

**Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja
Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening***

Oleh :

Achmad rizal Ubaidillah)

Achmadrizalu17@gmail.com

Muhammad Mansur)

mmansurfeunisma@gmail.com

Khalikussabir)

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) The effect of dual role conflict on work stress of women PR workers Pakis Mas Malang, 2) The effect of dual role conflict on the performance of female PR workers Pakis Mas Malang, 3) The effect of work stress on the performance of women laborers Pakis Mas Malang, 4) The effect of dual role conflict on the performance of women PR workers Pakis Mas Malang with work stress as an intervening variable.

This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The researchers choose PR Pakis Mas Malang as a case study with a population of 165 people and a sample of 62 people. Data collection techniques using questionnaires with measurements using a Likert scale. Then, the data analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroskedasticity test, path analysis, t hypothesis test and sobel test.

Thus, the results of this study indicate that: 1) Dual role conflict has a significant effect on the performance of women PR workers. Pakis Mas Malang, 2) Job stress has a significant effect on the performance of women PR workers. Pakis Mas Malang, 3) work stress cannot be an intervening variable between conflicting dual roles towards work stress on women PR workers Pakis Mas Malang.

Keywords: Performance, Dual Role Conflict, Work Stress.

Pendahuluan

Dewasa ini semakin banyak wanita yang memutuskan untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan pribadinya serta membantu perekonomian keluarganya karena kebutuhan sehari-hari yang semakin hari semakin tinggi dan sangat sulit untuk dipenuhi apabila hanya mengandalkan penghasilan tulang punggung keluarga saja, maka para wanita terdorong untuk bekerja guna meringankan kebutuhan keluarganya, dan di Indonesia sendiri jumlah pekerja wanita masih dibawah jumlah pekerja laki-laki dengan jumlah masing-masing yaitu pekerja laki-laki sebanyak 131,01 juta orang sedangkan untuk pekerja perempuan ialah 128,06 juta, (BPS 2017). Jumlah pekerja perempuan di Indonesia memang lebih sedikit, namun tidak bisa dipungkiri bahwa pekerja wanita di Indonesia juga turut andil dalam menyumbang perkembangan perekonomian Indonesia dalam berbagai bidang seperti perbankan, pertambangan maupun di bidang industri.

Dikarenakan tidak sedikit pekerja wanita yang sudah menikah, maka hal itu akan dapat mengakibatkan adanya dua kepentingan atau peran yang harus dilakukan pekerja wanita yang sudah menikah yaitu perannya sebagai ibu maupun sebagai pekerja, dan peran antara keduanya sama-sama meminta perhatian dan waktu yang khusus agar dapat menjalankan perannya dengan baik, dan hal inilah yang dinamakan dengan konflik peran ganda, konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat adanya dua peran yang secara bersamaan saling menimbulkan tekanan-tekanan yang saling menekan atau membutuhkan perhatian yang lebih antara satu dengan yang lain, peran adalah tugas atau kewajiban yang dimainkan individu pada setiap kondisi dan cara tingkah lakunya untuk menyelaraskan diri dengan keadaan yang ada, disini wanita bekerja dihadapkan pada posisi yang rumit dikarenakan harus menempatkan diri mereka diantara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja.

Menurut Greenhaus and Beutell (1985) “Konflik peran ganda atau biasa juga disebut dengan *work family conflict* dapat dilihat dari tiga indikator yang meliputi: yang pertama ialah *Time Based Conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan agar dapat menjalankan salah satu tuntutan yang dapat berasal dari pekerjaan maupun dari keluarga yang nantinya akan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya, yang kedua ialah *Strain Based Conflict* yaitu konflik yang terjadi akibat adanya salah satu peran antara keluarga atau pekerjaan saling mempengaruhi satu dengan lainnya sehingga salah satu peran mengalami perhatian yang kurang, dan yang ketiga ialah *Behavioral Based Conflict* yaitu konflik yang berasal dari ketidak sesuaian hubungan antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh masing-masing peran atau kedua peran tersebut secara bersamaan”, oleh karena itu wanita yang sudah menikah dan bekerja akan mengalami tiga peran sekaligus yaitu sebagai ibu, istri, dan pekerja wanita yang menuntut usaha ekstra agar dapat melakukan peran tersebut secara optimal dan proporsional, seorang wanita haruslah memiliki kekuatan dan ketahanan yang kuat agar bisa menjalankan semua perannya dengan baik.

