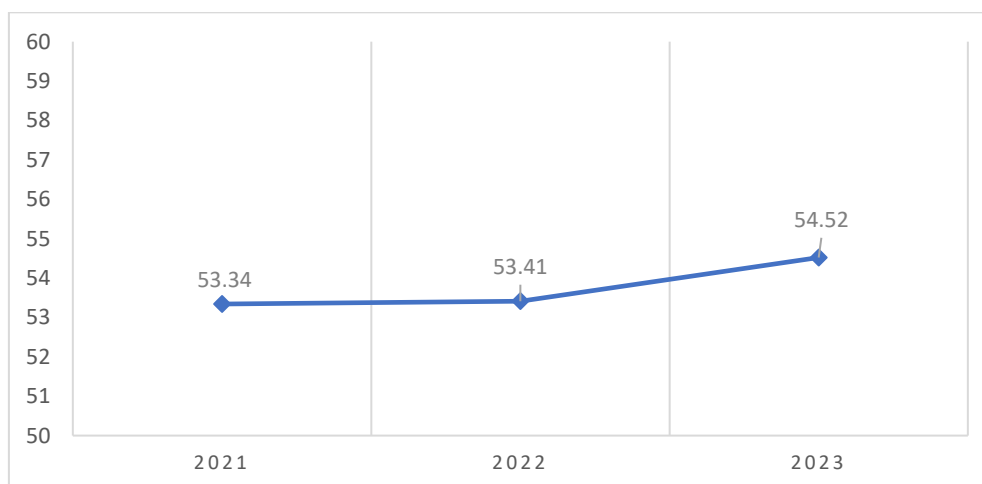


## 1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya, bekerja adalah hak dan kewajiban semua orang, baik laki-laki maupun perempuan. Namun karena budaya patriarki yang masih kuat mengakar dalam masyarakat, menyebabkan adanya pembagian peran berdasarkan gender. Laki-laki berperan sebagai pencari nafkah dan perempuan berperan sebagai pengurus rumah tangga. Seiring berjalannya waktu, peran perempuan mulai bergeser. Banyak perempuan kini yang mulai berkarir di berbagai sektor. Hal ini perlahan-lahan menghapus stigma bahwa perempuan seharusnya tidak bekerja dan hanya di rumah untuk mengurus rumah tangga. Banyak wanita sekarang yang memilih untuk menjadi wanita karir dan ibu rumah tangga. Alasan para wanita memilih melakukan peran ganda tersebut adalah karena ingin mengejar cita-cita mereka sekaligus membantu untuk meningkatkan ekonomi keluarga. Hal ini bukan berarti wanita menganggap suami tidak mampu memenuhi kebutuhan keluarga, tapi karena ingin membantu suami bekerja agar kebutuhan rumah tangga tercukupi. Oleh karena itu ada dua faktor yang menjadi alasan wanita untuk bekerja yaitu keinginan dan tuntutan (Handayani, 2020).

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan berdasarkan Badan Pusat Statistik Kota Semarang setiap tahunnya mengalami peningkatan. Pada tahun 2021 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja perempuan sebesar 53,34%, kemudian mengalami peningkatan sebesar 0,07% menjadi 53,41%. Pada tahun 2023 mengalami peningkatan lagi sebesar 1,11% menjadi 54,52% (BPS, 2024).



**Gambar 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan  
Tahun 2021-2023**

Bertambahnya TPAK setiap tahunnya membuktikan bahwa sekarang ini semakin banyak perusahaan yang menerima tenaga kerja produktif tanpa membedakan gender. Bertambahnya jumlah TPAK setiap tahunnya menunjukkan bahwa wanita juga dianggap memiliki kemampuan untuk menduduki posisi atau jabatan tertentu. Namun dalam pelaksanaannya ditemui permasalahan karena, pekerja wanita yang sudah menikah akan berpotensi mengalami konflik peran ganda yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja (Saraswati & Indiani, 2023).

