



**ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP
KINERJA DENGAN STRESS KERJA PEGAWAI WANITA SEBAGAI
PEMEDIASI PADA PT. BANK BRI, Tbk AREA JEMBER**

*THE ANALYSIS OF EFFECT DOUBLE ROLE CONFLICT ON PERFORMANCE
WITH WORK STRESS FEMALE EMPLOYEES AS A MEDIATION IN
PT. BANK BRI, Tbk AREA JEMBER*

TESIS

Oleh:

Lufi Rizki Pradana

170820101002

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019



**ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP
KINERJA DENGAN STRESS KERJA PEGAWAI WANITA SEBAGAI
PEMEDIASI PADA PT. BANK BRI,Tbk AREA JEMBER**

TESIS

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen (S2)
dan mencapai gelar Magister Manajemen

Oleh:

Lufi Rizki Pradana

170820101002

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis : Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja
Dengan Stress Kerja Pegawai Wanita Sebagai Pemediasi
Pada PT. Bank BRI, Tbk Area Jember

Nama : Lufi Rizki Pradana

NIM : 170820101002

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk diuji : 24 Mei 2019

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Dr. Sri Wahyu Lelly H.S., S.E., M.Si.

NIP. 197405022000032001

Dr. Elok Sri Utami., M.Si.

NIP. 196412281990022001

Mengetahui Ketua Program Studi
Pascasarjana Universitas Jember
Program Magister Manajemen

Dr. Hari Sukarno M.M.

NIP. 196105301988021001

PERSEMBAHAN

Karya tulis ini kupersembahkan kepada:

1. Ayahku H.M.Saiful Rochman,S.Pd dan Ibu Hj. Muntamah tercinta yang sangat ananda hormati, dan ananda sayangi, tiada langkah dalam hidup ananda tanpa iringan doa dan kasih sayang kepada ananda;
2. Adik kandungku tercinta Najwa Shella Madina yang telah memberikan ananda dukungan dan doa;
3. Guru-guru sejak Taman Kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi;
4. Seluruh teman se-Angkatan tahun 2017 Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
5. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember dan tanah air tercinta Indonesia.

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama Mahasiswa : Lufi Rizki Pradana
NIM : 170820101002
Jurusan : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Dengan Stress Kerja Pegawai Wanita Sebagai Pemediasi Pada PT. Bank BRI,Tbk Area Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Tesis yang telah saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun, serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember,

Yang menyatakan,

Lufi Rizki Pradana

NIM 170820101002

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

**ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA
DENGAN STRESS KERJA PEGAWAI WANITA SEBAGAI PEMEDIASI
PADA PT. BANK BRI,Tbk AREA JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Lufi Rizki Pradana
NIM : 170820101002
Jurusan : Magister Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

13 Juni 2019

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

Ketua : Prof. Dr. Raden Andi Sularso,MSM. (.....)
NIP. 196004131986031002

Sekretaris : Dr.Diah Yulisetiari, M.Si. (.....)
NIP. 196107291986032001

Anggota : Dr. Handriyono, M.Si. (.....)
NIP. 196208021990021001

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan,

Dr.Muhammad Miqdad,SE.,M.M,Ak.CA
NIP 197107271995121001

MOTTO

“Bila anda berpikir anda bisa, maka anda benar. Bila anda berpikir anda tidak bisa, anda pun benar, karena ketika seseorang berpikir tidak bisa, maka sesungguhnya dia telah membuang kesempatana untuk menjadi bisa”

(Henry Ford)

“Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua”

(Aristoteles)

“Semua keinginan adalah buta jika tanpa pengetahuan dan semua pengetahuan adalah kosong jika tanpa disertai kerja dan doa
semua kerja adalah hampa kecuali jika ada cinta”

(Kahlil Gibran)

“Kejarlah cita dan harapan dengan DUIT (Doa Usaha Istiqomah Tangguh)”

(Lufi Rizki Pradana)

RINGKASAN

Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Dengan Stress Kerja Pegawai Wanita Sebagai Pemeditasi Pada PT. Bank BRI,Tbk Area Jember; Lufi Rizki Pradana, 170820101002; 2019; 117 halaman; Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Penelitian ini penting dilakukan karena masih terbatasnya penelitian tentang konflik peran ganda wanita di sektor perbankan dan melihat adanya fenomena empiris yang saat ini terjadi pada wanita yang menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pegawai sekaligus menjadi seorang ibu rumah tangga, tidaklah mudah untuk dijalani. Dalam hal ini *time management* sangat dibutuhkan agar waktu antara menjadi seorang pegawai wanita dan menjadi seorang ibu rumah tangga bisa seimbang (*balanced*). Rahmadita (2013:60) konflik Konflik Peran Ganda adalah bentuk dari konflik antar peran yang dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan, artinya terdapat dua peran sekaligus yang harus dijalankan oleh wanita tersebut, yaitu sebagai istri, ibu dan sebagai wanita yang bekerja. Kompleksitas pekerjaan pada dunia perbankan menuntut pegawai bank untuk memunculkan sikap profesional dalam bekerja terutama pada pegawai wanita. Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tesis ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis konflik peran ganda berpengaruh terhadap stress kerja pegawai wanita, pengaruh konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita, pengaruh stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita, dan pengaruh Konflik Peran Ganda berpengaruh Terhadap Kinerja dengan Stress Kerja Pegawai Wanita Sebagai pemeditasi pada pegawai wanita PT. Bank BRI.Tbk Area Jember. Rancangan penelitian ini adalah berjenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *explanatory research*. Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai wanita berstatus menikah yang berada pada PT Bank BRI,Tbk Area Jember yang berjumlah 182 orang dengan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 125 responden. Mengingat populasi dalam penelitian ini tidak sejenis maka teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan jenis *Purposive Sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Konflik Peran Ganda yang baik akan meningkatkan Stres Kerja, Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang negatif signifikan. Ini membuktikan bahwa Konflik Peran Ganda yang tinggi akan menurunkan Kinerja Pegawai. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang negatif signifikan. Ini membuktikan bahwa Stres Kerja yang tinggi akan menurunkan Kinerja Pegawai PT Bank BRI,Tbk Area Jember.

