

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Salah satu elemen yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan adalah tingkat kinerja yang tinggi dari para karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas, mencapai tujuan organisasi, dan memastikan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat memberikan perhatian tinggi pada kinerja karyawannya. Produktivitas dan kinerja karyawan sangat mempengaruhi kesehatan dan kinerja keseluruhan organisasi sehingga perusahaan perlu untuk mengukur dan mengelola kinerja karyawan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Sayudin et al., 2023). Kinerja karyawan yang dikelola dengan baik akan meningkatkan hasil. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk tetap kompetitif dalam menghadapi perubahan pasar yang terus berlangsung. Penilaian kinerja juga merupakan bagian penting dalam memantau dan mengelola kinerja karyawan. Melalui penilaian kinerja, perusahaan dapat mengevaluasi sejauh mana karyawan telah mencapai target dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Dengan adanya penilaian ini, karyawan dapat mengidentifikasi kinerja mereka dan memberikan kontribusi yang lebih baik kepada perusahaan. (Ruth Silaen et al., 2021) mengungkapkan sumber daya manusia sebagai aset penting perusahaan memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas sehingga perusahaan harus memberikan perhatian terhadap aspek ini.

Urgensi PT Inocycle Technology Group Tbk dalam pengelolaan kinerja karyawan adalah kunci keberhasilan operasional dalam peningkatan produktivitas

dan tentunya keberlanjutan perusahaan. Data hasil produksi yang diperoleh berdasarkan persetujuan perusahaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Kategori Kesesuaian Kinerja dengan Hasil Produksi Tahun 2020-2022**

No	Tahun	Cukup (%)	Baik (%)	Sangat Baik (%)
1	2020	23 %	65 %	12 %
2	2021	18 %	66 %	16 %
3	2022	16 %	64 %	20 %

Sumber: PT Inocycle Technology Group Tbk, 2024

Kinerja karyawan yang baik menentukan seseorang tersebut melampaui, memenuhi, atau tidak memenuhi pekerjaan yang diberikan. Dampaknya adalah perusahaan dapat mengidentifikasi karyawan yang cukup baik, baik, bahkan berprestasi. Hasil penelitian (Hasmalawati and Hasanati, 2017) mengungkapkan bahwa dengan meningkatkan kinerja karyawan dapat membuat karyawan menjadi lebih produktif. Hal ini berarti kinerja karyawan dan produktivitasnya akan berbanding lurus. Berdasarkan data, hasil produksi karyawan dari tahun 2020-2022 yang dihitung dari volume produksi secara kualitas masih didominasi dengan hasil yang baik (lebih dari 50%). Setiap perusahaan selalu berkeinginan untuk dapat menghasilkan produk dengan kualitas yang terbaik atau sesuai dengan standar, begitu juga dengan PT Inocycle Technology Group Tbk. Namun, data menunjukkan bahwa masih terdapat ketimpangan antara standar perusahaan dengan kinerja karyawan, hal ini terlihat dari masih adanya hasil produksi yang tergolong cukup. Perusahaan mengharapkan agar karyawan dapat menghasilkan produk yang sesuai standar atau bahkan melampaui standar (terlihat dari hasil produksi baik dan sangat baik) karena hasil produksi dengan kategori baik dapat mencerminkan kinerja karyawan yang baik juga dan memberikan citra perusahaan yang baik pula.

Data tersebut membuktikan bahwa tidak seluruh SDM perusahaan memiliki kinerja yang tergolong baik, masih ada 16% (tahun 2022) karyawan dengan golongan hasil kerja kurang baik. Salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah keluarga (Leira, 2002). (Badrianto and Ekhsan, 2020) juga menemukan keseimbangan hidup pribadi (termasuk keluarga) dan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja seseorang dalam perusahaan.

Kinerja karyawan yang tidak memenuhi standar atau kurang baik ini mendukung fakta bahwa karyawan PT Inocycle Technology Group Tbk bagian produksi juga terdapat wanita. Alasan perusahaan mempekerjakan wanita dikarenakan ada beberapa bagian produksi yang membutuhkan wanita dalam pekerjaannya dikarenakan wanita cenderung lebih teliti. Karyawan wanita yang bekerja memiliki rata-rata usia 30 tahun dan mayoritas sudah menikah dan memiliki anak. Mengingat bahwa karyawan-karyawan tersebut memiliki anak dan ada urusan rumah tangga yang harus diurus membuat mereka memiliki kendala dalam kinerjanya. Konflik peran ganda terjadi ketika seorang karyawan dihadapkan pada tuntutan yang bersifat kontradiktif atau saling bertentangan dari dua peran yang harus diemban. Konflik peran ganda yang dialami karyawan memiliki hubungan erat dengan stres kerja, tuntutan dan ekspektasi dari peran berbeda memberikan tekanan dan kesulitan pada kinerja karyawan tersebut. Dalam (Pratiwi and Betria, 2021) mengungkapkan konflik peran ganda akan mengakibatkan stres pada karyawan karena ketidakmampuan untuk mengurus atau melakukan dua hal dalam waktu yang sama. Gejala fisiologis sebagai salah satu akibat dari stres membuat seseorang merasakan adanya perubahan dalam metabolisme tubuh, detak jantung

semakin cepat, tekanan darah meningkat, bahkan sampai terjadi serangan jantung. (Robbins et al., 2006). Peran ganda yang dijalani oleh karyawan wanita dapat menghasilkan adanya tekanan fisiologis atau sakit jika terjadi secara berkelanjutan, hal ini menyebabkan terganggunya kinerja karyawan tersebut. Selain itu, hal ini juga menjadi indikasi adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang adalah jumlah kejadian (hari) karyawan yang izin tidak hadir dikarenakan sakit. Data tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Jumlah Kejadian Karyawan Sakit Tahun 2020-2022**

No	Tahun	Jumlah Kejadian Karyawan Sakit
1	2020	643
2	2021	532
3	2022	586

Sumber: PT Inocycle Technology Group Tbk, 2024

Berdasarkan data yang diperoleh berdasarkan persetujuan perusahaan, jumlah hari karyawan yang sakit dibawah 5% dari hari efektif bekerja. Hal ini membuktikan bahwa masih ada karyawan izin tidak hadir dikarenakan sakit. Meskipun alasan sakit dapat disebabkan berbagai faktor, tetapi dengan adanya kecenderungan karyawan wanita yang menghadapi peran ganda yang berakibat pada stres kerja membuat data jumlah karyawan sakit dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam mengidentifikasi kinerja karyawan. Menurut (Gitosudarmo and Sudita, 1997) dalam bukunya berjudul Perilaku Keorganisasian, stres memiliki efek baik dan buruk. Ketika stres berada pada tingkat rendah hingga moderat, itu memiliki manfaat fungsional karena dapat mendorong peningkatan pada kinerja pegawai. Namun, pada tingkat stres yang tinggi, dampaknya bersifat

negatif karena tekanan yang diterima semakin banyak sehingga kinerja karyawan yang menurun secara drastis. Konsekuensinya adalah menimbulkan konflik internal yang mengganggu konsentrasi dan fokus karyawan dalam menjalankan tugasnya. Bahkan, konsekuensi terburuk dari adanya konflik peran ganda yang dialami karyawan adalah memutuskan untuk *resign*. Hal ini diutarakan juga oleh Pak Dony selaku HRD melalui wawancara langsung yang dilakukan mengutarakan bahwa ada karyawan wanita yang harus *resign* dikarenakan memiliki anak yang masih kecil (bayi atau balita). Dari kisaran rata-rata 140 pekerja, tingkat *turnover* karyawan wanita PT Inocycle Technology Group Tbk, yaitu:

**Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Wanita Resign Tahun 2020-2022**

No	Tahun	Jumlah Karyawan Wanita Resign
1	2020	17
2	2021	22
3	2022	27

Sumber: PT Inocycle Technology Group Tbk, 2024

Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang *resign* cenderung meningkat setiap tahunnya. Konflik peran ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan meningkatkan keinginan untuk keluar (*turnover intention*). Hal ini didukung oleh (Byron, 2005) yang menunjukkan konflik peran ganda berkaitan dengan *turnover* dengan tingkat yang lebih tinggi. (Kartika Sari and Azis, 2014) konflik peran ganda adalah kondisi individu yang merasakan adanya konflik internal yang muncul karena tekanan peran yang saling bertolak belakang dan bertentangan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga. Stres kerja sebagai variabel *intervening* menjadi jembatan penghubung pada pengaruh konflik peran ganda dan akibatnya terhadap kinerja karena ditemukan hubungan kompleks antar

variabel ini. Jika terjadi secara terus menerus, konflik peran ganda dapat berakibat pada tekanan psikologis dan emosional yang berdampak pada stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, ada beberapa penelitian yang membuktikan bahwa stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan juga. Dalam (Ismail et al., 2015) mengungkapkan bahwa stres yang terjadi pada karyawan memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih keras untuk meningkatkan efisiensi pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari (Hanafi et al., 2018) bahwa stres kerja dalam tingkat rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan performa yang lebih baik, lebih rajin, dan lebih cepat. Penelitian ini menyajikan pemahaman lebih mendalam mengenai proses yang terjadi antara konflik peran ganda dengan kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*.

Konflik peran ganda dapat timbul akibat dari jadwal kerja yang mengakibatkan kurangnya waktu yang dapat dihabiskan bersama keluarga. Durasi bekerja yang lama dari individu mengakibatkan waktu yang bisa dihabiskan untuk keluarga menjadi berkurang. Ketika karyawan merasa memiliki terlalu banyak tuntutan dan tekanan dari peran yang berbeda, karyawan akan merasa sulit untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Tingkat *turnover* yang tinggi menjadi indikasi adanya konflik peran ganda yang tidak teratasi baik oleh individu bersangkutan. Pekerja wanita yang memiliki tanggung jawab dalam rumah tangga cenderung menghadapi kesulitan saat mengatur waktu bagi pekerjaan dan keluarga. Konsekuensi dari lamanya durasi bekerja seorang individu sehingga waktu bersama keluarga menipis berdampak menjadi konflik

peran ganda. Dalam situasi ini, individu dihadapkan pada tuntutan untuk menjalankan dua peran secara bersamaan, yaitu pekerjaan dan keluarga. Akibatnya, faktor emosional yang terkait dengan satu wilayah dapat mengganggu wilayah yang lainnya. Peran ganda yang dijalani oleh seorang karyawan wanita akan menghasilkan adanya tekanan psikologis dan fisiologis jika terjadi secara berkelanjutan dapat mengganggu kinerja karyawan. Penelitian dalam (Pratiwi and Betria, 2021) membuktikan bahwa konflik peran ganda akan mengakibatkan stres karyawan karena ketidakmampuan untuk mengurus atau melakukan dua hal dalam waktu yang sama. Karyawan perempuan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan mereka, yang berakibat pada pengurangan waktu yang dapat mereka habiskan bersama keluarga. Sebaliknya, jika karyawan menghabiskan lebih banyak waktu dengan keluarga, waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas pekerjaan juga akan berkurang. Hal ini menjadi sumber potensi terbesar terjadinya stres kerja pada karyawan. Bagi karyawan yang memiliki beban yang berat ataupun tekanan yang besar tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan akan berimbas kepada kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

PT Inocycle Technology Group sebagai perusahaan yang memproduksi Recycled Polyester Staple Fiber (Re-PSF) dengan mengolah plastik daur ulang tanpa limbah. Bahan tersebut merupakan bahan baku yang digunakan untuk manufaktur bukan kayu, seperti konstruksi, infrastruktur, otomotif, pakaian, pertanian, dan *furniture*. Salah satu pabrik yang berlokasi di Kabupaten Semarang, fokus dalam memproses daur ulang sampah yang dijadikan serat-serat kapas

polyester yang digunakan untuk padding. Padding ini dapat dijadikan sebagai isian untuk bantal, guling, winter jacket, mainan, sepatu, dan lainnya. Karyawan wanita yang bekerja dalam bagian produksi memiliki rata-rata usia 30 tahun dan mayoritas sudah menikah dan memiliki anak. Melalui uraian-uraian tersebut, ditemukan bahwa terdapat permasalahan bagi karyawan wanita di perusahaan bersangkutan terkait peran yang menjadi tanggung jawab mereka sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga. Meskipun begitu, konflik peran ganda juga dapat timbul pada wanita yang belum menikah, hal ini diungkapkan oleh (Sidani and Al Hakim, 2012), wanita yang belum menikah dan sudah bekerja mendapatkan tekanan yang tidak berhenti bahkan setelah selesai bekerja. Permintaan yang harus dihadapi oleh wanita belum menikah ada dua sisi, yang pertama mereka harus hidup bersama dengan keluarga (orang tua), dengan banyaknya harapan dari keluarga, dan melaksanakan pekerjaan rumah. Dan sisi lainnya, mereka tetap harus bekerja dan berusaha menyeimbangkan pekerjaan rumah dengan pekerjaan mereka. Maka, penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dan mempelajari dengan lebih lagi mengenai hal tersebut sehingga Penulis menyusun skripsi berjudul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pekerja Wanita PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang tentu ingin memiliki sumber daya manusia berkinerja baik. Hal tersebut dikarenakan kinerja



karyawan adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, peningkatan produktivitas, dan keberlanjutan perusahaan. Perusahaan berharap agar hasil produksi yang tergolong sangat baik dapat mendominasi dari total hasil produksi. Namun, berdasarkan data pada Tabel 1.1, hasil produksi karyawan tahun 2020-2022 belum maksimal karena hasil produksi yang tergolong sangat baik masih dibawah 20%. Kinerja karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil produksinya sehingga jika hasil produksi masih belum mencapai standar yang diinginkan perusahaan maka begitu juga dengan kinerja karyawannya. Realitas kinerja karyawan yang tidak maksimal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang memiliki peran ganda. Bahkan, hal ini juga ditandai dengan tingkat *turnover* yang tinggi. Pada Tabel 1.2, jumlah karyawan wanita yang keluar berada diangka kira-kira 10% dan selalu meningkat tiap tahunnya. Kinerja karyawan yang tidak maksimal dapat ditunjukkan dengan *turnover* dan tekanan kerja yang tinggi. Tekanan kerja yang tinggi ini ditandai pada Tabel 1.3, yaitu jumlah kejadian karyawan sakit (hari) dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Untuk menjawab masalah tersebut, dilakukan analisis masalah dengan rincian sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan antara konflik peran ganda dengan kinerja karyawan wanita PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang?
2. Bagaimana hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja karyawan wanita PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang?
3. Bagaimana hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan wanita PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang?