Dikarenakan peran wanita yang semakin aktif dalam berbagai kegiatan ekonomi, maka dengan otomatis mereka akan lebih sering atau cenderung untuk menghabiskan waktunya ditempat kerja sehingga menyebabkan kurangnya interaksi dengan anak-anaknya maupun suaminya dan berdampak pada bertambahnya kenakalan remaja disebabkan kurangnya perhatian seorang ibu untuk memantau kegiatan anaknya sehari-hari, selain itu perempuan juga memiliki kedudukan dalam sebuah masyarakat tempat dia tinggal, dikarenakan banyaknya peran yang harus ditanggung dan dikerjakan oleh wanita yang sudah menikah dan bekerja maka hal ini bisa menjadi salah satu faktor yang bisa menyebabkan stres kerja, namun menurut Irvianti dan Verina (2015) menerangkan bahwa stres tidak selalu dan otomatis akan berakibat buruk pada kinerja pekerja maupun kinerja organisasi tempat mereka bekerja, karena dengan adanya stres kerja yang normal serta dapat dikontrol dengan baik oleh pihak yang mengalami stres, maka stres tersebut bisa menjadi pemicu agar pihak yang mengalami stres bisa menjadi lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kinerja seorang buruh wanita juga dapat terpengaruh oleh beban kerja, dikarenakan beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stres pada pekerja wanita, namun tidak hanya kelebihan beban kerja saja yang dapat menyebabkan stress, kekurangan beban kerja juga dapat menyebabkan stres kerja, maka apabila seorang

pekerja 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 pekerja wanita tersebut harus bekerja diluar batas kemampuannya. Untuk itu dalam hal pembagian beban kerja perusahaan haruslah benar-benar mengetahui kapasitas para pekerja sehingga dalam memberikan tugas dan kewajiban tidak ada pekerja wanita yang merasa keberatan akan tugas yang diberikan oleh perusahaan karena pekerja merasa mampu mengerjakan hal itu.

Menurut Gibson et al (1989) “Stres kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik khusus pada seseorang”. Stres kerja bisa di sebabkan oleh konflik peran ganda maupun beban kerja yang berlebihan dan stres kerja juga bisa diartikan sebagai perasaan yang menekan atau perasaan yang tertekan yang sedang dialami pekerja dalam menjalankan pekerjaannya (Mangkunegara, 2009). Sebagai seorang Ibu yang juga bekerja di sebuah pabrik maka sudah selayaknya bisa menyeimbangkan setiap peran yang harus dijalankannya, namun tidak menutup kemungkinan dan tidak bisa dipungkiri bahwa dalam hal menyeimbangkan peran tersebut akan berhadapan dengan hal-hal yang yang sulit untuk di kerjakan, seperti disaat bersamaan harus mengurus anak-anaknya namun perusahaan mewajibkan untuk bekerja lembur, dan pada kondisi seperti ini seorang pekerja wanita rawan mengalami stres kerja.

Kebijakan perusahaan yang berkenaan dengan konflik peran ganda untuk dapat memenuhi aneka ragam kebutuhan karyawan tentang masalah ini, sebaiknya diwujudkan dalam kebijakan-kebijakan manajemen sumber daya manusia, yang nantinya diharapkan bisa menciptakan situasi yang menguntungkan bagi pemilik perusahaan. Pada saat pemilik perusahaan tidak melibatkan isu konflik peran ganda terhadap kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan karyawan, maka para pekerja wanita dalam perusahaan tersebut dikhawatirkan akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan karir dan keluarga. Hal ini dapat meningkatkan tekanan pada karyawan, yang mana tekanan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan menurunkan produktifitas karyawan yang kemudian secara langsung mempengaruhi laba perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: Apakah konflik peran ganda berpengaruh secara langsung terhadap stres kerja dan apakah konflik peran ganda berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan apakah stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*?

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik peran ganda berpengaruh secara langsung terhadap stres kerja pada buruh wanita, untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik peran ganda berpengaruh secara langsung terhadap kinerja buruh wanita, untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja buruh wanita, untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik peran ganda berpengaruh secara signifikan pada kinerja buruh wanita dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*.

Hasil penelitian ini diharapkan peneliti dibagi atas 2 kategori antara lain:

1. Manfaat Teroritis. Penelitian ini diharapkan untuk dapat meningkatkan pemahaman ilmu mengenai pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*, serta sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Manfaat praktis.
 - a. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan menginformasikan perusahaan dalam membuat keputusan terkait konflik peran ganda, stres kerja, dan masalah kinerja.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah yang serupa.