SUMMARY

Analysis of the Effect of Multiple Role Conflict on Performance with The Work Stress of Woman Employees as Mediator at PT. Bank BRI, Tbk Area Jember; Lufi Rizki Pradana, 170820101002; 2019;117 pages; Master of Management Department of the Faculty of Economics and Business, Jember Of University

This research is important because there is still limited research on women's dual role conflict in the banking sector and see the empirical phenomenon that currently occurs in women who are serving two roles at the same time, as an employee while being a housewife, is not easy to live with. In this case time management is needed so that the time between being a female employee and being a housewife can be balanced. Rahmadita (2013: 60) Multiple Role Conflict conflict is a form of conflict between roles where the role of the work and family is stressed contradictory, meaning that there are two roles at once that must be carried out by the woman, namely as a wife, mother and as a working woman. The complexity of work in the banking world requires bank employees to bring up a professional attitude to work, especially for female employees. Mangkunegara (2013: 67) states that employee performance is the work result in the quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him.

This thesis aims to examine and analyze multiple role conflict influences the work stress of female employees, the influence of multiple role conflict influences the performance of female employees, the effect of work stress influences the performance of female employees, and the effect of Dual Role Conflict on Performance with Work Stress for Female Employees mediation of female employees of PT. BRI Bank. District of Jember Area. The design of this study is a quantitative research type using the explanatory research method. The population that was the object of this study were all married female employees who were in PT Bank BRI, Tbk Area Jember which amounted to 182 people with the sample needed in this study were 125 respondents. Given the population in this study is not similar, the sampling technique used in this study is Non Probability Sampling with the type of Purposive Sampling.

The results showed that: the influence of the Dual Role Conflict on Job Stress showed a significant positive relationship. This proves that a good Double Role Conflict will increase Job Stress, The Effect of Multiple Role Conflict on Employee Performance shows a significant negative relationship. This proves that high Multiple Role Conflict will reduce Employee Performance. The Effect of Job Stress on Employee Performance shows a significant negative relationship. This proves that high work stress will reduce the performance of employees of PT Bank BRI, Tbk Area Jember.

PRAKATA

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini yang berjudul : “Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Dengan Stress Kerja Pegawai Wanita Sebagai Pemediasi Pada PT. Bank BRI,Tbk Area Jember”. Penyusunan Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan program studi Strata Dua (S2) pada Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Selama melaksanakan dan menyelesaikan Skripsi ini penulis telah banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak baik materiil maupun spiritual. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr.Muhammad Miqdad,SE.,M.M,Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Jember;
2. Dr. Hari Sukarno,M.Si, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Dr. Sri Wahyu Lelly H.,SE.,M.Si selaku dosen pembimbing I dan Dr. Elok Sri Utami., MSi selaku dosen pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan tesis ini;
4. Prof. Dr. Raden Andi Sularso,MSM selaku penguji utama, Dr. Diah Yulisetiari,MSi selaku penguji anggota, dan Dr. Handriyono,M.Si selaku penguji anggota;
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen dan Staff Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
6. Seluruh pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Area Jember, selaku responden penelitian ini;
7. Ayah H.M.Saiful Rochman,S.Pd dan Bunda Hj. Muntamah, selaku kedua orangtuaku tercinta, terima kasih atas kasih sayang, dorongan dan doa demi terselesaikannya Tesis ini;
8. Buat Najwa Shella Madina adikku, yang telah memberiku dorongan dan doa;

9. Keluarga besarku, terima kasih atas semua perhatian dan dukungan penuh yang diberikan selama ini;
10. Binawan, Hiqmi, Ely, dan, Hirma, kalian sahabat yang telah memberikan semangat untukku;
11. Sahabat Magister Manajemen Via Lailatul, Nailin, Nurhayati, Honey, Azalia, dan Cici;
12. Teman-teman se- Angkatan 2017 Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah menemani di masa-masa indah saat perkuliahan;
13. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan semangat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Tak ada gading yang tak retak, kiranya Tesis ini masih jauh dari sempurna. Akhirnya penulis hanyalah bisa berharap semoga Tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi mereka yang memerlukan sehingga dalam hal ini kegunaannya akan semakin bermakna bagi penulis.