Dilansir Databoks (2020) 77% responden perempuan di Indonesia memiliki pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk bekerja dan mengurus rumah tangga. Presentase tersebut termasuk yang tertinggi di antara 12 negara yang disurvei. Di Indonesia sendiri survei ini dilakukan oleh Google terhadap 990 perempuan berusia 18-55 tahun. Namun, terdapat survey yang dilakukan oleh Statsme (2025) pada 479 responden perempuan pekerja. Dari hasil survey

tersebut, mencatat 54,28% perempuan pekerja mengaku kelelahan dan stres akibat peran ganda antara seorang ibu dan sebagai pekerja. Kemudian 58,87% responden mengaku berbagi tugas rumah tangga dengan suami. Namun, hanya 42,80% yang menyatakan suami mereka terlibat dalam 51-75% urusan rumah., sementara 28,39% responden mengaku suami hanya berkontribusi 26-50%). Fakta meningkatnya angkatan kerja perempuan tidak serta merta mengikis beban ganda perempuan. Stigma sosial yang menempatkan perempuan sebagai pengurus utama rumah tangga masih kuat, mulai dari pengasuhan anak, kebersihan rumah, hingga kesehatan keluarga seringkali dianggap sebagai tanggung jawab perempuan.

Menurut Sari et al. (2021) kinerja adalah hasil yang telah karyawan capai selama mengerjakan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan. Setiap pemimpin perusahaan berupaya agar seluruh kegiatan yang dilaksanakan berjalan dengan efektif, efisien dan mencapai hasil yang maksimal. Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang berprestasi, karena kontribusi karyawan yang berkinerja baik dapat mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika mayoritas karyawan menunjukkan kinerja yang baik, maka besar kemungkinan kinerja perusahaan juga akan meningkat. Maka dalam hal ini, kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan (Nur et al., 2016).

Menjadi wanita karir merupakan impian banyak wanita. Tak hanya wanita lajang, mereka yang sudah menikah pun mendambakan memiliki pekerjaan yang menghasilkan pendapatan serta jabatan di suatu perusahaan. Keinginan ini sejalan dengan semangat emansipasi, di mana perempuan ingin mendapatkan penghargaan yang setara dengan laki-laki (Akbar, 2017). Meskipun peluang berkarier bagi wanita saat ini terbuka lebar, namun semua itu tidak menjamin bahwa perjalanan karier akan berjalan lancar. Tantangan akan muncul ketika seorang wanita memutuskan untuk berkarier. Khususnya bagi mereka wanita yang sudah menikah, karena selain harus menjalankan kewajibannya dalam rumah tangga, mereka juga dituntut untuk menyelesaikan tanggung jawab di tempat kerja. Menjalankan dua peran ini secara bersamaan akan menimbulkan permasalahan yang rumit, karena kedua peran tersebut menuntut kinerja yang sama baiknya. Jika seorang wanita karier lebih mengutamakan pekerjaannya, maka mereka akan harus mengorbankan urusan keluarganya. Sebaliknya, jika wanita karier memprioritaskan keluarga, kinerja mereka di dalam pekerjaannya dapat menurun. Situasi inilah yang dikenal sebagai konflik peran ganda, yakni konflik antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban rumah tangga yang harus dijalankan secara bersamaan (Fadhilah & Gunawan, 2024).

Menurut Amrulloh & Pamungkas (2021) konflik peran ganda adalah suatu kondisi dimana terjadinya 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. Konflik ini umumnya dialami oleh pekerja wanita yang tidak mampu membagi waktu antara urusan rumah tangga dan karir mereka yang kemudian berdampak terhadap kinerja, konflik ini dapat sebagai hambatan bagi tercapai kinerja (Fenetruma et al., 2024). Hasil penelitian mengenai hubungan konflik peran ganda dengan kinerja karyawan yang dilakukan oleh Martha & Prahasta (2023) dan Iswari & Pradhanawati (2018) menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. (2021) dan Fadhilah & Gunawan (2024) menunjukkan hasil yang berbeda, dimana konflik peran ganda tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan atas kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan. Setiap karyawan tentunya memiliki harapan untuk memperoleh kompensasi yang sebanding dengan usaha mereka. Kompensasi mencakup seluruh bentuk

