



## **PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GOMBONG**

**Wilson Candra Teguh Pratama, Tiyan Fatkhurrokhman, Wisanggeni Bagus**

Program Studi Manajemen, Fakultas Sains Dan Humaniora,

Universitas Muhammadiyah Gombong

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita di Universitas Muhammadiyah Gombong. Dalam pengumpulan data digunakan data primer yang diperoleh dari kuisioner dengan metode purposive sampling. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Universitas Muhammadiyah Gombong yaitu sebanyak 120 karyawan. Kriteria sampel yang digunakan yaitu hanya karyawan wanita yang sudah menikah yang bisa dijadikan sampel, totalnya adalah sebanyak 58 karyawan. Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan wanita di Universitas Muhammadiyah Gombong.

**Kata Kunci:** Konflik Peran ganda, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Pada era modern saat ini kehidupan dunia kerja tidak hanya didominasi oleh pekerja laki-laki, tetapi juga perempuan telah melakukan pekerjaan laki - laki. Menurut data dari

Badan Pusat Statistika (BPS), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) wanita di Jawa Tengah mengalami peningkatan.

---

\*Correspondence Address : wilsonctp24@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v10i2.2023.955-961

© 2023UM-Tapsel Press

**Tabel 1. TPAK di Jawa Tengah**

Kelompok Umur..	TPAK Menurut Kelompok Umur di Jawa Tengah (Persen)		
	2019	2020	2021
Usia 15 Tahun ke Atas	68.85	69.43	69.58
Laki-laki	82.78	81.68	81.94
Wanita	55.35	57.54	57.58

Sumber : Jateng.bps.go.id

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja adalah proporsi penduduk usia kerja yang termasuk dalam angkatan kerja, yakni mereka yang bekerja ataupun menganggur terhadap penduduk usia produktif. Semakin tinggi TPAK mendeskripsikan keadaan meningkatnya kemungkinan penduduk usia produktif/ekonomi aktif untuk mencari pekerjaan atau melakukan kegiatan ekonomi (Trisna Dewi, 2018 ). Jumlah penduduk usia kerja, kebutuhan penduduk akan pekerjaan, dan faktor sosial ekonomi dan demografis lain ialah besaran yang bisa berpengaruh pada angka TPAK (jateng.bps.go.id). Peningkatan TPAK setiap tahunnya menunjukkan bahwa wanita semakin berkontribusi dalam industri tenaga kerja dan wanita memiliki peluang yang sama dengan kaum laki-laki dalam melakukan pekerjaan.

Pada umumnya peran wanita adalah sebagai istri atau ibu rumah tangga dan mengurus rumah tangga, tetapi tidak dipungkiri bahwa wanita saat ini banyak bekerja diluar, itulah yang sering disebut dengan peran ganda (Suhariah, 2020). Wanita yang bekerja di luar rumah dan juga mengurus rumah tangga akan menyebabkan berbagai masalah dan merasa kesulitan yang akan berpengaruh terhadap kinerja wanita di tempat kerja sebagai akibat dari konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga. Harapan dan realita yang tidak seimbang akan melahirkan berbagai konflik. Dalam kehidupan kerja, konsep konflik adalah salah satu istilah yang

dijelaskan oleh *multi-role conflict* atau konflik multi-peran, khususnya jenis masalah antar-peran di mana konflik peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertabrakan (Rahmayati, 2020).

Dampak dari konflik peran ganda diawali dari penurunan kinerja karyawan, efek jangka panjangnya dapat menumbuhkan keinginan bagi karyawan untuk mengundurkan diri atau keluar dari pekerjaannya (Sari, dkk 2021). Konflik peran ganda akan berpengaruh terhadap kondisi kejiwaan dan psikologis seseorang serta dapat melahirkan stres kerja. Stres kerja secara tidak disadari dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan organisasi. Wanita memiliki kemungkinan lebih besar mengalami stres kerja karena mengalami konflik peran sebagai wanita karir dan sebagai ibu rumah tangga. Konflik pekerjaan dengan keluarga menjadi salah satu sumber stres kerja bagi karyawan wanita.