Jember, Mei 2019

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN COVER.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
RINGKASAN.....	viii
SUMMARY.....	ix
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan dan Manfaat.....	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Konflik Peran Ganda.....	10
2.1.1.1 Bentuk-bentuk Konflik Peran Ganda.....	11
2.1.1.2 Sumber-sumber Konflik Peran Ganda.....	13
2.1.1.3 Strategi Penyelesaian Konflik Peran Ganda.....	14
2.1.2 Stress Kerja.....	14
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	14
2.1.2.2 Sumber-sumber Stres.....	15
2.1.2.3 Gejala Stres Kerja.....	17

2.1.3	Kinerja.....	19
2.1.3.1	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
2.1.3.2	Pengukuran Kinerja.....	21
2.1.4	Pengaruh Antar Variabel.....	22
2.1.4.1	Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja Pegawai Wanita.....	22
2.1.4.2	Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja.....	23
2.1.4.3	Pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja pegawai wanita.....	23
2.2	Kajian Empiris.....	24
2.3	Kerangka Konseptual.....	28
2.4	Hipotesis Penelitian.....	28
2.4.1	Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Stress Kerja.....	28
2.4.3	Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita.....	29
2.4.2	Pengaruh Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Pegawai Wanita.....	29
BAB 3. METODE PENELITIAN.....		30
3.1	Rancangan Penelitian.....	30
3.2	Populasi dan Sampel.....	30
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	31
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	32
3.5	Identifikasi Variabel.....	32
3.6	Definisi Operasional Variabel.....	33
3.7	Skala Pengukuran Variabel.....	34
3.8	Metode Analisis Data.....	36
3.8.1	Uji Instrumen.....	36
3.8.1.1	Uji Validitas.....	36
3.8.1.2	Uji Reliabilitas.....	36
3.8.1.3	Uji Normalitas.....	37
3.8.2	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	38
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	39
3.8.3.1	Uji Multikolinieritas.....	40
3.8.3.2	Uji Heteroskeditas.....	40
3.8.4	Uji Hipotesis (Uji t).....	40

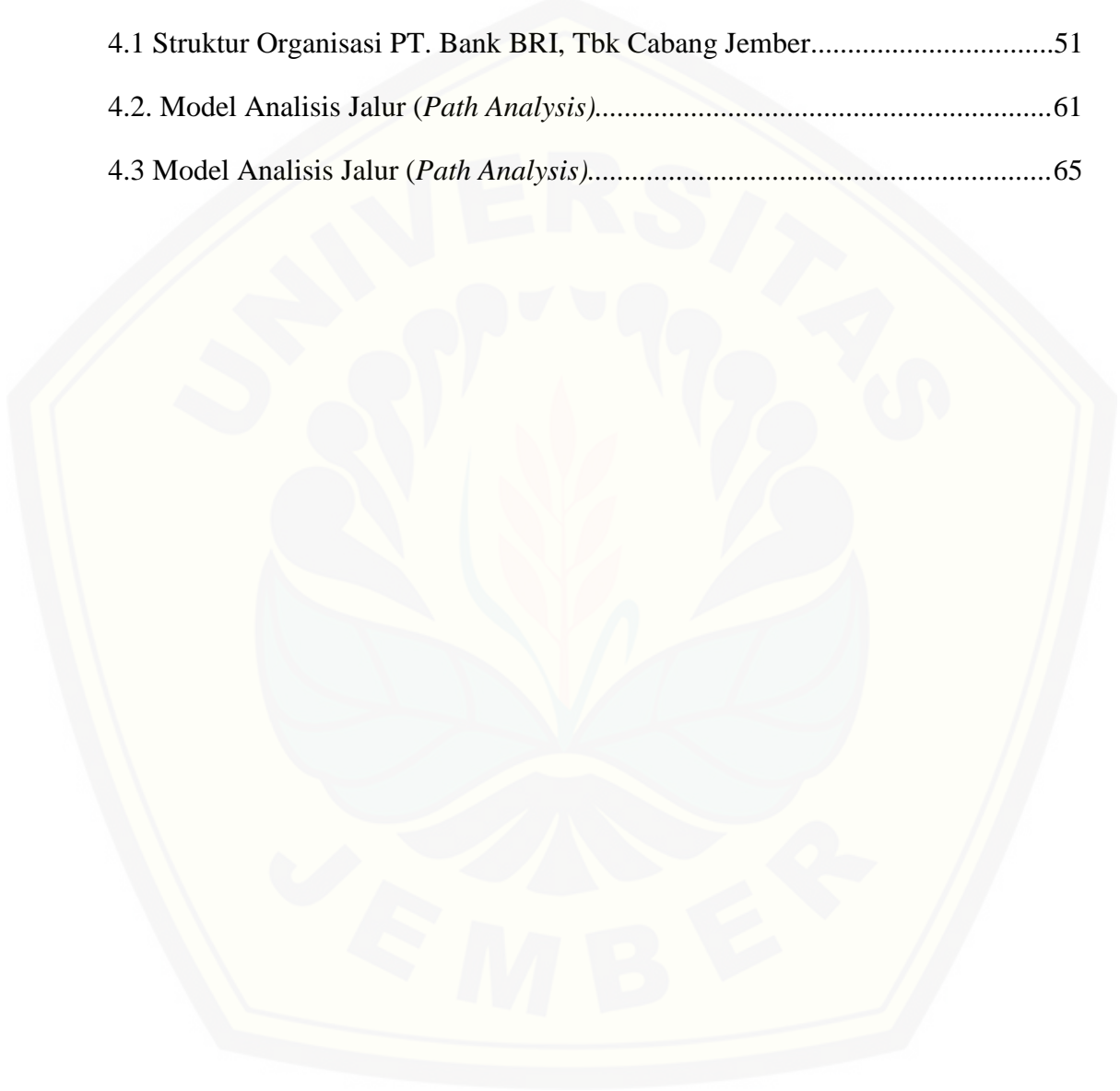
3.8.5 Menghitung Jalur.....	41
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Gambaran Umum.....	43
4.1.1 Visi dan Misi.....	43
4.1.2 Daftar Uraian Jabatan.....	45
4.2 Deskriptif Karakteristik Responden.....	52
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
4.4 Uji Instrumen.....	57
4.4.1 Uji Validitas.....	57
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	59
4.4.3 Uji Normalitas Data.....	59
4.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	60
4.6. Uji Asumsi Klasik.....	62
4.6.1 Uji Multikolinieritas.....	62
4.6.2 Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.7 Uji Hipotesis.....	64
4.7.1 Uji t.....	64
4.7.2 Menghitung Jalur.....	65
4.8 Pembahasan.....	66
4.8.1 Konflik Peran Ganda berpengaruh terhadap Stres Kerja.....	66
4.8.2 Konflik Peran Ganda berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.....	66
4.8.3 Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.....	67
4.9 Keterbatasan Penelitian.....	67
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

