

**Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja
Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Perempuan
(Studi Kasus PT.Manunggal Indowood Investindo)**

Oleh:
Imro'atus Sholihah*)
Nur Hidayati**)
Nurhidayah***)
Email:isholihah33@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to examine the effect of multiple role conflict, and job stress, on the work motivation of female employees at PT. Manunggal Indowood Investindo is located at Jl. Lumbang, Blk. Tempuran, Wringinom, Kec. Tongas, Probolinggo, East Java. The population used is female employees who are married. The sample used was 32 respondents. The analytical tool that the researcher uses is the spss analysis tool (Statistical Package for the Social Sciens).

From this research, the following results are obtained: From this study it is concluded that both multiple role conflicts and work stresses both affect the work motivation of female employees who are married to PT Manunggal Indowood Investindo. The dual role conflict affects the work motivation of female employees who are married to PT Manunggal Indowood Investindo. Job stress affects the work motivation of female employees who are married to PT Manunggal Indowood Investindo.

Keywords: Multiple Role Conflict, Job Stresss, Work Motivation

Pendahuluan

Latar Belakang

Keluarga salah satu unit sosial utama keberlangsungan sosial yang terjadi selama manusia diciptakan. Bahkan didalam keluarga bukan hanya ada satu atau dua orang yang melakukan sebuah sosialisasi tetapi terdapat banyak anggota didalamnya, salah satunya yaitu seorang ibu dan ayah, adik dan kakak, dll.

Apreviadizy (2014) menjelaskan bahwa terdapat perbedaan stresss antara ibu pekerja dan ibu tidak bekerja. Hal tersebut karena banyak sumber yang berpengaruh pada individu, hal ini tentu memicu konflik peran ganda dan stresss kerja terhadap motivasi kerja pada pekerja perempuan.

Namun kesetaraan gender bahwa wanita bisa bekerja ini dapat menimbulkan konflik. Keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dapat diartikan sebagai tingkat kebahagiaan yang dirasakan seseorang ketika mampu menyeimbangkan kehidupan di lapangan kerja dan keluarga menurut Adisa, Gbadamosi & Osabutey (2016).

Wahjono (2010) Stres merepresentasikan situasi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, kendala, atau kebutuhan yang berkaitan dengan hal yang paling ideal, yang hasilnya dianggap tidak pasti tetapi penting, karena adanya stres kerja ini

tentu akan mempengaruhi keadaan jiwa perempuan dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja maupun berumah tangga”.

Menurut Sunyoto (2015:199), Tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong semangat dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan efisiensi kerja karyawan, menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan, meningkatkan disiplin karyawan dan mengurangi absensi karyawan, serta menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik meningkatkan partisipasi karyawan. para karyawan. , Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut dapat disimpulkan bahwa ada beberapa permasalahan yang harus saya bahas didalam skripsi saya yaitu :

1. Apakah konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Manunggal Indowood Investindo ?
2. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Manunggal Indowood Investindo?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Manunggal Indowood Investindo?

Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian yang saya ingin buat yaitu untuk mengetahui beberapa jawaban dari rumusan masalah diatas yaitu:

1. Untuk mengetahui Konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Manunggal Indowood Investindo
2. Untuk mengetahui apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Manunggal Indowood Investindo.
3. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Manunggal Indowood Investindo

Tinjauan Teori

Konflik peran ganda

Silalahi (2015), Konflik pekerjaan - keluarga merupakan konflik peran yang terjadi dalam diri seseorang akibat tekanan kerja yang berlawanan dengan peran keluarga, sehingga kedua peran tersebut tidak dapat saling berkoordinasi.

Stress kerja

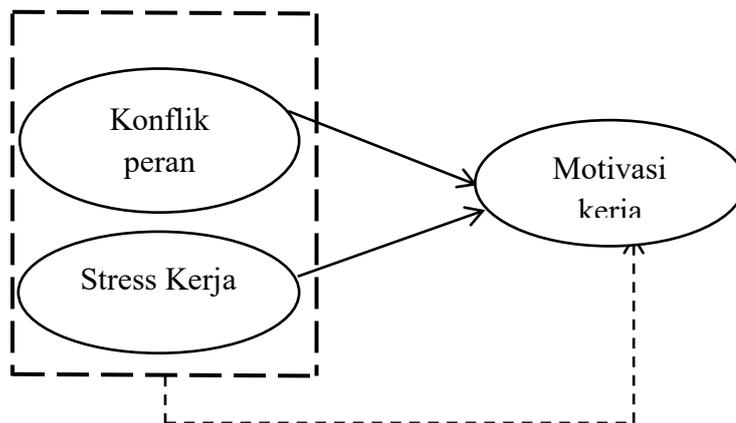
Menurut Hanifa & Oktafani (2019) Stress kerja merupakan rasa tekanan yang dihadapi karyawan dalam menangani pekerjaan. Tekanan kerja seperti ini terlihat dari penampilan seseorang yang meliputi emosi tidak stabil, perasaan tidak nyaman (misalnya seseorang), sulit tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk rileks, gelisah, gugup, tegang, tekanan darah meningkat dan gangguan pencernaan " .