Universitas Muhammadiyah Gombong merupakan perguruan tinggi swasta yang terletak di Kecamatan Gombong Kabupaten Kebumen. Universitas Muhammadiyah Gombong memiliki total karyawan sebanyak 120 karyawan, dimana lebih dari 50% nya adalah karyawan wanita yang telah menikah. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan wanita disana, bahwa terdapat gejala stress kerja yang diakibatkan oleh peran ganda wanita sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga. Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa pegawai perempuan lebih banyak mengalami konflik multi peran dibandingkan laki-laki karena peran perempuan sebagai ibu rumah tangga.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam *multi-role conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita di Universitas Muhammadiyah Gombong karena terdapat temuan bahwa karyawan wanita yang sudah menikah

memiliki tingkat stress kerja yang lebih tinggi serta melihat fenomena bahwa saat ini semakin banyak wanita yang menjalani peran ganda sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga. Alasan lain penelitian ini adalah adanya *research gap* atau perbedaan hasil penelitian dari penelitian terdahulu. Hasil penelitian terdahulu memberikan bukti bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita (Sari, dkk 2021). Namun beda dengan studi yang dilakukan oleh (Burhanudin,2018), *multi-role conflict* yang diukur dengan *conflict* pekerjaan dan keluarga berdampak positif kepada kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita (Burhanudin, 2018). Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian lain, (Wahab, dkk 2019) berpendapat stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja karyawan wanita yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Gombong. Untuk institusi manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah untuk menganalisa faktor faktor yang menyebabkan stress kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Sedangkan bagi akademisi manfaat penelitian ini adalah sebagai sumber pustaka dan referensi dalam ilmu manajemen sumber daya manusia

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif , yaitu penelitian yang analisis dan pengumpulan datanya bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis (Sugioyo, 2017). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan dan Dosen Universitas Muhammadiyah Gombong yang berjumlah 120 pegawai. Sampel dalam

penelitian ini adalah karyawan dan dosen wanita di Universitas Muhammadiyah Gombong yang telah menikah. Teknik purposive sampling digunakan untuk menentukan sampel, yaitu pertama tentukan sampel melalui kriteria tertentu, dari populasi yang ada yaitu karyawan dan dosen wanita di Universitas Muhammadiyah Gombong yang telah menikah yang berjumlah 58 karyawan. Metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuisioner kepada sampel yang telah ditentukan kemudian melakukan uji statistik menggunakan SPSS. Statistik deskriptif, uji validitas dan realibilitas merupakan data analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji model regresi berdistribusi secara normal, kemudian regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

### **Uji Realibilitas**

**Tabel 2. Uji Realibilitas**

Variabel	<i>Cronbranch Alpha</i>	<i>r Kritis</i>	Keterangan
Konflik peran ganda	0,780	0,60	reliabel
Stres kerja	0,850	0,60	reliabel
Kinerja	0,810	0,60	reliabel

Dari tabel 2, terlihat bahwa nilai cronbranch alpha hasilnya lebih besar dari 0,60, hal ini berarti bahwa semua pertanyaan yang digunakan di setiap variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Multikolinieritas**

**Tabel 3. Hasil Statistik Kolinearitas**

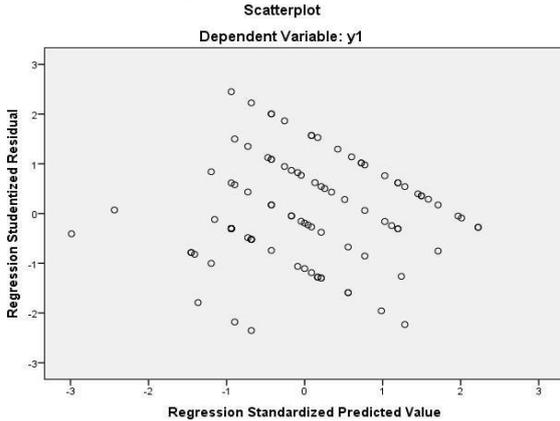
No	Variabel Independen	Statistik Kolinearitas	
		Tolerance	VIF
1	Konflik peran ganda	0,746	1,714