4.1 Umur Responden.....	52
4.2 Pendidikan Terakhir Responden.....	52
4.3 Lama Bekerja Responden.....	53
4.4 Jabatan Responden.....	53
4.5 Jumlah Anak Responden.....	54
4.6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Konflik Peran Ganda....	55
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Stres Kerja.....	56
4.8. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	57
4.9 Hasil Uji Validitas.....	58
4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
4.11 Hasil Uji Normalitas.....	60
4.12 Hasil Path Analysis Variabel.....	61
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas.....	63
4.14 Hasil Uji Glejser.....	63
4.15 Hasil Uji t.....	64

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	28
3.1 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	39
4.1 Struktur Organisasi PT. Bank BRI, Tbk Cabang Jember.....	51
4.2. Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	61
4.3 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	65



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisoner Responden.....	76
2. Rekapitulasi Kuisoner.....	81
3. Jawaban Responden.....	85
4. Uji Instrumen.....	92
5. Analisis Path.....	96
6. Uji Asumsi Klasik.....	98
7. Uji Hipotesis.....	99
8. R Tabel.....	100
9. Penelitian Terdahulu.....	101

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu lingkungan organisasi atau perusahaan, kinerja seseorang sangatlah mempengaruhi kinerja dari organisasi atau perusahaan itu sendiri, baik itu organisasi atau perusahaan pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuan akhir yang telah ditetapkan dari perencanaan yang di rencanakan awal. Dengan kata lain, tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan dikarenakan adanya daya upaya yang dilakukan oleh orang-orang dalam organisasi atau perusahaan. Perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkanlah tenaga manusia yaitu sumber daya manusia yang memiliki integritas, loyalitas, dan kecerdasan intelektual dan emosional yang baik. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi organisasi atau perusahaan, dimana sumber daya tersebut memiliki kemampuan untuk berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan tempat mereka bekerja dan mengabdikan diri secara utuh demi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan baik dan benar, agar terwujudnya nilai keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perusahaan. Kemajuan dan pertumbuhan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada suatu kinerja pegawai yang ada di dalam suatu lingkup perusahaan itu sendiri.

Di era tahun 2019 saat ini, realita kehidupan masyarakat telah mengalami banyak perubahan dan terkenal dengan era kaum orang *milenial*, terutama fenomena pemenuhan kebutuhan keluarga dan upaya-upaya untuk mempertahankan hidup keluarga, meningkatnya kebutuhan pendidikan dan kesehatan, dan ekonomi maka pencari nafkah tunggal sesungguhnya bukan menjadi masalah jika telah mencukupi kebutuhan keluarga. Pekerja tunggal tidak mampu mencukupi kebutuhan keluarga, maka dalam masyarakat telah terjadi pergeseran yang siap atau tidak siap, mampu atau tidak mampu istri bisa mengambil peran produktif diluar tugas kodratnya sebagai seorang wanita dan ibu rumah tangga biasa. Kondisi tersebut yang menjadi salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya peningkatan partisipasi tenaga kerja wanita baik pada

sektor formal maupun informal. Jumlah pegawai dari tahun ke tahun meningkat cukup tajam. Jumlah angkatan kerja pada bulan Februari 2018 sebanyak 133,94 juta orang, naik 2,39 juta orang dibanding Februari 2017. Data BPS (2018) menunjukkan bahwa, tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 69,20 persen, meningkat 0,18 persen. Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang berjumlah sekitar 133,94 juta orang pekerja Indonesia. Kaum wanita, bekerja pada berbagai macam jenis pekerjaan, baik di sektor informal maupun formal. Motif ekonomi inilah yang mendorong mereka bekerja meskipun menerima standar Upah Minimum Regional. Para tenaga kerja wanita pada umumnya sudah bekerja sebelum berumah tangga. Ketika sudah menikah dan memiliki anak tentu tugas mereka bertambah, yang semula hanya bekerja di perusahaan maka, sekarang ditambah dengan tugas-tugas keluarga. Dalam kondisi menjalankan tugas ganda tersebut maka ada kemungkinan para tenaga kerja wanita mengalami konflik peran ganda yang terjadi dalam diri seorang wanita karier.