pendapatan baik berupa uang, barang, maupun manfaat lainnya, baik yang diterima secara langsung maupun tidak langsung (Astarina, 2018). Dengan adanya pemberian kompensasi tersebut, semangat kerja cenderung mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya keluhan yang menentang kebijakan pimpinan serta tingginya disiplin karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya (Deswita et al., 2020). Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan kinerja karyawan begitupun sebaliknya (Deswita et al., 2020). Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2022) dan Wisnuwardani & Mas'ud (2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan semakin meningkat. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rianda & Winarno (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat karyawan bekerja dengan semangat, membantu mereka dalam mencapai tujuan atau tugas tertentu yang diberikan. Motivasi kerja berperan sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena motivasi memberikan energi dan arah terhadap perilaku kerja mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih semangat, bertanggung jawab, dan produktif (Fenetruma et al., 2024). Motivasi kerja dapat meningkatkan emosional karyawan yang mampu menumbuhkan sikap optimis, pantang menyerah, dan berpikir positif. Tentu, sikap-sikap tersebut sangat dibutuhkan dalam dunia kerja, terlebih jika tujuan yang ditetapkan sangat besar dan kompleks, maka diperlukan semangat kerja yang tinggi (Wahyudi, 2019). Semakin tepat upaya dalam memberikan motivasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini tentunya menguntungkan kedua belah pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti meningkatnya semangat kerja yang kemudian diapresiasi oleh perusahaan. Apresiasi tersebut akan semakin memotivasi karyawan untuk terus bekerja dengan semangat (Azuzazah & Sari, 2022). Hal ini diperkuat dengan penelitian Marlius & Pebrina (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Wayan et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda hasil dengan penelitian Adha et al. (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka terlihat adanya gap yang terjadi antara konflik peran ganda, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitian belum semuanya sejalan dengan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, serta masih minimnya penelitian yang menguji secara simultan pengaruh konflik peran ganda, kompensasi, dan motivasi kerja secara bersamaan. Maka peneliti akan melakukan penelitian dengan mengajukan beberapa pertanyaan (i) Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di kota Semarang? (ii) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di kota Semarang? (iii) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di kota Semarang?

## **2. KAJIAN PUSKATA**

### **2.1 Landasan Teori**

#### **2.1.1 Konflik Peran Ganda**

Konflik peran ganda merupakan suatu bentuk konflik antar peran, dimana peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Hal ini menyebabkan pelaksanaan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena menjalankan peran dalam keluarga (Susijawati et al., 2017). Menurut Amrulloh & Pamungkas (2021) konflik peran ganda adalah suatu kondisi dimana terjadinya 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. Sedangkan menurut Akbar (2017) konflik peran ganda adalah terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan rumah tangga akibat dari tidak dapat menyeimbangkan waktu untuk menjalankan dua peran sekaligus secara bersamaan. Bagi karyawan wanita yang mempunyai peran ganda, cenderung mempunyai waktu yang sangat terbatas. Oleh karena itu harus dapat membagi waktu untuk berperan di dalam keluarganya juga pekerjaan. Pembagian waktu ini dapat menimbulkan suatu konflik, dimana Wanita tersebut harus melakukan dua peran yang berbeda (Khusna & Nurhayati, 2024).

#### **2.1.2 Kompensasi**

Kompensasi adalah bentuk imbalan atau penghargaan, baik berupa uang maupun barang, yang diberikan kepada karyawan atas jasa, kontribusi, atau pekerjaan yang mereka berikan kepada perusahaan atau organisasi (Sebastian & Andani, 2020). Kompensasi adalah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan dengan harapan memperoleh produktivitas dan prestasi kerja yang tinggi dari karyawan (Utami & Dwiatmadja, 2020). Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi, keahlian, dan kesetiaan karyawan kepada organisasi atau perusahaan (Munparidah et al., 2023). Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi kompensasi, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat (Apriliani & Budiasni, 2024).

#### **2.1.3 Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan intensitas di dalam pekerjaan dan juga menjadi salah satu hal yang sangat berdampak bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja adalah suatu usaha yang mendorong diri seseorang untuk mengerjakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tanggung jawab secara maksimal agar tercapainya suatu tujuan (Iswadi & Wibowo, 2021). Motivasi kerja merupakan dorongan atau kekuatan dalam diri seseorang, baik berasal dari dalam maupun luar, yang menggerakkan individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu secara sadar dan terarah (Aslamia & Siska, 2025). Motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab (Trianti et al., 2024).