4. Bagaimana hubungan antara konflik peran ganda dengan kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan wanita PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka dugaan bahwa konflik peran ganda dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang di mediasi stres kerja karyawan wanita di PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini:

1. Mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan kinerja karyawan wanita PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang.
2. Mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja karyawan wanita PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang.
3. Mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan wanita PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang.
4. Mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan wanita PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, yaitu:

### 1. Bagi Peneliti

Proses penelitian ini menjadi sarana untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan yang dapat dijadikan sebagai kajian pembelajaran serta peneliti dapat menjadi lebih terampil dalam melihat persoalan yang sedang terjadi.

### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan memberikan pertimbangan terhadap perusahaan dalam proses penentuan kebijakan terhadap karyawan, terutama karyawan wanita sehingga perusahaan tetap dapat bertahan dan memiliki SDM yang unggul.

### 3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan dapat dijadikan referensi jika memiliki ketertarikan dengan judul yang sama.

## **1.5. Kerangka Teori**

Kerangka teori ini berisikan konsep dan teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, yaitu kinerja karyawan, konflik peran ganda, dan stres kerja. Pemaparan kerangka teori ini akan menjadi pendukung perumusan hipotesis, penyusunan instrumen penelitian, dan acuan pembahasan dari hasil penelitian.

### **1.5.1. Kinerja Karyawan**

Karyawan yang memiliki beban yang berat ataupun tekanan yang besar tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan akan berakibat pada kinerja yang dihasilkannya. Hal ini berdasarkan hasil penelitian (Khasanah and

Darmawati, 2014), (Iswari and Pradhanawati, 2018), (Kartika Sari and Azis, 2014). Menurut (Soetjipto, 2019), kinerja adalah prestasi yang diperoleh oleh seseorang sebagai hasil dari proses yang telah dilakukan dalam mengerjakan sesuatu. (Luthans, 2011) mengutarakan bahwa kinerja mengacu pada pendekatan perilaku dan konsep manajemen dan memiliki pengertian sebagai *output* secara kualitas dan kuantitas yang didapatkan dalam kegiatan pekerjaan melalui produk atau jasa yang diberikan.

(Mangkunegara, 2004), kinerja adalah *output* kerja atas pekerjaan yang ditanggungjawab kepada karyawan yang bersangkutan. (Rahma et al., 2021), juga mengungkapkan hal yang sama, yaitu kinerja merupakan hasil atau output dari sebuah proses. Kinerja karyawan adalah hasil yang diharapkan dan diinginkan oleh karyawan. (Rivai et al., 2015) juga mengatakan bahwa kinerja adalah tindakan konkret yang menjadi hasil oleh karyawan akibat hasil kerja yang ia lakukan berdasarkan perannya di perusahaan. Kinerja karyawan adalah aspek yang harus selalu diperhatikan oleh pemimpin organisasi karena merupakan tindakan untuk mencapai hasil yang maksimal dari potensi seorang karyawan (Robbins et al., 2019).

Berdasarkan defenisi yang diungkapkan beberapa ahli, menjadi disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas berdasarkan peran yang diberikan kepada yang bersangkutan dalam perusahaannya. Kinerja karyawan juga menjadi salah satu penentu dari produktivitas perusahaan karena jika kinerja karyawan tinggi, maka produktivitas perusahaan juga dapat meningkat begitu juga sebaliknya.

Menurut (Rivai et al., 2015), berbagai faktor tentu menjadi aspek-aspek yang menentukan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut, yaitu:

1. Pelatihan kerja, yaitu proses pembentukan dan peningkatan seseorang terhadap kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Kemampuan dan keahlian karyawan yang semakin baik, kinerja karyawannya juga akan semakin baik.
2. Motivasi kerja, yaitu dorongan dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan, hal ini juga bisa dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri atau orang lain.
3. Budaya organisasi, yaitu norma kebiasaan yang diteapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.
4. Kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin dalam pengaturan, pengelolaan, dan manajemen karyawannya untuk melakukan tugas dan tanggung jawab.
5. Gaya kepemimpinan, yaitu sikap pimpinan dalam menghadapi karyawan.
6. Kepuasan kerja, perasaan yang dihasilkan seorang karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
7. Lingkungan kerja sekitar, yaitu keadaan atau situasi tempat kerja, baik ruangan, sarana, prasarana, dan hubungan kerja dengan rekan lainnya. Lingkungan kerja nyaman dapat memberikan kenyamanan untuk karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
8. Loyalitas, yaitu sikap setia seorang karyawan bagi perusahaan yang ditunjukkan dengan cara tetap bertahan dalam pekerjaannya.

9. Komitmen, yaitu kepatuhan karyawan untuk melakukan peraturan atau kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan.
10. Disiplin kerja, yaitu sikap karyawan dalam melakukan kegiatan dengan sesuai dan tepat dengan ketentuan yang ada.

Menurut (Robbins et al., 2020), beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas. Hal ini dapat dinilai dari persepsi terhadap bagus atau tidaknya tanggung jawab yang diberikan terhadap kemampuan dan keahlian karyawan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah unit yang dihasilkan pada satu aktivitas yang dilakukan karyawan.
3. Ketepatan waktu, yaitu kegiatan yang diselesaikan tepat dengan waktu yang disesuaikan, dapat dinilai dari output dengan pemaksimalan waktu.
4. Efektivitas, yaitu pemanfaatan sumber daya yang tersedia, seperti bahan baku, teknologi, keuangan, dan tenaga kerja, yang dioptimalkan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan.
5. Kemandirian, yaitu kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya ketergantungan dengan fungsi yang masih berhubungan dengan perannya.

Selain itu, menurut (Dessler, 1997), indikator kinerja karyawan, yakni:

1. Kualitas kerja, yaitu ketepatan dan ketelitian hasil kerja seorang karyawan.
2. Produktivitas, yaitu efisiensi kerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan.

3. Pengetahuan pekerjaan, yaitu kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan.
4. Dapat diandalkan, yaitu seorang karyawan yang dapat dipercaya oleh atasan.
5. Kehadiran adalah karyawan yang dapat hadir dengan tepat waktu dan memperhatikan setiap ketentuan yang sudah ada.
6. Kemandirian, yaitu kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik tanpa bergantung dengan orang lain.

#### **1.5.2. Konflik Peran Ganda**

Kebutuhan untuk membiayai diri sendiri dan keluarga, pandangan terhadap standar kehidupan yang layak, dan suami yang tidak bekerja menjadi dorongan bagi wanita untuk masuk juga dalam dunia kerja. Wanita yang bekerja selalu memiliki tuntutan agar tetap memperhatikan pemeliharaan rumah tangga sebagai prioritas utama dan pekerjaan sebagai prioritas lainnya yang tidak kalah penting. Hal ini menjadi potensi timbulnya permasalahan peran yang harus dilakukan dalam dua prioritas tersebut, salah satunya kesulitan dalam pembagian waktu untuk pekerjaan dan keluarga.

Dalam (Kartika Sari and Azis, 2014), konflik peran ganda terjadi saat tuntutan atau tekanan peran dari dua hal yang saling bertolak belakang atau bertentangan. Dalam situasi ini, orang yang menghadapi pilihan untuk cenderung menghabiskan waktu dan usaha pada peran yang dianggap lebih penting bagi mereka sehingga akan menyebabkan kekurangan waktu dan usaha pada tuntutan peran yang lainnya. Hal tersebutlah yang dapat mengakibatkan peningkatan

terjadinya konflik. (Soetjipto, 2019), mendefenisikan konflik peran ganda merupakan konflik peran yang melibatkan adanya tekanan, tuntutan, waktu, dan ketegangan dari pekerjaan yang mengganggu kemampuan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dengan konteks keluarga.