Tinjauan Teori

Menurut Rivai dan Sagala (2004) “Kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan dan motivasi”. Supratikno (2006) “Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks dan memiliki banyak dimensi dan perbedaan yang banyak, dalam artian tergantung siapa yang melakukan evaluasi bagaimana cara mengevaluasi dan aspek apa saja yang dievaluasi”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas beserta kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”.

Untuk menentukan indikator kompetensi kerja karyawan dalam penelitian ini peneliti mengadaptasi dari pendapat Mangkunegara (2009) yang menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu : kuantitatif dan kualitatif.

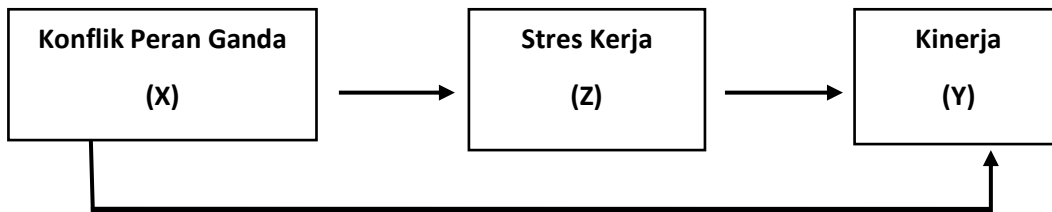
Menurut Maftuh (2005) “konflik merupakan hasil dari interaksi sosial yang dapat terjadi pada saat dua kebutuhan atau lebih muncul secara bersamaan”. Menurut Newstrom and Davis (2005) “Konflik peran merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain”. Menurut Greenhaus and Beutell (1985) “mendefinisikan konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga”.

Untuk menentukan indikator kompetensi kerja karyawan dalam penelitian ini peneliti mengadaptasi dari pendapat Indriyani (2009) yang menyebutkan apabila indikator konflik peran ganda yaitu : konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan.

Menurut Handoko (2001) “Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang bisa mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang”. Menurut Robbins and Judge (2008) “Stres kerja adalah suatu kondisi yang dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, maupun sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dapat dipandang tidak pasti dan penting”. Menurut Mangkunegara (2009) “Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

Untuk menentukan indikator kompetensi kerja karyawan dalam penelitian ini peneliti mengadaptasi dari pendapat Robbins and Judge (2008) yang menyatakan bahwa indikator konflik peran ganda yaitu: gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori, maka kerangka pemikiran antara konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) terhadap kinerja pekerja wanita dengan stres kerja sebagai variabel *intervening* adalah:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 :Diduga konflik peran ganda mempunyai pengaruh secara langsung terhadap stres kerja.

H2 :Diduga konflik peran ganda mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja

H3 :Diduga stres kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja

H4 :Diduga terdapat pengaruh intervening dari stres kerja atas pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana penelitian ini dilakukan di PR Pakis Mas Malang yang berlokasi di Kab Malang Provinsi Jawa Timur Indonesia yang dilakukan pada bulan Februari 2020 sampai dengan bulan Juni 2020.

Populasi dalam penelitian ini adalah para buruh wanita di PR. Pakis Mas, yang sudah menikah ataupun sudah pernah menikah, bekerja pada bagian produksi yang berjumlah 165 orang. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel tidak menggunakan probabilitas, berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti, dengan ketentuan sebagai berikut : Buruh wanita di bagian produksi PR. Pakis Mas dan yang Sudah pernah menikah atau sudah menikah.

Dikarenakan jumlah populasi yang akan diteliti sudah diketahui jumlahnya, oleh karena itu penentuan banyaknya sampel yang akan diteliti memakai rumus slovin yaitu :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = *Margin of error* (tingkat kesalahan)

Banyaknya kesalahan maksimal pengambilan sampel agar bisa dan dapat ditoleransi ialah sebesar 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas maka dapat ditentukan oleh jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak :

$$n = \frac{165}{1 + (165(10\%))^2} = 62,264$$

Cara yang digunakan untuk mengumpulkan data didalam penelitian ini ialah kuisioner. Kuisioner merupakan salah satu cara yang dikerjakan, dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan yang sudah di siapkan terlebih dahulu kemudian dibagikan

kepada responden dalam bentuk tertulis guna memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian.

Dalam penelitian ini kuisioner yang digunakan bersifat tertutup yang mana responden hanya diminta untuk menjawab semua pertanyaan yang sudah dibuat peneliti dalam kuisionernya, dan tidak diberi kesempatan untuk menjawab diluar pertanyaan yang telah di sediakan oleh peneliti dalam kuisionernya, kuisioner ini dilakukan guna memperoleh data akan fenomena yang sedang diteliti tentang konflik peran ganda terhadap kinerja buruh wanita dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*.