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi (Woruntu et al., 2022). Kinerja karyawan ialah prestasi atau hasil kerja yang diraih oleh individu dalam melaksanakan peran dan menyelesaikan tugas-tugasnya sebagai seorang karyawan guna mencapai tujuan suatu organisasi pada suatu periode tertentu (Saraswati &

Indiani, 2023). Menurut Sari et al. (2021) kinerja adalah hasil yang telah karyawan capai selama mengerjakan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan memiliki keterkaitan atau relevan dengan topik yang sedang diteliti saat ini. Penelitian-penelitian terdahulu yang terdapat pada penelitian ini yaitu :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama                                                                                   | Variabel                                                                             | Hasil Penelitian                                                                                                                 |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | Awanis Linati Haziroh, Amanda Dyla Pramadanti, dan Raden Ayu Aminah Rizki Putri (2022) | Konflik Peran Ganda (X1), Self Efficacy (X2), Kinerja Karyawan (Y)                   | konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.                                                |
| 2   | Ni Komang Ayu Ananda Putri, I Wayan Sujana, dan Ni Nyoman Ari Novarini (2021)          | Konflik Peran Ganda (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3), Kinerja (Y)       | konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.                                                         |
| 3   | Aditya Trisna dan Eddy Guridno (2001)                                                  | Kompensa (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y)               | Kompensasi dan motivasi kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.   |
| 4   | Zaenab Fenetruma, Ruben Tuhumena, dan Liswandi Liswandi (2024)                         | Konflik Peran Ganda (X1), Kompetensi (X2), Motivasi Kerja (Y1) Kinerja (Y2)          | Konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja |
| 5   | Andre Indra Jonatan Woruntu, Olivia S. Nelwan dan Viktor P. K. Lengkon (2022)          | Motivasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2), <i>Work Family Conflict</i> (X3), Kinerja (Y) | Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.                                                              |

## 2.3 Pengembangan Hipotesis

### 2.3.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan

Pekerja wanita seringkali menghadapi peran ganda, yang membuat waktu mereka menjadi sangat terbatas. Mereka dituntut untuk membagi waktu dan energi antara tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Kondisi ini dapat menimbulkan konflik, karena harus menjalani dua peran yang berbeda secara bersamaan. Banyak dampak dari konflik peran ganda antara lain dapat menciptakan kecemasan, frustrasi, atau ketegangan. Konflik peran ganda yang berkelanjutan dapat meningkatkan beban kerja, menyebabkan kelelahan emosional, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan (Khusna & Nurhayati, 2024). Pada temuan penelitian oleh Haziroh et al. (2022) terdapat hasil yang menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda yang dihadapi oleh

pekerja wanita maka kinerjanya secara signifikan akan mengalami penurunan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. (2021) yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pada penelitian ini yaitu :

**H1 : Konflik Peran Ganda Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan.**

### **2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan, baik dalam bentuk uang atau bukan yang diberikan kepada karyawan secara adil dan layak atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Kumalasari & Efendi, 2022). Jika pemberian kompensasi oleh perusahaan sebanding dengan hasil kerja karyawan dan karyawan merasa puas dengan kompensasi tersebut, maka akan tumbuh rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Pemayun et al., 2024). Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Hilaludin (2022) yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya semakin meningkatnya kompensasi akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan temuan penelitian oleh Trisna & Guridno (2021) yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