Menurut (Boles et al., 2001), konflik peran ganda merupakan konflik yang timbul akibat pekerjaan tanggung jawab rumah tangga dan segala konsekuensinya dapat mengganggu tanggung jawab seorang ibu di lokasi kerja. Menurut Frone dalam (Soetjipto, 2019), konflik peran ganda merupakan konflik antar-peran yang terjadi ketika pekerjaan dan keluarga saling bertentangan atau tidak saling cocok. Hal ini terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan rumah tangga, adanya permintaan yang saling bertentangan, pembagian waktu yang sulit, dan ketegangan keluarga dikarenakan adanya harapan yang berbeda dari dua peran. (Rosita, 2012) menggambarkan konflik peran ganda sebagai suatu keadaan di mana tenaga kerja menghadapi pertentangan. Di satu sisi, karyawan diharapkan menyelesaikan pekerjaan mereka, sedangkan di sisi sebaliknya, dalam keluarga mereka berkewajiban untuk memberikan perhatian penuh. Dalam kondisi tersebut, keadaan ini tidaklah mudah bagi karyawan dalam membagi peran mereka berdasarkan waktu yang diminta oleh peran-peran tersebut di waktu yang bersamaan. Sebagai karyawan, peran mereka dengan tugas pekerjaan mereka mengganggu keluarga, yang berarti waktu dan perhatian yang seharusnya diberikan kepada keluarga menjadi terbatas karena sebagian besar dialihkan ke urusan pekerjaan. Sebaliknya, peran keluarga juga terlibat dalam pekerjaan, sehingga tanggung jawab keluarga memengaruhi jumlah waktu dan perhatian yang harus



diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam kehidupan pribadi karyawan terhubung dengan tanggung jawab pekerjaan mereka, seperti menyelesaikan tugas harian, bekerja lembur, atau tepat waktu di tempat kerja, hal ini berakibat pada konflik antara pekerjaan dan keluarga muncul.

Konflik peran ganda juga dikenal sebagai konflik akibat peran ganda, di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga tidak secara kualitatif selaras dengan situasi dan waktu. Ini adalah jenis konflik peran yang menyebabkan kondisi tidak stabil atau mengganggu keseimbangan peran. Menurut Irma (2013), konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi ketika urusan pekerjaan memengaruhi urusan keluarga lainnya (Irma, 2013). Sebagai contoh, tanggung jawab rumah tangga, seperti merawat anak yang sakit, dapat mengganggu waktu yang seharusnya dihabiskan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan atau menyebabkan keterlambatan karena harus mengantar anak atau menyiapkan makanan. Sebaliknya, hal yang sama juga dapat terjadi. Misalnya, saat anak membutuhkan perhatian ibu di sore atau malam hari, tetapi ibu tersebut harus menyelesaikan pekerjaan lembur.

Menurut (Marreith, 2013), faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu:

1. Tekanan waktu, yaitu semakin banyak waktu yang diberikan untuk pekerjaan maka semakin dikit pula waktu yang diberikan untuk keluarga.
2. Dukungan keluarga dan jumlah anggota keluarga, yaitu jumlah anggota keluarga akan berbanding lurus dengan konflik. Jika jumlah semakin banyak, maka konflik juga semakin tinggi.

3. Kepuasan kerja, yaitu jika kepuasan kerja berada pada tingkat tinggi maka konflik akan semakin sedikit.
4. Pandangan pernikahan, yaitu keyakinan bahwa wanita yang bekerja memiliki dampak negatif terhadap pernikahannya.
5. *Size of firm*, yaitu jumlah karyawan perusahaan dapat mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

Menurut (Shein and Chen, 2011), dua dimensi konflik peran ganda *bi-directional*, yaitu:

1. Konflik kerja-keluarga: keadaan ini adalah konflik yang terjadi karena tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu perannya terhadap keluarga. Konflik kerja-keluarga terjadi karena tanggung jawab, waktu, dan kebutuhan pekerjaan yang mengganggu perannya terhadap keluarga.
2. Konflik keluarga-pekerjaan: keadaan ini adalah konflik yang terjadi karena tanggung jawab keluarga yang mengganggu pekerjaannya. Ini mirip dengan konflik keluarga-pekerjaan karena waktu, tuntutan, dan kebutuhan keluarga mengganggu pekerjaannya sebagai pekerja.

Bentuk-bentuk konflik peran ganda menurut (Gibson et al., 1982) ada tiga, yaitu:

1. *Person role conflict*, yaitu konflik karena persyaratan yang bersangkutan melanggar prinsip dari pelaku peran.
2. *Intra role conflict*, yaitu konflik karena adanya harapan berbeda dari sebuah peran yang dipengaruhi oleh beberapa orang disekitarnya.

3. *Inter role conflict*, yaitu konflik akibat adanya peran ganda yang dialami seseorang sehingga ia harus memainkan banyak peran sekaligus dengan harapan dapat maksimal di peran-peran tersebut.

Menurut (Frone et al., 1992), indikator-indikator konflik peran ganda, yaitu:

1. Tekanan sebagai orang tua, yaitu beban yang dialami orang tua dalam keluarga dengan menanggung tanggung jawab pekerjaan rumah tangga yang tidak mendapat bantuan dari anak dan adanya kenakalan pada anak
2. Tekanan perkawinan, yaitu beban sebagai istri dalam keluarga yang diakibatkan karena suami tidak dapat memberikan bantuan pada pekerjaan rumah tangga, tidak memberi dukungan, dan tidak dapat diajak berkompromi
3. Kurangnya keterlibatan sebagai istri, yaitu keterlibatan istri yang kurang maksimal terhadap perannya, baik menanggungjawab pekerjaan rumah tangga dan menemani suami
4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, yaitu keterlibatan istri yang tidak maksimal secara psikologis terhadap perannya sehingga perhatian terhadap anak juga kurang
5. Campur tangan pekerjaan, yaitu adanya persoalan atau permasalahan dari pekerjaan yang menyita waktu sehingga mengganggu waktu bersama dengan keluarga.

Selain itu, menurut (Triaryati, 2003), tuntutan pekerjaan terkait dengan tekanan yang disebabkan oleh banyaknya beban kerja yang diberikan dengan

adanya tenggat waktu. Menurut (Boles et al., 2001), indikator-indikator konflik peran ganda, yaitu:

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

### **1.5.3. Stres Kerja**

Stres kerja adalah respons yang muncul saat seseorang menghadapi tuntutan psikologis atau fisik yang spesifik dalam lingkungan kerja mereka. Ini adalah hasil dari situasi atau peristiwa eksternal yang mempengaruhi karakteristik individu. Menurut (Badrianto and Ekhsan, 2020), meskipun biasanya dianggap sebagai sesuatu yang negatif, stres kerja sebenarnya merupakan interaksi individu dengan lingkungannya. Stres dapat memberikan dampak yang baik atau buruk terhadap tubuh tergantung dengan tingkatan stres itu sendiri. Pada tingkat rendah hingga moderat, stress dapat berperan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Namun, pada tingkat tinggi, stress dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan secara drastis.

(Mangkunegara, 2004) menjelaskan bahwa stres adalah ketika seseorang merasa tertekan secara fisik dan psikologis. Kondisi ini biasanya terjadi ketika kebutuhan lingkungan melebihi kemampuan seseorang untuk menanganinya. lingkungan tidak hanya fisik tetapi juga sosial. Hal ini dikarenakan setiap anggota

kelompok atau pekerja menghabiskan sebagian besar waktunya di sana dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut (Handoko, 2015) dalam (Ridho Daenuri and Pitri, 2020) stres kerja merupakan ketegangan yang memengaruhi pikiran, perasaan, dan kesehatan seseorang. Tidak dapat berinteraksi secara positif dengan lingkungan kerja (didalam ataupun diluar tempat kerja), jika stres kerja tidak ditangani dengan baik. Dengan kata lain, karyawan yang mengalami stres di tempat kerja akan mengalami masalah dan memiliki dampak negatif pada kinerja mereka.