Kemudian untuk mengukur data kuisioner yang sudah diperoleh menggunakan skala likert. “Skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang ataupun kelompok orang tentang fenomena sosial”, (Sugiyono, 2010). Pada skala Likert, variabel yang diukur dan disempurnakan terlebih dahulu menjadi variabel indikator, indikator tersebut kemudian digunakan sebagai patokan untuk mengembangkan instrumen yang bisa berupa pertanyaan atau pernyataan.

Skala Likert

1. Jawaban a sangat setuju dengan skor 5
2. Jawaban b setuju dengan skor 4
3. Jawaban c netral dengan skor 3
4. Jawaban d tidak setuju dengan skor 2
5. Jawaban e sangat tidak setuju dengan skor 1

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu konflik peran ganda dan variabel *intervening* stres kerja dan variabel terikat yaitu kinerja dengan konsep variabel sebagai berikut :

1. Konflik Peran Ganda. Menggunakan pendapat dari Triaryatai (2003) yaitu “sebuah konflik peran dimana tuntutan antara dua peran yaitu pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal”.
2. Stres Kerja. Menggunakan pendapat dari Rivai dan Sagala (2004) yaitu “suatu kondisi dimana ketegangan dapat menciptakan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan”.
3. Kinerja. Menggunakan pendapat dari Mangkunegara (2009) yaitu “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”.

Operasionalisasi variabel menurut peneliti untuk menentukan jenis dan indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Konflik peran ganda. Merupakan konflik yang dikarenakan peranan perempuan dalam dua peran sekaligus, yaitu peran perempuan sebagai ibu rumah tangga sekaligus perannya sebagai pekerja.
2. Stres Kerja. Merupakan kondisi dimana adanya ketegangan yang dapat mengakibatkan adanya ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi.
3. Kinerja. Merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak perusahaan kepadanya.

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan program SPSS. Penelitian ini sudah melalui pengujian data sebagai berikut:

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

“Uji validitas adalah suatu pengukuran yang mengacu pada proses dimana kuisioner benar-benar terbebas dari kesalahan sistematis dan kesalahan random. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner yang dibuat mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut”

Tabel Hasil Uji Validitas

<u>Variabel</u>	<u>Pertanyaan</u>	<u>R tabel</u>	<u>Sig</u>	<u>R hitung</u>	<u>Sig</u>	<u>Hasil</u>
X.1	X1.1	0,2465	0,05	0,538	0,00	Valid
	X1.2	0,2465	0,05	0,447	0,00	Valid
	X1.3	0,2465	0,05	0,627	0,00	Valid
	X1.4	0,2465	0,05	0,672	0,00	Valid
	X1.5	0,2465	0,05	0,324	0,00	Valid
	X1.6	0,2465	0,05	0,568	0,00	Valid
	X1.7	0,2465	0,05	0,784	0,00	Valid
	X1.8	0,2465	0,05	0,763	0,00	Valid
Z.1	Z1.1	0,2465	0,05	0,737	0,00	Valid
	Z1.2	0,2465	0,05	0,382	0,00	Valid
	Z1.3	0,2465	0,05	0,482	0,00	Valid
	Z1.4	0,2465	0,05	0,661	0,00	Valid
	Z1.5	0,2465	0,05	0,761	0,00	Valid
	Z1.6	0,2465	0,05	0,727	0,00	Valid
Y1	Y1.1	0,2465	0,05	0,869	0,00	Valid
	Y1.2	0,2465	0,05	0,709	0,00	Valid
	Y1.3	0,2465	0,05	0,410	0,00	Valid
	Y1.4	0,2465	0,05	0,621	0,00	Valid
	Y1.5	0,2465	0,05	0,709	0,00	Valid
	Y1.6	0,2465	0,05	0,394	0,00	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020

Berdasarkan hasil tes validasi, untuk indikator konflik peran ganda dengan 8 pernyataan, indikator stres kerja dengan 6 pernyataan dan juga indikator kinerja dengan 6 pernyataan juga, semuanya menunjukkan hasil yang valid dikarenakan telah menunjukkan bahwa skor instrumen pernyataan menunjukkan nilai $r > 0,2465$. Ini berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang, suatu kuisioner bisa dikatakan reliabel apabila jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Conbrach, Alpha	Status
Konflik Peran Ganda (X1)	0,752	Reliabel
Stres Kerja (Z1)	0,708	Reliabel
Kinerja (Y1)	0,671	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang diperoleh dengan nilai Cronbach Alpha untuk semua variabel, nilai-nilai dalam koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari batas yang diberikan 0,6, sehingga kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel (dapat percaya).