**H2 : Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.**

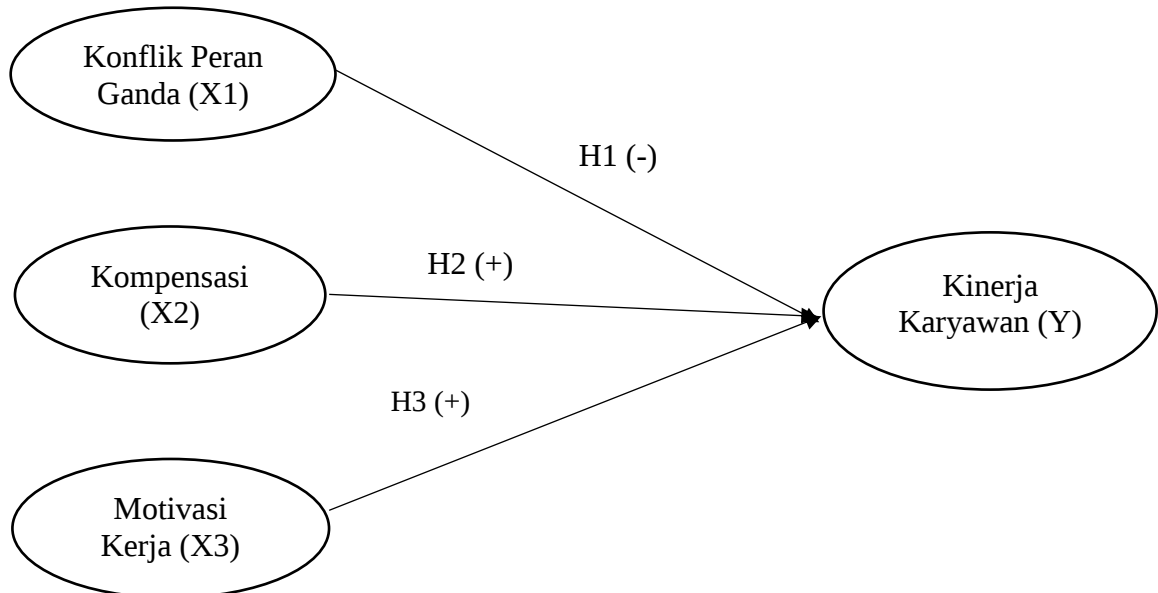
### **2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan faktor pendorong bagi seseorang dalam memberikan kontribusi mereka secara optimal untuk keberhasilan dan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya (N. P. C. S. Putri et al., 2022). Motivasi kerja adalah faktor utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan semangat, fokus, serta inisiatif yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya (Rachmawati et al., 2024). Temuan penelitian yang dilakukan oleh Fenetruma et al. (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karyawan yang termotivasi karena tercukupinya kebutuhan hidup akan memiliki semangat tinggi dalam bekerja, hasilnya kinerja mereka akan meningkat seiring dengan motivasi mereka yang meningkat pula. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Woruntu et al. (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

**H3 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan**

## 2.4 Model Penelitian

Berdasarkan pengembangan hipotesis di atas maka peneliti mengajukan model penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Model Penelitian**

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita di Kota Semarang.

### 3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini tidak diketahui, maka dari itu penelitian ini menggunakan rumus *Lemeshow*. Menurut Riyanto & Hermawan (2020) rumus *Lemeshow* dapat digunakan untuk menghitung jumlah sampel dengan total populasi yang tidak diketahui secara pasti. Dalam hal ini peneliti menggunakan tingkat kepercayaan 95% dengan tingkat kesalahan 10%. Rumus tersebut adalah sebagai berikut:

Keterangan :

$$n = \frac{z_{1-\alpha/2}^2 P (1 - P)}{d^2}$$

n = Jumlah sampel

z = nilai standar 95% = 1,96

p = maksimal estimasi 50% = 0,5 untuk populasi tidak diketahui

d alpha (0,10) atau sampling error = 10%

$$n = \frac{1,960^2 (0,5)(1-0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 (0,25)}{0,01}$$

$$n = 96,04$$

$$n = 100$$

Berdasarkan perhitungan didapatkan jumlah sampel sebanyak 96,04 dan dibulatkan menjadi 100 sampel yang akan dijadikan responden. Selanjutnya untuk menentukan sampel, penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang ditentukan pada penelitian, antara lain : (1) Pekerja wanita yang terikat pada perusahaan atau organisasi, (2) berstatus menikah dan memiliki anak. (3) bekerja selama minimal 1 tahun.