Kebutuhan keluarga menjadi kewajiban utama dari seorang suami untuk memenuhinya, namun ada beberapa contoh seorang istri membantu suami untuk mencari nafkah. Sebagai contoh misalnya, seorang wanita yang bekerja dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas nya di kantor dan disisi lain secara kodrati wanita juga dituntut untuk mengurus keperluan keluarganya termasuk suami dan anak-anaknya. Belum lagi jika profesi wanita tersebut berkaitan dengan kode etik tertentu yang sangat prinsipil dan tidak boleh dilanggar tentu ini akan semakin memicu timbulnya konflik peran ganda. Tuntutan bagi seorang wanita untuk bekerja pada dasarnya tidak hanya sebatas karena ingin memenuhi kebutuhan secara ekonomi saja. Tetapi lebih kepada keinginan untuk turut berpartisipasi dan mendapat apresiasi atas perjuangan serta prestasinya dan hasil pendidikan tingginya. Meskipun demikian, tidak dipungkiri bahwa peran utama seorang wanita yang sudah berkeluarga adalah mengurus rumah tangganya. Konflik peran ganda ini akan semakin memuncak tatkala dialami oleh seorang wanita bekerja yang telah berkeluarga dan memiliki anak yang usianya muda (0 s/d 10 tahun) dibandingkan dengan seorang wanita yang telah berkeluarga dan memiliki anak yang usianya lebih dari 10 tahun dan seorang wanita berkeluarga yang belum

memiliki anak. Konflik peran ganda yang berkepanjangan akan memicu timbulnya stress, yang pada akhirnya akan mengganggu kinerja baik kinerja sebagai pegawai maupun kinerja sebagai ibu rumah tangga.

Seorang wanita perlu kesadaran diri untuk memahami konsekuensi atas pilihan untuk tetap bekerja, ketika wanita tetap memilih mengurus rumah tangga dan sekaligus bekerja maka hal pertama yang harus dipegang adalah izin dari orang-orang terdekat. Orang-orang terdekat yang utama adalah suami, jika suami mengizinkan artinya suami pun harus menerima konsekuensi bahwa istrinya tidak akan sepenuhnya berada dirumah. Seorang istri harus mendapatkan izin dari suami untuk mendapatkan dukungan psikologis yang menambah keyakinan bahwa istri (wanita) mampu untuk melaksanakan kewajibannya baik di kantor maupun dirumah, setelah izin dari suami diperoleh maka hal pendukung berikutnya adalah kemampuan untuk menyeimbangkan kewajiban atas peran-peran yang diembannya, tanpa adanya keseimbangan waktu, akan sulit bagi wanita untuk memenuhi kedua perannya dengan baik, perlu dicatat bahwa dalam hal ini wanita juga harus bersikap profesional artinya ketika berada dalam lingkungan pekerjaan sebisa mungkin fokus pada pekerjaan dan ketika berada dirumah fokus pada urusan rumah. Dalam hal ini manajemen waktu sangatlah diperlukan, bekerja dikantor sesuai porsi waktunya, dan sisanya adalah sepenuhnya milik keluarga. Selalu ingat bahwa ada hal-hal yang memang prioritas yaitu sejatinya wanita adalah seorang istri dan seorang ibu. Terakhir yang tidak kalah penting adalah mawas diri, ketika wanita merasa tidak mampu lagi untuk menjalankan seluruh peran seorang diri maka harus bersikap bijaksana. Wanita menentukan pilihan apakah akan berhenti bekerja dan menjadi ibu rumah tangga seutuhnya atautkah merelakan sebagian kewajibannya kepada asisten rumah tangga. Kehadiran asisten rumah tangga tidak dipungkiri sangat membantu peran wanita bekerja sekaligus berkeluarga, tapi ingat *ladies*, asisten rumah tangga hanya membantu pekerjaan tertentu disaat wanita kesulitan untuk mengerjakannya. Jadi jangan menumpahkan semua pekerjaan rumah tangga pada asisten rumah tangga, karena secara kondrati itu adalah tugas wanita.

Penelitian ini penting dilakukan karena masih terbatasnya penelitian tentang konflik peran ganda wanita di sektor perbankan dan melihat adanya fenomena empiris yang saat ini terjadi pada wanita yang menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pegawai sekaligus menjadi seorang ibu rumah tangga, tidaklah mudah untuk dijalani. Dalam hal ini *time management* sangat dibutuhkan agar waktu antara menjadi seorang pegawai wanita dan menjadi seorang ibu rumah tangga bisa seimbang (*balanced*). Penelitian ini mengambil objek pegawai bank wanita di PT. Bank BRI, Tbk Area Jember yang telah menikah dan mempunyai anak sehingga, memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita yang masih sendiri atau *single*. Pemilihan objek di perbankan dibandingkan objek yang lain karena dilihat dari jam kerja pegawai bank yang dimulai pukul 07.30 sampai dengan 16.30 bahkan sampai larut malam yang menarik untuk dilakukan penelitian tingkat stress kerja pegawai wanita di bank yang *full time* di kantor terhadap kinerja pegawai tersebut tetap baik atau tidak. Konflik pekerjaan sampai kehidupan keluarga membebankan kepada pegawai wanita tersebut antara tanggung jawab pekerjaan di kantor dan kehidupan rumah tangga.

