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini terdapat beberapa kriteria pemilihan sampel yaitu : (a) Responden berjenis kelamin wanita yang sudah menikah.

Dalam penelitian ini, penulis menghitung ukuran sampel menggunakan rumus Taro Yamane, karena jumlah popuasi yang sudah diketahui sebesar 900, rumus yang dipakai yaitu :

$$n = \frac{N}{(N \cdot d^2 + 1)}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

d^2 = nilai presisi (tingkat kesalahan 0,1%)

N = jumlah populasi

1 = angka konstan

Pada penelitian ini diketahui $N = 900$ (Jumlah karyawan wanita dari PT. Sango Ceramics Indonesia) dengan $d^2 = 0,1\%$, jadi :

$$\begin{aligned} &= \frac{N}{(N \cdot d^2 + 1)} \\ &= \frac{900}{900 (0,1)^2 + 1} \\ &= \frac{900}{900 (0,01) + 1} \\ &= \frac{900}{9+1} \\ &= \frac{900}{10} \\ n &= 90 \rightarrow \text{dibulatkan } 100 \end{aligned}$$

3.4 Jenis Data

Sumber data yang digunakan merupakan data primer. Data Primer menurut (Sugiyono, 2020) adalah data yang didapat langsung dari lapangan. Penelitian ini mengumpulkan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden menggunakan kuesioner yang berisi tentang pertanyaan yang mewakili setiap indikator. Penelitian ini menggunakan alat ukur skala likert. Skala likert adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang maupun kelompok tentang variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2020). Tingkat skala likert yang dipakai pada penelitian ini melibatkan lima tingkat preferensi jawaban seperti:

Skala Likert	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

3.5 Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2020) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel eksogen, endogen, dan intervening .

3.5.1 Variabel Eksogen

Variabel eksogen merupakan variabel yang mempengaruhi yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (endogen) (Sugiyono, 2020). Pada penelitian ini yang menjadi variabel eksogen yaitu konflik peran ganda dan beban kerja.

3.5.2 Variabel Endogen

Variable endogen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (eksogen) (Sugiyono, 2020). Pada penelitian ini yang menjadi variabel endogen yaitu kinerja karyawan.

3.5.3 Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2020). Pada penelitian ini yang menjadi variabel intervening yaitu stres kerja.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Indikator	Skala
1.	Konflik Peran Ganda (X1) Konflik peran ganda adalah salah satu bentuk konflik antar peran yang diakibatkan oleh pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain, kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan, waktu dan kletegangan dalam keluarga yang disebabkan harapan dari dua peran yang berbeda (Iswari & Pradhanawati, 2018).	(Fuad Mas'ud, 2004) 1. Tekanan kerja 2. Banyaknya tuntutan pekerjaan 3. Kurangnya kebersamaan keluarga 4. Sibuk dengan pekerjaan	Skala Likert 1-5
2.	Beban Kerja (X2) Beban kerja adalah sejumlah atau sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang telah ditentukan (Yuliani et al., 2021).	Rolos&Runawas (2018) dalam Kuswinarno & Indirawati, (2021) 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan	Skala Likert 1-5

		3. Penggunaan waktu 4. Standar pekerjaan	
3.	Stres Kerja (Z) Stres kerja merupakan situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat berat dan hambatan-hambatan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Meidilisa & Lukito, 2020).	(Fuad Mas'ud, 2004) 1. Tuntutan peran 2. Beban kerja berlebihan 3. Waktu kerja 4. Komunikasi	Skala Likert 1-5
4.	Kinerja Karyawan (Y) Kinerja Karyawan adalah hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu lembaga atau instansi (Wahab, Yasrie, & Mahfuzil, 2019).	(Fuad Mas'ud, 2004) 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Bekerja lebih keras melebihi yang seharusnya	Skala Likert 1-5

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis pada penelitian ini berupa *Structural Equation Modeling* dari paket software statistik AMOS dalam model dan pengkajian hipotesis. Model persamaan struktural *Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan suatu teknik analisis statistik multivariat yang digunakan untuk menganalisis hubungan anatar variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen (Zebua & Harefa, 2022). Tahapan pemodelan dan analisis persamaan struktural oleh (Hair et, al dalam Ghozali, 2014) diajukan menjadi tujuh langkah, yaitu pengembangan model secara teoritis, menyusun path diagram, mengubah diagram jalur menjadi persamaan structural, memilih matrik input untuk analisis data, menilai identifikasi model, mengevaluasi estimasi model, dan interpretasi terhadap model. Pengujian yang digunakan pada penelitian terdapat beberapa uji, diantaranya :

1. Analisis faktor konfirmatori

Analisis faktor konfirmatori atau yang disebut Confirmatory Faktor Analysis (CFA) digunakan untuk menguji multidimensionalitas dari suatu konstruk teoritis, pengujian ini untuk mengetahui apakah indikator-indikator tersebut merupakan indikator yang valid sebagai pengukur konstruk laten (Ghozali, 2014). Pengukuran ini dilakukan dengan melihat nilai goodness of fit (Ghozali, 2014).

2. *Assessment normality*

Assessment normality atau pengujian normalitas data merupakan pengujian untuk mengetahui apakah data penelitian normal secara

multivariate sebagai syarat asumsi yang harus dipenuhi dengan Maximum Likelihood. Jika dilihat secara univariate nilai critical skewness sangat rendah untuk semua variabel yaitu dibawah 2,58 dapat disimpulkan bahwa data penelitian secara univariate terdistribusi secara normal (Ghozali, 2014).

3. Pengujian outliers

Pengujian outliers digunakan untuk mengukur apakah data pada penelitian terdapat outliers yaitu mendeteksi apakah skor observasi ada yang jauh berbeda dengan skor centroid (Ghozali, 2014). Deteksi terhadap multivariate outliers dilakukan dengan memperhatikan nilai *mahalanobis distance*, kriteria yang digunakan adalah berdasarkan nilai chi square pada derajat kebebasan (degree of freedom) 16 (pada penelitian ini) yaitu jumlah variabel indikator pada tingkat signifikansi $p < 0,001$ (Ghozali, 2014).

4. Uji goodness of fit

Goodness of fit mengukur kesesuaian input observasi atau sesungguhnya dengan prediksi dari model yang diajukan (*proposed model*) (Ghozali, 2014). Ukuran fundamental yang digunakan dengan menggunakan indeks *Cutt-Off Value* pada Chi-square < perhitungan, Probability $\geq 0,05$, CMIN/DF $\leq 2,00$, GFI $\geq 0,90$, AGFI $\geq 0,90$, RMSEA $\leq 0,80$, TLI $\geq 0,95$, CFI $\geq 0,95$, dan IFI $\geq 0,90$ (Ghozali, 2014).

5. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis memberikan besarnya nilai koefisien regresi unstandardized dan standardized (Ghozali, 2014). Pengujian ini dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai *critical ratio* dengan ketentuan lebih dari 1,96 dan nilai *probability* kurang dari 0,05 (Ghozali, 2014).