2	Stres kerja	0,746	1,714
---	-------------	-------	-------

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa model regresi dapat dipakai karena nilai VIF tidak melebihi 10, artinya model ini tidak memiliki multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

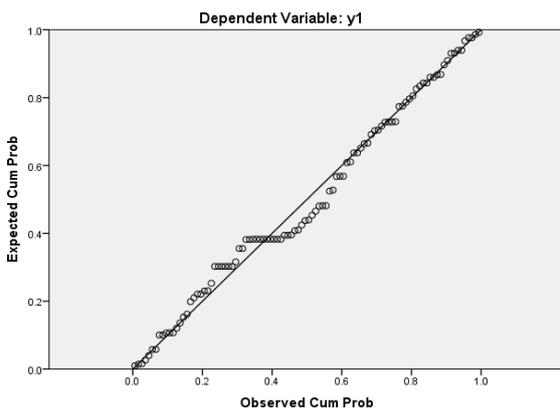
Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 1, menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas disebabkan tidak adanya pola yang bergelombang, melebar atau menyempit.

**Uji Normalitas**

Gambar. 2 Uji Normalitas  
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar 1 diatas, menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,135	0,576		0,178	0,862
Konflik peran ganda x1	0,858	0,970	0,793	6,731	0,000
Stres kerja x2	0,374	0,860	0,526	3,153	0,004

Dependent Variable : Kinerja Karyawan

**Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita**

Dari hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4, didapati t hitung sebesar 6,731 dengan tingkat sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti t hitung  $6,731 > t$  tabel 2,667 yang menggambarkan makin tinggi konflik peran ganda karyawan wanita di Universitas Muhammadiyah Gombong maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di Universitas Muhammadiyah Gombong.

**Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan**

Dari hasil uji regresi linier berganda, diperoleh t hitung sebesar 3,153 dengan tingkat sig sebesar  $0,004 < 0,05$ . Hal ini berarti t hitung  $3,153 > t$  tabel 2,667 yang artinya semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan wanita di Universitas Muhammadiyah Gombong maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

**Uji Model**

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**.Tabel. 5. Koefisien Determinasi**

Summary Model				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,674	0,475	0,490	0,3962

Pada Tabel 5, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa *adjusted R square* sebesar 0,49. Halini berarti bahwa 49% kinerja karyawan wanita di Universitas Muhammadiyah Gombong dipengaruhi oleh konflik peran ganda dan stress kerja. Sedangkan sisanya sebesar 51% kinerja karyawan wanita di Universitas Muhammadiyah Gombong dipengaruhi oleh faktor..lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Parsial (t)**

Uji (t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel atau secara parsial variabel bebas atau konflik peran ganda dan stress kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan menurut pengujian uji regresi, didapati pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan pada koefisien regresi 6,731 dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu hipotesis pertama (**H1**) : Konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan wanita di Universitas Muhammadiyah Gombong, **diterima**.

Menurut pengujian uji regresi diperoleh bahwa pengaruh stress kerja terhadap karyawan wanita dengan koefisien regresi sebesar 3,153 dan tingkat signifikansi 0,004, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua (**H2**) : Stres kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan wanita di Universitas Muhammadiyah Gombong **diterima**.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji regresi linier berganda, diperoleh t hitung sebesar 6,731 dengan tingkat sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti t hitung 6,731 > t tabel 2,667 yang berarti bahwa semakin tinggi konflik peran ganda karyawan wanita pada Universitas Muhammadiyah Gombong akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di Universitas Muhammadiyah Gombong. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Burhanudin, 2018) yang mengemukakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Konflik dapat muncul ketika dua atau lebih kebutuhan muncul pada saat yang bersamaan atau dua kepentingan yang berbeda bertemu, dan dapat menimbulkan efek negatif (Muspawi, 2014). Konflik pekerjaan dengan keluarga menggambarkan konflik antara tugas pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan kerja dan tugas pekerjaan di rumah. Semakin banyak waktu yang dihabiskan di tempat kerja, semakin sedikit waktu yang dihabiskan dengan keluarga. Seperti yang diasumsikan oleh peneliti, bahwa karyawan wanita yang menemukan diri mereka dalam konflik multi-peran karena kesulitan dalam memenuhi tugas atau tuntutan peran yang berbeda pada waktu yang sama. Karyawan wanita diharapkan mampu memenuhi tugasnya, baik di keluarga maupun di kantor. Di sisi lain, juga dituntut untuk memberikan kinerja yang professional.