Pegawai bank wanita yang tidak dapat membagi waktu atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan pekerjaan dapat menimbulkan konflik tersendiri yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan. Di satu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus rumah tangga secara baik, namun di sisi lain, sebagai seorang wanita yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan target di bank tempat mereka bekerja dengan menunjukkan dedikasi seorang pekerja yang baik. Rahmadita (2013:60) konflik Konflik Peran Ganda adalah bentuk dari konflik antar peran yang dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan, artinya terdapat dua peran sekaligus yang harus dijalankan oleh wanita tersebut, yaitu sebagai istri, ibu dan sebagai wanita yang bekerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Uttam:2011, Widyaningrum:2012, Rosita:2012, Wulandari:2013, dan Mega:2016) yang menyatakan bahwa konflik peran ganda

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai wanita. Namun, *research gap* dari penelitian (Dhaifallah:2013, Saranani:2015, Ririn:2015, Trisna :2018, Burhanuddin:2018) yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita. Konflik Peran Ganda yang dialami oleh seorang wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya.

Seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan bertambahnya beban kerja pegawai yang harus diselesaikan oleh pegawai wanita di PT. Bank BRI,Tbk Area Jember. Para pegawai dituntut untuk dapat bekerja lebih maksimal dan mampu menyelesaikannya dengan batas waktu yang telah ditentukan perusahaan kepadanya. Beban kerja yang berlebih tersebut menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan stress bagi pegawai. Menurut, Sopiah (2008:16), mendefinisikan bahwa stress merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan pada seseorang. Pendapat ini juga didukung oleh Mangkunegara (2013:25), mengemukakan bahwa stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Iswari:2013, Ramopolii:2017, Nurhaenih;2018 dan Wenur:2018) yang menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Bagi wanita yang sudah bekerja sejak sebelum menikah karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, maka ia cenderung kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. Ada juga diantara para ibu yang lebih senang hanya berperan menjadi ibu rumah tangga, namun keadaan ekonomi ternyata menuntutnya untuk bekerja kembali demi memperbaiki kondisi ekonomi keuangan keluarga. Kondisi tersebut sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan wanita karir, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi bank dengan rendahnya kinerja

pegawai bank wanita secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas bank tempat wanita tersebut bekerja dan, dapat pula berakibat langsung pada diri pegawai bank wanita, karena mereka dalam keadaan serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa dan emosional yang mengakibatkan terjadinya stress kerja. Namun, *research gap* dari penelitian Aan (2013) Cythia (2017) dan Trisna (2018) Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja wanita. Perusahaan harus terus berupaya memotivasi pegawai untuk dapat mengatasi stress kerja dan tekanan-tekanan tersebut sehingga tidak menjadi masalah dalam internal perusahaan yang akan menghambat kinerja pegawai.

Kompleksitas pekerjaan pada dunia perbankan menuntut pegawai bank untuk memunculkan sikap professional dalam bekerja terutama pada pegawai wanita. Beberapa aspek yang berkaitan dengan profesionalisme diantaranya adalah kemampuan pegawai wanita tersebut untuk meminimalisir terjadinya konflik peran ganda di lingkungan kerja dengan stres kerja. Kemampuan tersebut akan berdampak pada kinerja pegawai wanita di PT. Bank BRI,Tbk Area Jember. Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai akan sangat menentukan keunggulan daya saing pada suatu perusahaan. Konflik Peran Ganda terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi di dalam pekerjaannya.

PT. Bank BRI,Tbk Area Jember memiliki target yang besar karena banyaknya nasabah Bank PT. Bank BRI,Tbk yang tersebar dari kota sampai didesa di Kabupaten Jember. Pegawai harus dituntut bekerja sangat keras untuk memenuhi target perusahaan yang tinggi maka pegawai wanita pada PT. Bank BRI, Tbk Area Jember yang sudah menikah dan memiliki anak memiliki peran ganda dalam pekerjaan dan keluarga. Pegawai Wanita pada PT. Bank BRI,Tbk Area Jember seringkali lembur yang mengharuskan harus pulang malam, contohnya pada akhir bulan maupun akhir tahun. Pegawai Wanita PT. Bank BRI,Tbk Area Jember juga sering melakukan perjalanan kerja keluar kota

sehingga sangat minim sekali waktu mereka untuk keluarganya. PT. Bank BRI,Tbk Area Jember yang menetapkan target yang tinggi tentunya akan berdampak pada kelelahan fisik sehingga menimbulkan stress kerja. Pegawai Wanita PT. Bank BRI,Tbk Area Jember khususnya bagian *Account Officer dan Funding Officer* yang memiliki stress kerja tinggi karena bagian ini diwajibkan menyalurkan pinjaman dan mencari dana kepada dan dari nasabah. Pegawai Wanita PT. Bank BRI,Tbk Area Jember yang bekerja di lapangan lebih berat dibandingkan dengan yang berada di dalam kantor karena resiko lebih banyak pekerja lapangan.