Menurut (Badrianto and Ekhsan, 2020), peran yang diambil seseorang dalam pekerjaan mereka, seperti beban kerja yang banyak, menanggungjawab orang, kurangnya dukungan dan kohesi dalam kelompok kerja, perkembangan karier, struktur dan iklim organisasi, wilayah kerja organisasi, tugas dan tanggung jawab, dan gaya kepemimpinan adalah beberapa faktor yang sering menyebabkan stres pada pekerjaan. Seseorang yang mengalami stres mencerminkan bagaimana berbagai sumber stres mempengaruhi kehidupan mereka. Persepsi sumber stres ini sangat penting dalam proses stres karena setiap orang dapat menginterpretasikan sumber stres dengan cara yang berbeda-beda. Beberapa ahli mengungkapkan bahwa stres memiliki efek psikologis, termasuk perilaku, sikap, pemikiran, dan kesehatan fisik.

Menurut (Robbins et al., 2006), konsekuensi yang timbul akibat stres dapat muncul akibat berbagai stressor yang dibagi menjadi 3 kategori umum, yaitu:

1. Gejala fisiologis, yaitu salah satu akibat dari stres membuat seseorang merasakan adanya perubahan dalam metabolisme tubuh, detak jantung

semakin cepat, tekanan darah meningkat, bahkan sampai terjadi serangan jantung.

2. Gejala psikologis, yaitu stres yang diakibatkan karena pekerjaan dapat menimbulkan adanya rasa ketidakpuasan. Penelitian membuktikan bahwa seseorang yang dalam pekerjaannya memiliki peran ganda, konflik dalam pekerjaan, seperti tanggung jawab atau beban kerja dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang berakhir pada stres.
3. Gejala perilaku, yaitu stres berkaitan dengan perubahan pada produktivitas, kehadiran, *employee turn over*, pola hidup, dan sebagainya.

Ditambahkan juga, menurut (Robbins et al., 2006), beberapa faktor-faktor stres kerja, yaitu:

1. Faktor organisasi, yaitu aktivitas perusahaan yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti tuntutan pekerjaan dan pekerjaan dengan tanggung jawab yang tinggi sehingga mengakibatkan stres tinggi.
2. Faktor lingkungan, yaitu dukungan sosial yang berperan untuk memotivasi seseorang dalam pekerjaan.
3. Faktor individu, yaitu kepribadian individu seseorang yang memberikan pengaruh kuat pada stres karyawan atau tidak.

Menurut (Robbins et al., 2006), indikator stres kerja, yaitu:

1. Beban kerja, yaitu pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang dalam waktu tertentu yang jika berlebihan dapat berakibat pada stres kerja

2. Sikap pimpinan, yaitu gaya memimpin yang ditunjukkan oleh pimpinan kepada karyawan yang juga dapat memberikan pengaruh pada tingkat stres kerja dan kinerja karyawan
3. Peralatan kerja, alat dan bahan yang dapat digunakan dengan tujuan mendukung pekerjaan karyawan
4. Kondisi lingkungan, yaitu keadaan lingkungan sekitar karyawan melakukan pekerjaan
5. Suatu pekerjaan dan karir, yaitu jabatan atau kedudukan yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan

Sedangkan menurut (Handoko, 2000), indikator stres kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. *On The Job*, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga menimbulkan stres. Indikatornya:
  - Beban kerja yang banyak
  - Tekanan waktu
  - Iklim politik
  - Umpan balik pekerjaan yang tidak mendukung
  - Wewenang tidak maksimal dalam melaksanakan tanggung jawab
  - Kemenduaan peran (*role ambiguity*)
  - Frustrasi
  - Konflik antarpribadi dan kelompok
  - Perbedaan nilai perusahaan dan karyawan
  - Terjadinya perubahan

2. *Off The Job*, yaitu permasalahan yang berasal dari luar organisasi yang berakibat pada timbulnya stres. Indikatornya:

- Keadaan keuangan
- Masalah tentang keluarga
- Masalah fisik
- Masalah kondisi pekerjaan
- Masalah tempat tinggal

## **1.6. Pengaruh Antar-Variabel**

### **1.6.1. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja**

Karyawan wanita yang memiliki peran ganda akan merasakan tekanan secara emosional dan fisik jika harus terus-menerus menjalankan kedua peran tersebut, dan hal ini akan mengganggu kinerjanya. Menurut (Jimad, 2010), ketidakmampuan untuk mengurus atau melakukan dua hal sekaligus akan menyebabkan stres pada karyawan. Penelitian (Dewi Burhanuddin et al., 2018) juga mengungkapkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja yang juga sejalan dengan penelitian dari (Eliana et al., 2021) Karyawan wanita dapat merasakan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan dengan maksimal dikarenakan hal tersebut dapat mengurangi waktu yang bisa karyawan berikan kepada keluarganya, begitu juga dengan keadaan sebaliknya, jika karyawan wanita memberikan lebih banyak waktunya untuk keluarga, maka akan berakibat pada sedikitnya waktu yang bisa diberikan kepada pekerjaan. Bahkan, keadaan ini bukan hanya terjadi pada unsur waktu, tetapi juga pikiran. Jika karyawan wanita banyak memikirkan permasalahan atau



keadaan dalam keluarganya bisa berdampak pada dikesampingkannya pekerjaan, begitu juga sebaliknya, jika karyawan lebih memikirkan pekerjaannya, maka permasalahan atau keadaan keluarga juga bisa jadi dikesampingkan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dirumuskan hipotesis:

H1: Terdapat Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja

### **1.6.2. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan**

Jika seseorang harus bekerja dalam jam kerja yang panjang, konflik peran ganda menjadi sangat mungkin untuk dialami karena hal ini berakibat pada sedikitnya waktu yang diberikan karyawan kepada keluarganya. Gangguan emosional dapat terjadi jika individu harus menanggungjawab dan menjalankan dua peran secara sekaligus, buruknya gangguan emosional ini dapat terjadi pada kedua peran yang dijalankan. Simon (2004) dalam (Kartika Sari and Azis, 2014) juga menjelaskan bahwa berbagai alasan dapat menyebabkan konflik peran ganda, seperti tanggung jawab dari pekerjaan dan keluarga, ketidakmampuan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, dan tekanan pekerjaan yang membuat sulit bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan tanggung jawabnya. Dalam (Sari et al., 2021) mengungkapkan bahwa karyawan mengalami konflik peran ganda karena pekerjaan yang kurang fleksibel, adanya konflik personal kesibukan lain, dan pimpinan yang tidak suportif dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka keadaan peran ganda yang dijalani terus menerus oleh seorang karyawan wanita dapat menyebabkan tekanan psikologis dan fisik yang dapat

mengganggu kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dirumuskan hipotesis:

H2: Terdapat Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan

### **1.6.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Tingkat stres rendah hingga moderat, dapat bermanfaat karena mendorong peningkatan kinerja karyawan. Stres memiliki efek positif dan negatif. Jika tingkat stres tinggi, efeknya menjadi negatif karena dapat menyebabkan penurunan kinerja yang signifikan. Stres kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini dapat berdampak buruk bagi organisasi, seperti keinginan karyawan untuk berhenti, tingkat absensi yang meningkat, dan berkurangnya komitmen terhadap perusahaan (Boles et al., 2001). Situasi ini dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan karena dapat mengganggu pelaksanaan tugas, yang pada lanjutannya dapat menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun, penelitian yang dilakukan (Ridho Daenuri and Pitri, 2020) menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika stres kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat. Tindakan yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi adalah harus mengelola SDM dengan baik. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini merumuskan hipotesis:

H3: Terdapat Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

#### **1.6.4. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja**

Mengatur waktu untuk keluarga dan pekerjaan cenderung menjadi tantangan bagi pekerja wanita yang memiliki tanggung jawab rumah tangga. Lamanya jam kerja seseorang dapat menyebabkan konflik peran ganda dan mengurangi waktu keluarga. Individu tidak boleh melakukan dua peran secara sekaligus sekaligus karena emosi yang terlibat dalam satu area mengganggu area lainnya. Jika peran ganda dijalani oleh seorang karyawan wanita secara terus menerus, hal itu akan mengganggu kinerjanya.

(Jimad, 2010) mengungkapkan bahwa konflik peran ganda akan mengakibatkan stres pada karyawan karena ketidakmampuan untuk mengurus atau melakukan dua hal dalam waktu yang sama. Jika kapasitas tenaga, durasi waktu dan pikiran yang diberikan karyawan wanita dalam hal pekerjaan lebih banyak, maka hal ini akan berdampak pada sedikitnya waktu yang bisa diberikan untuk keluarga. Begitu juga sebaliknya, jika tenaga dan waktu yang diberikan karyawan lebih banyak untuk keluarga, justru pekerjaan yang seharusnya diselesaikan dengan maksimal bisa menjadi terdampak. Hal ini menjadi sumber potensi terbesar terjadinya stres kerja pada karyawan. Karyawan yang memiliki beban yang berat ataupun tekanan yang besar tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan akan berimbas kepada kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Erwina and Khaerana, 2023) menunjukkan bahwa fenomena konflik peran ganda yang terjadi pada pekerja wanita nyatanya dapat diselesaikan dengan baik oleh responden, mereka dapat

dikatakan berhasil dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga sehingga tidak terdapat ketimpangan antara pekerjaan dan keluarga sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis:

H4: Terdapat Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja

### 1.7. Analisis Rincian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang peneliti pilih sebagai pembanding, yaitu:

**Tabel 1.4 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rina Indra Iswari, Ari Pradhanawati (2018)	Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan	- Peran ganda memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan - Stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan
2.	Ni Komang Firda Mustiyana Yanti, Ni Made Yudhaningsih (2021)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus pada Perawat Sanglah Denpasar)	- Konflik peran ganda berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja perawat - Stres kerja merupakan variabel moderating karena interaksi konflik peran ganda dan stres kerja negatif dan signifikan
3.	Christine W.S., Megawati Oktorina, Indah Mula (2010)	Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga sebagai Intervening Variabel (Studi pada <i>Dual Career Couple</i> di Jabodetabek)	- Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Trisna Dewi Burhanuddin, Herman Sjahrudin, Abd. Mansyur Mus (2018)	Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja melalui Stres Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konflik peran ganda terhadap stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan.</li> <li>- Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ul>
5.	Abdul Wahab, Arfie Yasrie, Mahfuzil Anwar (2019)	Pengaruh 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"> <li>- Konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja dinyatakan dapat diterima, walaupun tidak signifikan</li> <li>- Konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja dinyatakan dapat diterima, walaupun tidak signifikan</li> <li>- Stres kerja merupakan variabel moderator antara konflik peran ganda dan kinerja</li> </ul>
6.	Uswatun Khasanah dan Arum Darmawati (2014)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawati PT Cosmoprof Indokarya	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan</li> </ul>
7.	Rurin Rikantika (2016)	Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengaruh hasil yang positif dan signifikan antara work family conflict dan kinerja karyawan</li> </ul>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Ratna Kartika Sari, Nasir Azis, Amri (2014)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh	- Tidak terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan kinerja - terdapat pengaruh antara konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja pemeriksa
9.	Intan Kumala Sari, Tania Rezki Farha, Vicky F Sanjaya (2021)	Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stres Kerja sebagai Mediasi	- Konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja - Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita - Konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita - Stres kerja memediasi hubungan antara konflik peran ganda dan kinerja karyawan wanita
10.	Kurnia Sri Rejeki (2017)	Pengaruh Work-Family Conflict, Beban Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita Bagian Rawat Inap Puskesmas di Kabupaten Kebumen	- Work-family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat wanita bagian rawat inap Puskesmas Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa studi sebelumnya telah meneliti variabel yang sama, seperti konflik peran ganda, stres kerja, dan kinerja karyawan. Namun, ada perbedaan dalam jumlah variabel yang digunakan. Beberapa studi sebelumnya menggunakan stres kerja sebagai salah satu variabel dependen atau variabel moderasi, tetapi penelitian ini menggunakannya sebagai variabel *intervening*. Studi sebelumnya juga menggunakan stres kerja sebagai variabel mediasi, tetapi dengan subjek yang

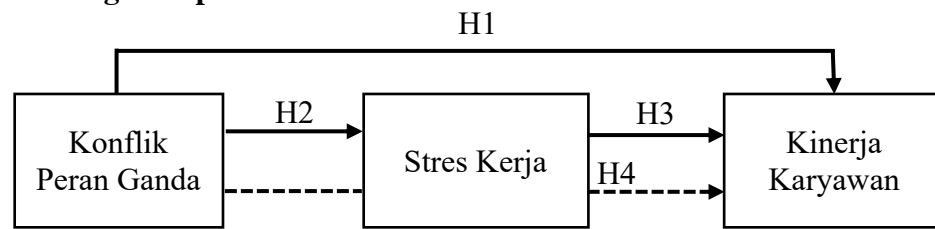
berbeda. Objek penelitian ini yaitu PT Inocycle Technology Group Tbk yang berlokasi di Kabupaten Semarang.

### **1.8. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara permasalahan yang terdapat pada penelitian dalam bentuk kalimat pertanyaan yang bersifat praduga. Hal ini dikarenakan nantinya penelitian ini yang akan membuktikan kebenaran dari hipotesis tersebut. Hipotesis akan memberikan tujuan dan arah dari kegiatan penelitian menjadi lebih rinci. Adapun hipotesis yang dirumuskan, sebagai berikut:

1. Diduga terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja karyawan wanita PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang
2. Diduga terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan kinerja karyawan wanita PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang
3. Diduga terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan wanita PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang
4. Diduga terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan wanita PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang

### Kerangka Hipotesis



Gambar 1. 3 Kerangka Hipotesis

Keterangan:

Konflik Peran Ganda (X) : Variabel Independen

Stres Kerja (Me) : Variabel *Intervening*

Kinerja Karyawan (Y) : Variabel Dependen

## 1.9. Definisi Konsep

Definisi konsep adalah definisi dari ide yang akan digunakan untuk memudahkan peneliti untuk menerapkan ide-ide tersebut dalam rumusan masalah yang akan diteliti. Maka, variabel-variabel yang diidentifikasi, yaitu:

### 1.9.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah aspek yang harus selalu diperhatikan oleh pemimpin organisasi karena merupakan tindakan untuk mencapai hasil yang maksimal dari potensi seorang karyawan (Robbins et al., 2019).