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas bertujuan “untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

Dan dikarenakan dalam pengujian ini menggunakan variabel intervening maka dalam melakukan uji normalitas didapatkan tiga hasil uji yaitu :

- Uji normalitas variabel konflik peran ganda ke variabel stres kerja

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.64862611
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.059
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil Uji Normalitas pada tabel diatas. Hasil uji normalitas variabel konflik peran ganda ke stres kerja adalah normal dikarenakan hasil dari nilai signifikan (*Asymp.sig 2-tailed*) $0,200 > 0,05$: maka data residual terdistribusi secara normal.

- Uji normalitas variabel konflik peran ganda ke variabel kinerja.

Tabel Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.69416757
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.072
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil Uji Normalitas pada tabel diatas. Hasil uji normalitas variabel konflik peran ganda ke stres kerja adalah normal dikarenakan hasil dari nilai signifikan (*Asymp.sig 2-tailed*) $0,071 > 0,05$: maka data residual terdistribusi secara normal.

- c. Uji normalitas variabel konflik peran ganda ke variabel kinerja.

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.64862611
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.059
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil Uji Normalitas pada tabel diatas. Hasil uji normalitas variabel konflik peran ganda ke stres kerja adalah normal dikarenakan hasil dari nilai signifikan (*Asymp.sig 2-tailed*) $0,200 > 0,05$: maka data residual terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan guna mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel *independent* di dalam regresi berganda, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel *independent*, dikarenakan jika antara variabel *independent* saling berkorelasi maka variabel-variabel *independent* ini tidak ortogonal, yang dimaksud dengan ortogonal ialah antar variabel *independent* secara bersamaan saling berkorelasi dan nilai dari masing-masing variabel *independent* adalah nol.

Tabel Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	VIF	Hasil
Konflik Peran Ganda (X1)	1,000	1,000	Tidak Multikolinearitas
Stres Kerja (Z1)	1,000	1,000	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2020

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel Konflik Peran Ganda sebesar (1,000), dan untuk variabel Stres kerja ialah sebesar (1,000), maka dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi Multikolinearitas karena kedua variabel bebas (X1, Z1) tersebut memiliki nilai VIF yang tidak melebihi angka 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

“Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi perbedaan variance residual suatu periode ke periode lainnya dalam masa pengamatan yang dilakukan oleh peneliti. Model regresi yang baik ialah model regresi yang tidak mengalami heteroskedastisitas” (Ghozali, 2016)

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig	Hasil
Konflik Peran Ganda → Stres Kerja	0,494	Homokedastisitas
Stres Kerja → Kinerja Buruh	0,428	Homokedastisitas
Konflik Peran Ganda → Kinerja Buruh	0,298	Homokedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2020

Berdasarkan hasil tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel bebas Konflik Peran Ganda menuju Stres Kerja diatas memiliki nilai signifikan (0,494) > 0,05, maka hubungan tersebut tidak terkena heteroskedastisitas, kemudian untuk variabel Stres Kerja menuju Kinerja Buruh memiliki nilai signifikan (0,428) > 0,05 maka hubungan tersebut tidak terkena heteroskedastisitas, dan yang terakhir hubungan antara variabel Konflik Peran Ganda menuju Kinerja Buruh memiliki nilai signifikan (0,298) > 0,05 maka hubungan tersebut tidak terkena heteroskedastisitas, berarti semua hubungan variabel dalam penelitian ini tidak ada yang mengalami heteroskedastisitas melainkan mengalami homokedastisitas.

C. Analisis Jalur

“Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori” (Ghozali, 2016).

Persamaan Regresi Model I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.694	1.526		3.732	.000
konflik peran ganda	.562	.050	.824	11.266	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 5,694 + 0,562X_1 + 1,526$$

Berikut interpretasi dari persamaan regresi tersebut :

1. Konstanta sebesar 5,694, hal ini bermakna jika konflik peran ganda bernilai konstan, maka kinerja bernilai sebesar 5,694
2. Pengaruh langsung sebesar 0,824 hasil ini memberitahukan apabila variabel konflik peran ganda naik, maka nilai kinerja ikut naik sebanyak 0,824.