Gerakan-gerakan serta kajian-kajian wanita, memberikan kesempatan bagi wanita untuk bisa tampil di dunia yang secara tradisional dianggap dunia pria. Berubahnya peran-peran wanita ini, seharusnya membawa konsekwensi berubah pula peran-peran pria, sekaligus tatanan sosial yang ada. Jika pria sebagai bagian dari masyarakat, tidak ikut berubah, maka permasalahan akan timbul. Dalam skala keluarga misalnya, dengan bekerjanya seorang ibu, maka iapun berperan sebagai pemberi nafkah keluarga, yang tentunya mempengaruhi ketersediaan waktu dan tenaga ibu untuk berperan di dalam pengaturan rumah tangga serta pengasuhan anak. Sehingga bapak diharapkan juga dapat mengisi peran-peran seperti pengasuhan anak dan pekerjaan keluarga. Namun berbagai kondisi yang tampil, menunjukkan hal yang berbeda, wanita diperkenankan untuk bekerja, baik dengan alasan ekonomi, maupun alasan pengembangan diri, namun di sisi lain, ia tetap dituntut bertanggung jawab penuh di dunia rumah tangga serta pengasuhan anak. Kondisi yang kerap diistilahkan sebagai peran ganda ini, tanpa melibatkan peran serta pria untuk membuat keseimbangan, cenderung akan menimbulkan berbagai permasalahan. Di sini tampak relevannya kajian-kajian Psikologi Pria, diantaranya dengan mendefenisikan kembali maskulinitas, meninjau kembali persoalan gender ini dari dunia pria, sehingga mampu menampilkan keseimbangan di tengah mulai tampaknya perubahan.

1.2 Perumusan Masalah

Bersumber pada hasil-hasil penelitian terdahulu, ditemukan sejumlah rujukan yang mengarah pada pentingnya mengangkat topik penelitian Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Dengan Stress Kerja Pegawai Wanita Sebagai pemediasi, maka pada penelitian ini dikembangkan berbagai faktor yang berkaitan dengan pembentukan kinerja pegawai. PT. Bank BRI (Persero) Tbk. sebagai salah satu bank BUMN dan bank dengan perolehan laba terbesar di Indonesia sampai saat ini masih belum berhasil dalam menciptakan dan mengelola konflik peran ganda dengan baik. Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini, maka masalah yang hendak dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap stress kerja pegawai wanita pada PT. Bank BRI.Tbk Area Jember?
- b. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita pada PT. Bank BRI.Tbk. Area Jember?
- c. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita pada PT. Bank BRI.Tbk Area Jember?

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan

Tujuan Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk menguji dan menganalisis konflik peran ganda berpengaruh terhadap stress kerja pegawai wanita pada PT. Bank BRI.Tbk Area Jember;
- b. Untuk menguji dan menganalisis konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita pada PT. Bank BRI.Tbk. Area Jember;
- c. Untuk menguji dan menganalisis stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita pada PT. Bank BRI.Tbk Area Jember;

1.3.2 Manfaat

- a. Bagi Ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat mempermudah identifikasi pada ilmu pengetahuan dan penyelesaiannya mengenai konflik peran ganda, stress kerja, dan kinerja pegawai dan sebagai pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya;
- b. Bagi PT. Bank BRI,Tbk dapat memberi masukan atau pertimbangan-pertimbangan bagi PT. Bank BRI,Tbk dalam rangka menyusun strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia, sehingga bisa meningkatkan laba dan target perusahaan.
- c. Bagi peneliti
Sebagai tambahan wawasan dan pengalaman dalam mengetahui kompleksitas permasalahan yang terjadi di dunia kerja secara nyata.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konflik Peran Ganda

Hakikat manusia merupakan sebagai makhluk sosial yang memiliki berbagai kepentingan dalam hidupnya dan setiap manusia tentu pernah dihadapkan dengan sebuah konflik. Adanya suatu tuntutan untuk mendukung keberlangsungan kebutuhan ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja. Pada wanita yang bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai istri dan juga ibu rumah tangga yang tentu saja bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai wanita karir yang bekerja pada sebuah perusahaan. Ini merupakan hal yang tidak mudah dijalankan bagi wanita yang telah berumah tangga. Wanita dengan peran konflik peran ganda memiliki tingkat stress yang lebih besar dibandingkan dengan wanita dengan peran tunggal. Mereka harus mampu membagi waktu dengan seimbang antara dunia kerja dan dunia rumah tangga. Definisi konflik peran ganda menurut Rahmadita (2013:60) konflik peran ganda adalah bentuk dari konflik antar peran yang mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan, artinya terdapat dua peran sekaligus yang harus dijalankan oleh wanita tersebut, yaitu sebagai istri, ibu dan sebagai wanita yang bekerja.

Menurut Winardi (2007:35), konflik dirumuskan sebagai suatu situasi dimana terdapat tujuan-tujuan, kognisi-kognisi atau emosi-emosi yang tidak sesuai satu sama lain pada diri individu atau antara individu yang kemudian menyebabkan timbulnya suatu pertentangan atau interaksi yang bersifat antagonistik. Sedangkan peran menurut Luthans (2001:407) didefinisikan sebagai suatu posisi yang memiliki harapan yang berkembang dari norma yang dibangun. Gibson (1995:54) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Konflik secara umum adalah bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang negatif.