**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji regresi linier berganda, diperoleh t hitung sebesar

3,153 dengan tingkat sig sebesar 0,004 < 0,05. Hal ini berarti t hitung 6,731 > t tabel 2,667 yang artinya semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan wanita di Universitas Muhammadiyah Gombong maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Wahab dkk, 2019) yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Secara psikologis, dampak stress kerja semakin mengurangi nilai kepuasan kerja karyawan yang merupakan rasa emosional dalam menjiwai dan mencintai pekerjaan. Pengaruh kepuasan kerja kemudian dikaitkan dengan beberapa output, salah satunya efisiensi kerja, dimana efisiensi kerja merupakan hasil yang didapat oleh suatu kelompok atau individu dalam organisasi sesuai dengan tugasnya masing-masing dalam mewujudkan tujuan organisasi (Rompas, dkk 2018). Beban kerja yang tidak sejalan dengan kondisi karyawan akan memicu terjadinya stres kerja. Stres kerja yang dihadapi karyawan dapat lahir dari berbagai sumber. Stres kerja harus diperlakukan dengan perhatian khusus, karena mengetahui tentang masalah kerja karyawan memberikan efek positif bagi perusahaan. Perusahaan terkadang seringkali mengabaikan permasalahan stres kerja pada karyawan, apabila stres kerja tidak diawasi oleh pimpinan maka dikhawatirkan karyawan merasa tidak terdorong dan tidak termotivasi untuk bekerja keras, sehingga akan berdampak terhadap prestasi kerja dan kinerjanya..

## SIMPULAN

Secara parsial berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita di Universitas Muhammadiyah Gombong, bahwa konflik peran ganda dan stres kerja keduanya berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan wanita. Artinya apabila makin meningkat konflik peran ganda yang dialami karyawan wanita, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerjanya. Semakin tinggi stres yang dialami karyawan wanita, maka akan berdampak kepada kinerja mereka didalam pekerjaan. Konflik pekerjaan dengan keluarga biasanya mengakibatkan stres kerja yang mempengaruhi kinerja karena ketika masalah pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga, seringkali ada tekanan untuk mencurahkan lebih sedikit waktu untuk bekerja dan lebih banyak waktu untuk keluarga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D. A. 2017. Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *An Nisa'a*, 12(1), 33-48.
- Bonerri, K. B. 2018. Pengaruh Pendidikan Dan Upah Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Di Kota Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 18(01).
- Burhanuddin, T. D., Sjahrudin, H., & Mus, A. M. 2018. Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stres kerja.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. 1985. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Muspawi, M. 2014. *Manajemen konflik (upaya penyelesaian konflik dalam organisasi)* (Vol. 16). Jambi University.
- Poerwati, R. T., & Oktaviani, R. M. 2017. Kepuasan Kerja sebagai Pemeditasi Hubungan Konflik Peran dan Komitmen Profesi terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding SEND*
- Purnamasari, P., & Pirmansyah, Y. 2019. Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 29-37.

Rahmayati, T. E. 2020. Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier: Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 3(1), 152-165.

Rivai, V. & Sagala, E. J. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peusahaan dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo, Jakarta

Rompas<sup>1</sup>, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).

Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. 2021. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 51-59.

Suhariah, S. 2020. Peran Ganda Wanita Dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga Studi Kasus (Kelompok Wanita Tani Bina Sejahtera) Pekon Sukoyoso, Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu Tahun 2019 (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Pringsewu).

Tjokro, C. I., & Asthenu, J. R. 2017. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon. *Arthavidya Jurnal Ekonomi*, 17(1), 97-112.

Wahab, A., Yasrie, A., & Anwar, M. (2019). Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stress kerja sebagai moderator pada pegawai wanita. *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 250-266