### 1.9.2. Konflik Peran Ganda

Menurut (Boles et al., 2001), konflik peran ganda merupakan konflik yang timbul akibat pekerjaan tanggung jawab rumah tangga dan segala konsekuensinya dapat mengganggu tanggung jawab seorang ibu di lokasi kerja. Pertentangan ini muncul karena pekerja wanita memiliki peran penting selain sebagai pekerja.



### **1.9.3. Stres Kerja**

Stres kerja merupakan ketegangan yang memengaruhi pikiran, perasaan, dan kesehatan seseorang. Tidak dapat berinteraksi secara positif dengan lingkungan kerja (didalam ataupun diluar tempat kerja), jika stres kerja tidak ditangani dengan baik. Dengan kata lain, karyawan yang mengalami stres di tempat kerja akan mengalami masalah dan memiliki dampak negatif pada kinerja mereka (Handoko, 2015).

### **1.10. Definisi Operasional**

Definisi operasional menjadi sarana yang digunakan untuk mempermudah pengukuran terhadap variabel penelitian. Definisi operasional menjelaskan konsep dalam variabel yang lebih konkret dibanding definisi konsep yang lebih abstrak. Maka, definisi operasional dari variabel penelitian, sebagai berikut:

#### **1.10.1. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah aspek yang harus selalu diperhatikan oleh PT Inocycle Technology Group Tbk karena merupakan tindakan untuk mencapai hasil yang maksimal dari potensi seorang karyawan wanita di perusahaan tersebut. Menurut (Robbins et al., 2019), beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur, yaitu:

1. Kualitas. Hal ini dapat dinilai dari persepsi terhadap bagus atau tidaknya tanggung jawab yang diberikan terhadap kemampuan dan keahlian karyawan.

2. Kuantitas, yaitu jumlah unit yang dihasilkan pada satu aktivitas yang dilakukan karyawan.
3. Ketepatan waktu, yaitu kegiatan yang diselesaikan tepat dengan waktu yang disesuaikan, dapat dinilai dari output dengan pemaksimalan waktu.
4. Efektivitas, yaitu pemanfaatan sumber daya yang tersedia, seperti bahan baku, teknologi, keuangan, dan tenaga kerja, yang dioptimalkan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan.
5. Kemandirian, yaitu kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya ketergantungan dengan fungsi yang masih berhubungan dengan perannya.

#### **1.10.2. Konflik Peran Ganda**

Konflik peran ganda adalah konflik yang timbul akibat pekerjaan tanggung jawab rumah tangga dan segala konsekuensinya dapat mengganggu tanggung jawab seorang ibu di PT Inocycle Technology Group Tbk. Menurut (Boles et al., 2001) indikator-indikator konflik peran ganda, yaitu:

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

#### **1.10.3. Stres Kerja**

Stres kerja adalah ketegangan yang memengaruhi pikiran, perasaan, dan kesehatan karyawan wanita PT Inocycle Technology Group Tbk. Menurut

(Handoko, 2015), indikator stres kerja dibagi dalam dua kelompok, yaitu *On the Job* dan *Off the Job*. *Off The Job*, yaitu permasalahan dari luar organisasi yang berakibat pada timbulnya stres pada karyawan. Indikatornya antara lain:

1. Keadaan keuangan
2. Masalah tentang keluarga
3. Masalah fisik
4. Masalah kondisi pekerjaan
5. Masalah tempat tinggal

### **1.11. Metode Penelitian**

Secara umum, metode penelitian adalah cara yang dilakukan dalam sebuah penelitian untuk memperoleh data dengan tujuan mendukung penelitian secara ilmiah. Subjek penelitian ini adalah karyawan wanita pada bagian produksi di PT Inocycle Technology Group Tbk. Maka, data yang dibutuhkan adalah data mengenai variabel konflik peran ganda (X) sebagai variabel independen, stres kerja (Z) sebagai variabel *intervening*, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

#### **1.11.1. Tipe Penelitian**

*Explanatory research* bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja di PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang.

## **1.11.2. Populasi dan Sampel**

### **1.11.2.1. Populasi**

Populasi merujuk kepada suatu kumpulan umum yang terdiri dari obyek atau subjek yang ditentukan untuk diteliti dan digunakan sebagai dasar untuk menyimpulkan (Sugiyono, 2010). Dalam konteks ini, populasi tidak hanya terbatas pada manusia, tetapi juga mencakup obyek atau subjek yang memiliki karakteristik yang relevan dengan penelitian tersebut. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah karyawan perempuan PT Inocycle Technology Group Tbk yang berjumlah 46 orang.

### **1.11.2.2. Sampel**

Sampel merupakan representasi dari seluruh populasi atau sebagian dari total karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, sampel yang dipilih menggunakan metode sensus, di mana seluruh anggota populasi diminta untuk berpartisipasi (Hair et.al (1995) dalam (Ferdinand, 2006)). Dengan demikian, keseluruhan populasi, yang terdiri dari 46 karyawan wanita PT Inocycle Technology Group Tbk, diikutsertakan dalam penelitian ini sebagai responden. Peneliti mengambil sampel pada bagian produksi karena pada bagian tersebut dibutuhkan tenaga kerja wanita yang lebih teliti dan berhati-hati serta adanya jam kerja *shifting* yang menyebabkan adanya peran ganda karyawan wanita.

### **1.11.3. Sumber Data**

Dengan tujuan menghasilkan sumber data yang valid dari data primer dan sekunder, peneliti menggunakan teori, rumusan masalah, dan indikator. Sumber data tersebut, yaitu:

#### 1. Data Primer

Data yang dikumpulkan sendiri oleh seseorang atau langsung dari sumbernya. Biasanya, cara mengumpulkan data ini adalah dengan memberikan kuesioner kepada orang yang sedang diteliti dan mereka langsung mengisinya.

#### 2. Data Sekunder

Hasil studi kepustakaan, literatur ilmiah, buku tentang penempatan dan prestasi kerja, dan internet adalah beberapa contoh data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung.

#### **1.11.4. Skala Pengukuran**

Dalam penelitian ini, skala penilaian digunakan sebagai pertanyaan survei tertutup untuk menyampaikan pendapat responden dalam bentuk perbandingan atau perbandingan. Menurut (Arikunto, 2006), skala penilaian adalah skala data penelitian bertingkat, sehingga pernyataan wawancara yang ditemukan peneliti menunjukkan tingkatan instrumen penelitian. *Rating scale* sebagai sebuah pernyataan diikuti dengan jawaban yang menunjukkan tingkatan-tingkatan. Menurut (Handoko, 2000), skala penilaian merupakan instrumen yang digunakan dalam pengamatan untuk mengevaluasi, menggambarkan, dan mengklasifikasikan individu. Skala ini terdiri dari daftar ciri-ciri perilaku yang dicatat berdasarkan kriteria yang dibuat secara bertahap, yang membantu dalam proses pengumpulan data dan analisisnya.