Motivasi Kerja

Hasibuan (2012) Menurutnya motivasi kerja merupakan motivasi yang merangsang semangat kerja, kolaborasi, dan kerja yang efektif serta memadukannya dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan kerja.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian landasan teori dan penelitian sebelumnya maka dapat disusun kerangka ideologis penelitian ini, yaitu variabel bebasnya adalah konflik peran ganda (X1), Stress kerja (X2), dan Motivasi kerja sebagai (Y) dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan:  Parsial
  Simultan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori dan kerangka konseptual dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Konflik peran ganda, dan stress kerja berpengaruh simultan terhadap motivasi kerja pada pegawai perempuan di PT. Manunggal Indowood Investindo
- H2 : Konflik Peran Ganda berpengaruh parsial terhadap motivasi kerja pegawai perempuan di PT. Manunggal Indowood Investindo
- H3 : Stress kerja berpengaruh parsial terhadap motivasi kerja pada pegawai perempuan di PT. Manunggal Indowood Investindo

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menggunakan data primer dan sekunder.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2018:130) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini saya mengambil pekerja wanita atau perempuan yang bekerja di PT. Manunggal Indowood Investindo yang berada di Kec.Tongas Kab. Probolinggo menggunakan 32 karyawan perempuan yang sudah berumah tangga.

Definisi Operasional Variabel

Variabel dependen (Y)

Motivasi seseorang bekerja adalah salah satu tindakan seseorang untuk bisa memenuhi suatu harapan atau impian yang mereka inginkan guna merubah keadaan menjadi lebih baik lagi dari keadaan sebelumnya. Berikut ini adalah indikator motivasi seseorang bekerja, yaitu Mangkunegara (2013) berikut ini:

1. Kebutuhan fisik (*psychological needs*)
2. Persyaratan keamanan (*Safety Needs*)
3. Kebutuhan sosial (*Social needs*).
4. Kebutuhan penghargaan atau harga diri (*Esteem Needs*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda merupakan salah satu bentuk konflik antar peran yang disebabkan oleh ketidak sesuaian pekerjaan dan keluarga. Karena adanya ekspektasi dua peran yang berbeda, kewajiban kerja dapat mengganggu kehidupan keluarga, kebutuhan, waktu, dan ketegangan dalam keluarga. Gunakan metrik untuk mengukur konflik multi-peran sebagai berikut indikator konflik peran ganda, Rahmadita (2013) ;

1. Tekanan kerja
2. Banyaknya tuntutan kerja
3. Sibuk dengan pekerjaan
4. Kurangnya kebersamaan keluarga
5. Konflik komitmen dan tanggung jawab untuk keluarga

Stress kerja

Hanifa & Oktafani (2019) stress kerja merupakan rasa tekanan yang dihadapi karyawan dalam menangani pekerjaan. Stress kerja seperti ini dapat dilihat dari penampilan Anda, antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan tidak nyaman (misalnya seseorang), sulit tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk rileks, gelisah, gugup, tegang, tekanan darah dan gangguan pencernaan yang meningkat, dll. Berikut indikator stress kerja Molan (2016) yaitu :

- a. Faktor intrinsik pekerjaan
- b. Berperan dalam organisasi

- c. Hubungan kerja
- d. Pengembangan karir
- e. Struktur dan suasana organisasi

Metode Pengumpulan Data dan Analisis Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dan skala pengukurannya yaitu skala likert. Sedangkan analisis data penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif. Teknik penganalisaan data yang dipergunakan adalah analisis regresi linier berganda. ada berbagai tahap yang harus dilakukan, antara lain:

Pembahasan dan Implementasi

Uji Validitas Instrumen

Tabel 4.8

Variabel	No.item	r hitung	r table	Keterangan
Konflik peran ganda	x1	0,801	0,349	VALID
	x2	0,635	0,349	VALID
	x3	0,724	0,349	VALID
	x4	0,772	0,349	VALID
	x5	0,647	0,349	VALID
Stresss kerja	x1	0,881	0,349	VALID
	x2	0,846	0,349	VALID
	x3	0,801	0,349	VALID
	x4	0,852	0,349	VALID
	x5	0,856	0,349	VALID
Motivasi kerja	x1	0,814	0,349	VALID
	x2	0,72	0,349	VALID
	x3	0,72	0,349	VALID
	x4	0,814	0,349	VALID
	x5	0,734	0,349	VALID