Penelitian ini dalam mengumpulkan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dalam bentuk *google form* yang berisi pernyataan yang penulis siapkan. Pernyataan yang ada di dalam kuesioner tersebut diukur menggunakan skala *likert*. Adapun bobot skor dalam skala likert tersebut dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 3.1 Skala Likert**

| Keterangan                | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Netral (N)                | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator empat variabel yang dianalisis. Ketiga variabel tersebut secara konsep dapat dibedakan menjadi variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Di samping itu operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dapat menggunakan alat bantu yang dapat dilakukan dengan tepat. Pada penelitian ini, variabel akan diukur dengan *likert scale* 5 poin mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, agak setuju, setuju, dan sangat setuju. Berikut definisi operasional dari konflik peran ganda, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada tabel 3 :

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel**

| No. | Variabel                 | Definisi Konsep                                                                | Indikator                                       |
|-----|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 1   | Konflik Peran Ganda (X1) | Konflik peran ganda adalah terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan | 1. Tekanan kerja<br>2. Banyaknya tuntutan kerja |

|   |                      |                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                        |
|---|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                      | dan kehidupan rumah tangga akibat dari tidak dapat menyeimbangkan waktu untuk menjalankan dua peran sekaligus secara bersamaan (Akbar, 2017)                                                                                        | 3. Kurangnya kebersamaan keluarga<br>4. Sibuk dengan pekerjaan<br>5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga (Akbar, 2017)               |
| 2 | Kompensasi (X2)      | Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi, keahlian, dan kesetiaan karyawan kepada organisasi atau perusahaan (Munparidah et al., 2023).                                      | 1. Upah dan Gaji<br>2. Insentif<br>3. Tunjangan<br>4. Fasilitas (Munparidah et al., 2023)                                                              |
| 3 | Motivasi Kerja (X3)  | Motivasi kerja merupakan dorongan atau kekuatan dalam diri seseorang, baik berasal dari dalam maupun luar, yang menggerakkan individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu secara sadar dan terarah (Aslamia & Siska, 2025) | 1. Balas Jasa<br>2. Kondisi Kerja atau Lingkungan Kerja<br>3. Fasilitas Kerja<br>4. Pengakuan dari Atasan<br>5. Prestasi Kerja (Aslamia & Siska, 2025) |
| 4 | Kinerja karyawan (Y) | Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi (Woruntu et al., 2022).                             | 1. Kualitas Kerja<br>2. Kuantitas kerja<br>3. Kerjasama<br>4. Tanggung Jawab<br>5. Waktu Kerja (Woruntu et al., 2022)                                  |

### 3.4 Alat Analisis

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui *link google form*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif dengan metode analisis linear berganda menggunakan aplikasi SPSS 25.

### 3.5 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022).

### **3.6 Uji Kualitas Data**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2022), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) maka instrument itu dianggap tidak valid dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrument dianggap valid.

#### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2022) Uji reliabilitas digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari suatu variabel. Sebuah kuesioner dianggap reliabel apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner tetap konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian menggunakan *Cronbach Alpha*, dimana jika nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Dan sebaliknya, apabila nilai *Cronbach Alpha*  $<$  0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

### **3.7 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.1 Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2021), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi  $>$  0,05 dan data tidak berdistribusi normal jika signifikansi  $<$  0,05.

#### **3.7.2 Uji Multikolonieritas**

Menurut Ghozali (2021) Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi dapat dikatakan baik ketika tidak adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai toleransi. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai VIF  $<$  10 dan nilai toleransi  $>$  0,10.

#### **3.7.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2021) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika sebaliknya disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3.8 Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Ghozali (2021) analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen.

### **3.9 Uji Kebaikan Model (*Goodness Of Fit*)**

#### **3.9.1 Uji F (*Goodness Of Fit*)**

Menurut Ghozali (2021) Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian:

1.  $P\text{-value} < 0.05$  menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian.
2.  $P\text{-value} > 0.05$  menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

#### **3.9.2 Analisis Koefisien Determinasi R Square**

Menurut Ghozali (2021) uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi mendekati 1, artinya variabel-variabelindependen mampu memberikan hampir semua informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Sedangkan, nilai determinasi sebesar 0, artinya variabel-variabel independen hanya memberikan sedikit informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependennya.

#### **3.10 Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji T. Menurut Sugiyono (2022), uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis adalah:

- Jika nilai sig.  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika nilai sig.  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.