Persamaan Regresi Model II

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.321	.699		-1.891
	konflik peran ganda	.786	.023	.976	34.421

a. Dependent Variable: stres kerja

$$Z = -1,321 + 0,786 X_1 + 0,699$$

Berikut interpretasi dari persamaan regresi tersebut :

1. Konstata sebesar -1,321, hal ini bermakna jika konflik peran ganda bernilai konstan, maka stres kerja bernilai sebesar -1,321.
2. Pengaruh langsung sebesar 0.976 nilai ini menunjukkan jika variabel konflik peran ganda meningkat, maka nilai stres kerja ikut meningkat sebanyak 0.976.

Persamaan Regresi Model III

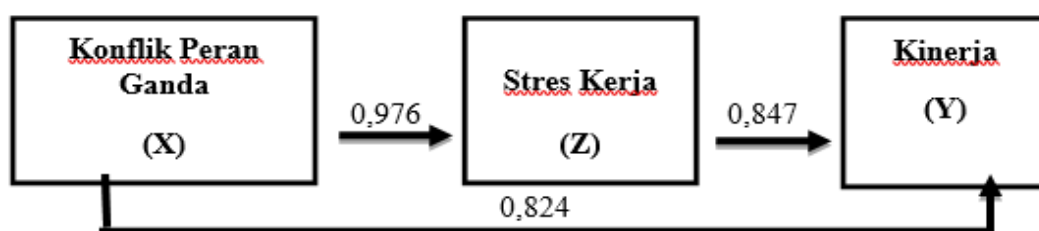
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.641	1.496		4.439
	konflik peran ganda	-.002	.216	-.002	-.007
	stres kerja	.717	.269	.847	2.669

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 6.641 + 0,717Z + 1.496$$

Berikut interpretasi dari persamaan regresi tersebut :

1. Konstanta sebesar 6.641, hal ini bermakna jika konflik peran ganda bernilai konstan, maka kinerja bernilai sebesar 6.641.
2. Pengaruh langsung sebesar 0,847 nilai ini menunjukkan jika variabel konflik peran ganda naik, maka nilai kinerja ikut naik sebanyak 0,847.



D. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis t

Menurut Sugiyono (2010) uji t yaitu “melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap

variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

a. Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.694	1.526		3.732	.000
konflik peran ganda	.562	.050	.824	11.266	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Perhitungan SPSS diatas memperoleh nilai t hitung sebanyak 11,266 dengan nilai sig 0,000 apabila nilai t hitung mempunyai nilai yang melebihi dari nilai t tabel (1,669) dan nilai sig nya kurang dari 0,05. Oleh sebab itu, maka hipotesis (H2) diterima yang artinya konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja.

b. Pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.321	.699		-1.891	.063
konflik peran ganda	.786	.023	.976	34.421	.000

a. Dependent Variable: stres kerja

Pada perhitungan SPSS diatas menghasilkan nilai t hitung sebesar 34,421 dan juga nilai sig 0,000 dimana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (1,669) dan nilai sig nya lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, maka hipotesis (H1) diterima yang artinya konflik peran ganda berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja.

c. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.636	1.329		4.991	.000
stres kerja	.715	.058	.845	12.227	.000

a. Dependent Variable: Kinerja buruh wanita

Perhitungan SPSS diatas memperoleh hasil nilai t hitung sebanyak 12,227 dengan nilai sig 0,000 ketika hasil nilai t hitung lebih tinggi dibandingkan dari nilai t tabel (1,669) dan nilai sig kurang dari 0,05. Oleh karena itu, maka hipotesis (H3) diterima yang artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2. Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *intervening* yaitu stres kerja. Menurut (Ghozali, 2016) “Suatu variabel disebut variabel *intervening* apabila variabel tersebut ikut berperan dalam mempengaruhi hubungan antar variabel *independent* dan variabel *dependent*”.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.976	Sobel test: 1.37794705	0.59851357	0.16821964
b	0.845	Aroian test: 1.34494489	0.61319984	0.17864303
s _a	0.23	Goodman test: 1.41350427	0.58345774	0.15750751
s _b	0.58	Reset all	Calculate	

- Perhitungan sobel tes memperoleh hasil sig. sebanyak 0.16821964, dikarenakan hasil sobel tes yang diperoleh lebih besar dari 0,05 (0,168>0,05) maka hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja tidak bisa menjadi variabel *intervening* antara konflik peran ganda terhadap kinerja, maka hasil ini menolak hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa stres kerja mampu menjadi variabel *intervening* antara konflik peran ganda terhadap kinerja.
- E. Uji Koefisien Determinasi yang menunjukkan hasil *output* SPSS dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,674 atau 67,40% yang berarti bahwa variabel kemampuan konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 67,40%. Sedangkan sisanya 32,60% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Kinerja.