Sumber: Data diolah, tahun 2021

Pada Tabel 4.8 pada Uji validitas menunjukkan bahwa r hitung dari semua instrumen yang diuji dalam penelitian ini lebih tinggi dari r tabel, dan sehingga disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	keterangan
Konflik Peran Ganda (X1)	0,748	Reliabel
Stresss Kerja (X2)	0,902	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,792	Reliabel

Sumber: data diolah 2021

Tabel 4.9 nilai Cronbach alpha variabel ini lebih besar dari 0,60, sehingga disimpulkan alat penelitian reliabel dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.10
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,65985870
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,646
Asymp. Sig. (2-tailed)		,798

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.10 diketahui bahwa nilai signifikansi dari residual regresi yang diperoleh lebih besar dari 5%, sehingga dapat dikatakan asumsi normalitas terpenuhi.

b. Multikolinearitas

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

variabel bebas	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Konflik Peran Ganda (X1)	0,977	1,024	Non multikolinearitas
Stresss Kerja (X2)	0,977	1,024	Non multikolinearitas

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel bebas dalam penelitian ini <10 atau nilai toleransinya> 0,1, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat tanda kolinearitas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

c. Heteroskedastisitas

Tabel 4.12
Uji Heeroskedastisitas

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Konflik Peran Ganda x1	0,170	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stresss Kerja x2	0,117	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas dengan nilai signifikansi penelitian ini > 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis
Uji F

Tabel 4.13
Uji Pengujian Hipotesis F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102,810	2	51,405	17,454	,000(a)
	Residual	85,409	29	2,945		
	Total	188,219	31			

Sumber: data diolah, 2021

Dari hasil uji F pada tabel 4.13 diperoleh Hasil signifikan 0,000 kurang dari 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis yang diajukan adalah bahwa Konflik peran ganda dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan perempuan pada PT.Manunggal Indowood Investindo.

Uji t

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Hipotesis t

Model		T	Sig.
1	(Constant)	,731	,471
	Konflik Peran Ganda	5,781	,000
	Stress Kerja	2,087	,046

Sumber: data diolah, 2021

a. Variabel Konflik Peran Ganda

Hipotesis yang diuji:

H1: Konflik Peran Ganda (X1) berpengaruh besar terhadap motivasi kerja (Y)

Hasil uji t pengaruh konflik peran ganda (X1) terhadap motivasi kerja (Y) diperoleh nilai t sebesar 5,781 dan nilai signifikansi 0,000. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H1 diterima. Dengan kata lain, konflik multi peran sebagian akan mempengaruhi motivasi untuk bekerja.

b. Variabel Stress Kerja

Hipotesis yang diuji:

H2: Stress Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hasil uji t pengaruh stres kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y) memberikan nilai t sebesar 2,087 dan nilai signifikan 0,046. Karena, nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka diasumsikan H2 yang berarti bahwa stres kerja secara parsial akan mempengaruhi motivasi kerja.

Koefisien Determinasi R₂

Tabel 4.17 hasil uji Koefisien Determinasi R₂

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739(a)	,546	,515	1,716

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel hasil R₂ dari koefisien determinasi, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu konflik peran ganda (X1), stress kerja (X2) dan variabel independen motivasi kerja (Y) mendapatkan nilai R₂ sebesar 0,546 Yang artinya semua variabel dependen adalah Kontribusi variabel yang dapat diterima sebesar 54 dan kontribusi variabel yang dapat diterima sebesar 6 %. Tingkat penerimaan yang didukung oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam tabel standard error of estimation (SEE) penelitian sebesar 45,4% Semakin kecil nilai SEE sebesar 1.716 maka faktor prediktif ketepatan variabel akan semakin tinggi.

Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil pembahasan yang telah diuraikan diatas dijelaskan bahwa variabel Konflik Peran Ganda (X1), Dan Stress Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y), maka dapat diuraikan bahwa untuk Konflik Peran Ganda , dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

- a) Konflik Peran Ganda (X1), berpengaruh terhadap Motivasi kerja (Y). Dapat disimpulkan bahwa pada variabel konflik peran ganda berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan perempuan PT. Manunggal Indowood Investindo. Hal ini terjadi karena karyawati yg sudah berumah tangga di perusahaan tersebut mampu membagi waktu dengan baik antara tugas sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai karyawati perusahaan. Karena itu semakin tinggi konflik perannya, mereka semakin tertantang menunjukkan kemampuannya ini untuk bekerja lebih baik.
- b) Stress Kerja (X2), berpengaruh terhadap Motivasi kerja (Y). Dapat disimpulkan bahwasannya adanya stress kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja, karena permasalahan yang ada dalam pekerjaan dan keluarga yang ada tentunya akan mempengaruhi perempuan dalam bekerja. Hipotesisi ini diterima. Hanya saja pengaruhnya adalah positif. Sehingga dapat disimpulkan jika stress kerjanya meningkat maka motivasi kerja karyawan di PT. Manunggal Indowood Investindo juga ikut meningkat. Pada umumnya jika stress meningkat maka motivasi kerja

akan menurun. Namun demikian temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Levelin 2015.

Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian maka dapat ditarik simpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. bahwa variabel konflik peran ganda, dan stresss kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan perempuan PT.Manunggal Indowood Investindo di Jl. Lumbang, Blk. Tempuran, Wringinanom, Kec. Tongas, Probolinggo, Jawa Timur.
2. bahwa variabel konflik peran ganda berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan perempuan PT.Manunggal Indowood Investindo. Hanya saja arah pengaruhnya positif sehingga maknanya sebagai berikut : ketika konflik peran ganda meningkat maka motivasi akan meningkat, hal ini bertolak belakang dengan temuan Tjokro dan Asthenu (2017) yang menjelaskan bahwa jika konflik meningkat maka motivasi kerja menurun. Temuan penelitian ini bertolak belakang dengan teuan Tjokro dan Astenu karena alasan bahwa karyawan PT. Manunggal Indowood Investindo mampu menyeimbangkan kebutuhan waktu untuk urusan keluarga dengan pekerjaan. Disamping itu karyawan tersebut memiliki motivasi diri yang tinggi untuk mendapatkan sebanyak banyaknya pendapatan.
3. bahwa pada variabel stresss kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan perempuan PT. Manunggal Indowood Investindo. Ketika stres kerja meningkat motivasi akan meningkat. Hal ini bias terjadi kerana pengaruh yang ditimbulkan oleh stress kerja bisa positif atau negatif dari stress kerja maupun kinerja karyawan. Pada kenyataannya jika karyawan perempuan mengalami stress akibat perbedaan gaji antara mereka dengan karyawan laki-laki maka justru hal ini memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat agar dapat memperoleh gaji menyamai laki-laki.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan keadaan aktual di lapangan, penulis memberikan beberapa saran dan pendapat, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Untuk mengatasi Konflik peran ganda yang terjadi pada karyawan perempuan perusahaan diharapkan untuk bisa sekali mengadakan seminar atau pengetahuan tentang bagaimana dapat menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga, dengan Hal tersebut dapat berdampak baik bagi perusahaan karena karyawan mampu bekerja secara profesional, dapat berdampak baik bagi perusahaan karena karyawan mampu bekerja secara profesional. Sedangkan stres kerja dapat teratasi dengan mengadakan outbound atau wisata tahunan perusahaan sehingga karyawan dapat mengalihkan stres yang mereka alami.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini diharapkan lebih baik dari penelitian ini untuk meningkatkan kinerja manajemen karyawan PT.Manunggal Indowood Investindo.

Daftar Pustaka

- Adisa, T. A., Gbadamosi, G., & Osabutey, E. L. (2016). Workfamily balance: Acase analysis of An International Journal, 31(7), 414-433.
- Apreviadizy, P., & Puspitacandri, A. (2014). Perbedaan Stresss Ditinjau dari Ibu Bekerja dan Ibu Tidak Bekerja. Jurnal Psikologi Tabularasa volume 9 no 1, 58-65.
- Hanifa & Oktafiani. 2019. “Theinfluence Of Work Stressson Employes Performance Of PT. Bank Central Asia Tbk. Subang Branch Office” Jurnal Nusamba VOL.4 NO.2 Oktober.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Levelina. 2015. “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tetap (Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat)”. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Telkom Vol.2, No.1 April 2015
- Mangkunegara, A P. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahmadita,irma.2013 “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan DukunganSosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah SakitAbdul Rivai-Berau”. 1 (1): 58-68.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit:CAPS, Yogyakarta
- Tjokro, C. I., & Asthenu, J. R. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stresss Kerjaterhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon.Arthavidya Jurnal Ekonomi, 17(1), 97-112.
- Wahjono, S I. (2010). Perilaku organisasi. Edisi Pertama. Yogyakarta:Graha Ilmu.

Imro'atus Sholihah*) Adalah Alumni FEB Unisma
Nur Hidayati) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**
Nurhidayah *) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**