Tabel 1.5 Pengukuran Rating Scale

Skala Penilaian	Keterangan
1	<i>Unsatisfactory Performance</i> (Tidak Memuaskan)
2	<i>Improvement Desire</i> (Perlu Perbaikan)
3	<i>Meet Expectation</i> (Memenuhi Harapan)
4	<i>Exceed Expectation</i> (Melebihi Harapan)
5	<i>Outstanding Performance</i> (Luar Biasa)

Sumber : Handoko (1996)

### 1.11.5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini diharapkan mengumpulkan data dengan tingkat validitas tinggi, jadi metode pengumpulannya harus ditentukan. Beberapa teknik untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

#### 1. Wawancara

Wawancara merupakan interaksi antara dua individu yang melibatkan pertanyaan dan jawaban dengan tujuan bertukar informasi dan ide. Wawancara bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam mengenai suatu topik tertentu. Dalam konteks penelitian, wawancara merupakan metode pengumpulan data yang mengandalkan laporan atau pendapat pribadi untuk memperoleh data yang valid dan dapat dipercaya. Beberapa faktor yang diteliti dalam penelitian ini meliputi konflik peran ganda, stres di tempat kerja, dan kinerja karyawan, dengan peserta yang diwawancarai berasal dari Departemen HRD.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk meminta jawaban. Pendekatan ini efektif apabila peneliti memiliki

pemahaman yang mendalam tentang variabel yang akan diukur dan respon yang mungkin diberikan oleh responden. Selain itu, kuesioner juga sesuai digunakan ketika jumlah responden cukup besar dan tersebar luas. Kuesioner dapat berisi pernyataan atau pertanyaan yang tertutup maupun terbuka, serta dapat disebarkan langsung kepada responden atau melalui pos atau internet (Sugiyono, 2010). Dalam konteks penelitian ini, kuesioner berisi pernyataan dan ditujukan kepada karyawan wanita di bagian produksi PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang.

### 3. Studi literatur

Peneliti juga melakukan studi literatur untuk mendapatkan data dari sumber lain secara tidak langsung. Ini membantu mengurangi waktu, mengklasifikasikan masalah, membuat standar untuk mengevaluasi data primer, dan mengisi kesenjangan informasi. Studi sebelumnya tentang budaya organisasi, pelatihan kerja, motivasi karyawan, dan kinerja termasuk data yang diperlukan untuk penelitian literatur.

#### **1.11.6. Metode Pengolahan Data**

Langkah selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian adalah pengolahan data. Metode pengolahan data yang digunakan, yaitu:

##### *1. Editing*

Setelah data terkumpul, penting untuk melakukan editing data guna memastikan kebenaran dan kualitasnya. Proses editing data melibatkan seleksi dan pemeriksaan kembali data yang telah dikumpulkan. Data tersebut dianalisis secara individual untuk dikelompokkan menjadi data yang benar. Selanjutnya, untuk

memastikan bahwa data tersebut akurat, dilakukan perbaikan atau pencairan. Langkah ini dilakukan dengan tujuan menghilangkan ketidaklengkapan, kepalsuan, atau penyimpangan data. Peneliti dapat memastikan bahwa data yang digunakan adalah benar dan berkualitas tinggi untuk penelitian atau analisis dengan mengubah data.

## 2. *Coding*

*Coding* adalah proses memberikan tanda, simbol, atau kode angka pada jawaban yang dikumpulkan. Tujuan pengkodean adalah untuk mengelompokkan jawaban yang telah terkumpul ke dalam kelompok-kelompok.

## 3. *Scoring*

Dalam *scoring*, nilai atau angka diberikan kepada jawaban untuk menghasilkan data kuantitatif yang diperlukan untuk pengujian hipotesis berdasarkan aturan atau skala yang telah ditentukan.

## 4. *Tabulating*

*Tabulating* adalah tahap di mana data-data dimasukkan ke dalam tabel dan diatur sedemikian rupa sehingga memudahkan perhitungan. Dalam *tabulating*, angka-angka yang telah dikodekan atau diberi nilai ditempatkan dalam tabel yang terstruktur untuk analisis lebih lanjut.

Melalui pengkodean, *scoring*, dan *tabulating*, data yang telah dikumpulkan dapat diorganisir, dinilai, dan disusun secara sistematis untuk memfasilitasi analisis dan pengolahan lebih lanjut.



### **1.11.7. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini, digunakan metode Structural Equation Model (SEM) - Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 4.0. PLS merupakan metode analisis yang kuat dan lebih fleksibel karena tidak mengharuskan adanya asumsi tertentu (Ghozali and Latan, 2015). PLS digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara variabel tersembunyi dalam penelitian dan untuk menguji teori yang ada (Ghozali and Latan, 2015). Selain itu, karena SmartPLS menggunakan metode bootstrapping (penggandaan acak), PLS memungkinkan analisis jalur dengan sampel kecil karena tidak membutuhkan data distribusi normal. Dua submodel digunakan untuk analisis SEM-PLS. Pertama, model pengukuran (outer model) menunjukkan bagaimana variabel yang diamati mewakili variabel tersembunyi yang ingin diukur, dan model struktural (inner model) menunjukkan hubungan dan efek antara variabel tersembunyi dalam penelitian.

#### **1.11.7.1. Model Pengukuran (Outer Model)**

Tujuan dari analisis ini adalah untuk memastikan dan menunjukkan bahwa indikator yang digunakan berhubungan dengan variabel laten sehingga pengukuran yang dilakukan layak dan dapat diandalkan. Beberapa pengukuran telah dilakukan, seperti berikut:

##### **1. Uji Validitas (*Covergent*)**

Nilai faktor penambahan untuk setiap indikator konstruk harus lebih dari 0,70 untuk penelitian konfirmasi dan 0,60 untuk penelitian penjelasan. Nilai AVE konstruk rata-rata harus lebih dari 0,50.

## 2. Uji Validitas (*Discriminant*)

Nilai faktor *crossloading* dihitung untuk mengetahui validitas diskriminan konstruk. Jika nilai korelasi indikator dengan konstruk lebih besar daripada nilai korelasi indikator dengan konstruk lain, nilai ini dapat digunakan untuk menentukan apakah konstruk memiliki diskriminan yang cukup. Selain itu, nilai akar kuadrat AVE (Fornell Larcker) dari setiap struktur dibandingkan dengan nilai korelasi antar struktur.

## 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai reliabilitas suatu konstruk dan akurasi instrumen yang digunakan untuk mengukurnya. Ini diukur dengan melihat nilai Cronbach alpha, di mana konstruk dianggap reliabel jika nilainya minimal 0,60. Selain itu, nilai gabungan, di mana konstruk dianggap reliabel jika nilainya lebih dari 0,70 (penelitian konfirmasi) dan antara 0,60 dan 0,70 (penelitian penjelasan).

### 1.11.7.2. Model Struktural (Inner Model)

Dalam analisis dalaman model, nilai R-Square digunakan untuk menentukan kekuatan dan pengaruh antar variabel latennya. Dalam (Ghozali and Latan, 2015)). Nilai R-Square dengan kriteria batasan:

- Nilai 0,75: kategori kuat
- Nilai 0,50: kategori moderat
- Nilai 0,25: kategori lemah

Nilai F-Square dengan kriteria batasan:

- Nilai 0,35: kategori besar

- Nilai 0,15: kategori sedang
- Nilai 0,02: kategori kecil

Nilai Goodness of Fit (GoF) dapat diperoleh melalui:

$$GoF = \sqrt{(Com \times R^2)}$$

Keterangan :

*Com* = nilai rata-rata communality

$R^2$  = nilai rata-rata

Nilai *coefficient path* yang diperoleh melalui metode *bootstrapping* yang diuji satu arah, digunakan untuk menguji hipotesis. Nilai statistik T harus lebih besar dari 1,64 (Hair and F, 2011). Ketika t-statistik lebih besar dari 1,64 dan tingkat signifikansi 5% digunakan, kriteria penerimaan  $H_a$  dan penolakan  $H_o$  adalah masing-masing. Nilai  $p < 0,05$ .