Konflik peran ganda terbentuk dari konflik pekerjaan ke keluarga dan juga konflik keluarga ke pekerjaan pada buruh wanita di PR. Pakis Mas Malang diapresiasi yang terpenting adalah konflik pekerjaan ke keluarga yang tinggi sehingga membuat saya menjadi mudah marah ketika berada di rumah, konflik keluarga ke pekerjaan diapresiasi oleh buruh wanita PR. Pakis Mas Malang dengan permasalahan dengan suami mengganggu saya berkonsentrasi dalam bekerja.

Stres kerja terbentuk dari gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku pada buruh wanita PR. Pakis Mas Malang diapresiasi yang terpenting adalah gejala psikologis yaitu saya sering bermalas-malasan di rumah akibat terlalu lelah ditempat kerja dan waktu kerja yang terlalu lama, gejala perilaku diapresiasi oleh kadang-kadang saya kurang nafsu makan dikarenakan waktu kerja yang terlalu lama, gejala fisiologis diapresiasi oleh kadang-kadang saya merasa pusing dikarenakan jam kerja yang terlalu lama

Kinerja terbentuk dari aspek kualitatif dan juga aspek kuantitatif pada buruh wanita PR. Pakis Mas Malang diapresiasi yang terpenting adalah aspek kuantitatif

yaitu saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh pabrik, sedangkan aspek kualitatif diapresiasi oleh saya telah melaksanakan semua tugas saya dengan disiplin.

2. Konflik peran ganda terhadap kinerja

dalam penelitian ini konflik peran ganda memiliki peran penting serta dapat mempengaruhi kinerja buruh wanita di PR. Pakis Mas Malang yang ditunjukkan oleh dua indikator yaitu konflik pekerjaan ke keluarga dan juga konflik keluarga ke pekerjaan.

Konflik peran ganda adalah suatu keadaan yang dialami oleh seseorang ketika melakukan tugas dan tanggung jawab yang berbeda dalam waktu yang bersamaan. Hasil penelitian ini mendapatkan hasil apabila konflik peran ganda mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja perempuan. di PR. Pakis Mas Malang, hal ini menunjukkan bahwa responden merasakan adanya konflik peran ganda yang tinggi didalam mereka melakukan pekerjaan namun konflik peran ganda tersebut tidak membuat kinerja buruh wanita PR. Pakis Mas menjadi menurun, melainkan konflik peran ganda tersebut dapat membuat kinerja buruh wanita di PR. Pakis Mas menjadi meningkat produktifitasnya, hal ini bisa terjadi karena buruh pabrik mungkin sudah berdamai dengan keadaan yang mereka alami.

3. Stres kerja terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini stres kerja memiliki peran yang penting terhadap kinerja buruh wanita PR. Pakis Mas hal ini ditunjukkan oleh gejala fisiologis, gejala psikologis serta gejala perilaku. Buruh wanita PR. Pakis Mas banyak yang mengalami stres kerja yang semakin meningkat apabila di hubungkan dengan jawaban dari semua responden yang telah terkumpul, namun tingginya stres kerja yang dialami oleh buruh wanita PR. Pakis Mas tidak membuat tingkat produktivitas mereka menjadi menurun melainkan menjadi semakin produktif. Hal ini berarti apabila buruh wanita di PR. Pakis Mas dapat mengelola stres kerja mereka sehingga bisa menjadi pemicu mereka dalam bekerja. Sesuai dengan *General Adaption Syndrome* (GAS) yang menyebutkan ada tiga tahapan dalam stres kerja yaitu tahap 1 peringatan, tahap 2 resistensi dan tahap 3 kelelahan. Buruh wanita di PR. Pakis Mas merasakan posisi dalam tahapan setelah tahapan awal ialah penolakan terhadap semua efek negative yang timbul dari penyebab stres dengan cara mengerjakan semua kewajiban dengan baik dan tuntas serta mengerahkan semua kekuatan fisik dan juga kekuatan emosional. Tetapi pada tahapan ini bisa berakibat bahaya ketika tekanan yang diterima oleh buruh wanita semakin meningkat dari waktu ke waktu bisa mengganggu daya kesanggupan tubuh untuk menahan beban yang dimiliki tidak lagi mampu menahan beban *stressor* maka buruh wanita di PR. Pakis Mas Malang akan mengalami stres kerja pada tahap ke 3 yaitu kelelahan dan hal itu bisa berimbas pada produktivitas kerja mereka.

Menurut Mangkunegara (2009) “Pekerja haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan)”. Yang berarti buruh wanita PR. Pakis Mas Malang dalam bekerja secara mental, fisik sehat serta harus memahami situasi dan kondisi agar dapat mencapai target yang telah

ditentukan oleh pabrik. Memiliki motivasi diri agar dalam bekerja buruh wanita PR. Pakis Mas Malang bisa lebih bersemangat serta memiliki harapan yang lebih baik. Jika buruh wanita PR. Pakis Mas Malang memiliki harapan yang tinggi maka orang tersebut tidak akan terjebak dalam situasi kecemasan, bersikap pasrah maupun depresi dalam menghadapi sulitnya tantangan.

Simpulan

1. Deskriptif
 - a. Konflik peran ganda direfleksikan oleh indikator konflik pekerjaan ke keluarga dan keluarga ke pekerjaan.
 - b. Stres kerja direfleksikan oleh indikator gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku.
 - c. Kinerja direfleksikan oleh indikator aspek kualitatif dan aspek kuantitatif
2. Konflik peran ganda memiliki peran yang penting terhadap kinerja buruh wanita di PR. Pakis Mas Malang
3. Stres kerja mempunyai keterikatan yang tidak bisa dipisahkan dengan kinerja buruh wanita di PR. Pakis Mas Malang.
4. Stres kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara konflik peran ganda menuju kinerja buruh wanita di PR. Pakis Mas

Keterbatasan Penelitian

1. Satu-satunya variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini untuk menyelidiki efek pada kinerja pekerja perempuan adalah satu variabel, kompetensi peran ganda. Diharapkan akan ditambahkan ke variabel yang diteliti untuk studi lebih lanjut.
2. Pada metode pengumpulan data untuk diteliti pada penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga kejujuran responden dalam menjawab pernyataan sangat diperlukan dalam keakuratan hasil penelitian.
3. Hasil penelitian ini hanya bisa digunakan oleh PR. Pakis Mas Malang dikarenakan penelitian ini hanya dilakukan pada ruang lingkup PR Pakis Mas Malang saja.

Saran

1. Perusahaan untuk dapat memperhatikan waktu kerja buruh wanita dalam bekerja untuk mendukung buruh wanita supaya dapat bekerja lebih optimal.
2. Perusahaan untuk dapat memperhatikan konflik peran ganda buruh wanita dalam memberikan waktu kerja supaya buruh wanita merasa terjamin haknya dan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan tugas keluarga agar sebisa mungkin jaraknya tidak terlalu mencolok walaupun tidak bisa seratus persen seimbang dalam menjalani kedua pekerjaan tersebut.
3. Perusahaan untuk dapat memperhatikan stres kerja yang dialami oleh buruh wanita dikarenakan waktu kerja yang terlalu lama sehingga bisa mengurangi jam istirahat mereka dan nantinya hal tersebut dapat menyebabkan penurunan produktivitas buruh wanita dalam bekerja.
4. Peneliti untuk dapat mengkaji lebih banyak referensi yang digunakan untuk menentukan dan menambah variabel dalam penelitian serupa.

5. Peneliti untuk dapat lebih mempersiapkan diri dalam proses penelitian dari prosedur administrasi sampai dengan implementasi hasil sehingga penelitian dapat dilakukan dengan lebih baik, efektif dan efisien.

Daftar Pustaka

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 :Update PLS Regresi*. Semarang.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., and Donnelly, J. H. (1989). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2*. In Organisasi.
- Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J. (1985). *Sources Of Conflict Between Work And Family Roles*. The Academy Of Management Review.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Indriyani, A. (2009). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro)*.
- Irvianti, L. S. D., dan Verina, R. E. (2015). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta*. Binus Business Review.
- Maftuh, B. (2005). *Implementasi Model Pembelajaran Resolusi Konflik Melalui Pendidikan Kewarganegaraan Sekolah Menengah Atas*. Disertasi Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Newstrom, J.W. and Davis, K. (2005). *Organizational Behavior at Work*. In McGraw Hill Book Company, New York.
- Rivai, V., dan Sagala, E. J. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, S. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D Cetakan 17*. Bandung: CV Alfabeta
- Supratikno, H. (2006). *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 85-96.
- <https://Tirto.Id/Bps-Masih-Ada-Kesenjangan-Laki-Laki-Perempuan-Di-Ketenagakerjaan-C9lR>