2.1.1.1. Bentuk-Bentuk Konflik Peran Ganda

Menurut Gibson, dkk (1995:58), bentuk konflik peran yang dialami individu ada tiga yaitu.

- a. Konflik peran itu sendiri (*person role conflict*). Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut;
- b. Konflik intra peran (*intra role conflict*). Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit;
- c. Konflik Antar peran (*inter role conflict*). Konflik ini muncul karena orang menghadapi peran ganda . hal ini terjadi karena seseorang memainkan banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda

Sedangkan, Chen, Choi, and Zou, 2000 mengidentifikasi tiga jenis konflik peran ganda, yaitu.

- a. *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga);
- b. *Strain-based conflict*. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya;
- c. *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan (Yavas *et al.* 2008:8).

1. Konflik Pekerjaan-Keluarga

Greenhaus dan Beutell dalam Anafarta (2011:168) mendefinisikan konflikpekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Sementara Natemeyer *et al.* (dalam Yavas *et al.* 2008:10) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab pegawai wanita terhadap keluarga. Menurut Boles *et al.* (Indriyani, 2009:97), indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah.

- a. Tekanan kerja;
 - b. Banyaknya tuntutan tugas;
 - c. Kurangnya kebersamaan keluarga;
 - d. Sibuk dengan pekerjaan;
 - e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.
2. Konflik Keluarga-Pekerjaan

Adapun konflik keluarga-pekerjaan mengacu pada suatu bentuk konflik peran yang pada umumnya tuntutan waktu untuk keluarga, dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab pegawai wanita terhadap pekerjaan (Yavas *et al.* 2008:10) Indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah.

- a. Tekanan sebagai orang tua
Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.
- b. Tekanan perkawinan
Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.
- c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri
Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak

e. Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan dapat berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga.

Secara umum, disesuaikan dengan keadaan sosial budaya yang tumbuh dan berkembang di Indonesia selama ini dapat disimpulkan bahwa ada tiga tugas utama wanita dalam rumah tangga yaitu.

- a. Sebagai istri, supaya dapat mendampingi suami sebagai kekasih dan sahabat untuk bersama membimbing keluarga yang bahagia.
- b. Sebagai pendidik, untuk pembina generasi muda supaya anak-anak dibekali kekuatan rohani maupun jasmani yang berguna bagi nusa dan bangsa
- c. Sebagai ibu rumah tangga, supaya mempunyai tempat aman dan teratur bagi seluruh anggota keluarga.

2.1.1.2 Sumber-Sumber Konflik Peran Ganda

Greenhouse dan Beutell (1985:121) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, keletihan. Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya.

- a. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
- b. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
- c. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.

- d. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

2.1.1.3 Strategi Penyelesaian Konflik Peran Ganda

Setiap permasalahan tentunya memiliki jalan keluar yang baik serta penanganan yang baik terhadap suatu masalah tentunya tidak akan memberikan dampak negatif tetapi akan memberikan dampak positif. Penanganan konflik peran ganda seharusnya dapat memberikan solusi baik oleh individu maupun perusahaan, agar keharmonisan rumah tangga dapat tercapai dan tujuan dari perusahaan juga dapat tercapai. Terdapat dua strategi dalam mengatasi konflik peran ganda yaitu.

1. Strategi Individu

Strategi yang harus dilakukan oleh seorang individu dalam manajemen waktu yang baik, sehingga akan terciptanya keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan sehingga dapat memberikan peran yang maksimal untuk masing-masing peran yang dilakukan

2. Strategi Perusahaan

Menurut Nelson dan Quick (2010:86) ada beberapa strategi perusahaan yang harus dilakukan agar konflik peran ganda dapat diminimalisir dan tidak mengganggu pekerjaan yaitu:

- a. Waktu kerja yang fleksibel
- b. Adanya jadwal kerja yang alternatif Antara individu dan perusahaan haruslah bersama-sama menentukan kebijakan apa yang diambil sehingga tidak merugikan masing-masing pihak. Pekerja wanita tidak mengalami stress yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan maupun mutu dari kehidupan berkeluarga wanita tersebut sehingga tidak mengurangi keharmonisan dalam keluarga.

2.1.2 Stress Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Berbagai tekanan-tekanan yang dialami dalam pekerjaan dan keluarga akan menimbulkan suatu peristiwa – peristiwa yang merupakan luapan dari emosi yaitu stres kerja. Davis dan Newstrom (2004:119) menyatakan stres sebagai bentuk

kondisi yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Luthans (2006:61), stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditujukan kepada stresor, baik respon fisiologis atau psikologis, disebut dengan stres. Sedangkan menurut Robbins (2006:175) stres adalah suatu kondisi yang dinamis dalam mana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*).

Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sumber daya adalah hal-hal (atau benda-benda) yang berada dalam kendali seorang individu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan. Handoko (2014:20) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugasnya. Menurut Ivancevich, dkk (2007), stres diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Anoraga, (2009) menyatakan bahwa stres adalah bentuk tanggapan individu baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dari lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan diri individu tersebut terancam.

2.1.2.2 Sumber-sumber Stres

Menurut Robbins (2006) tingkat stres pada tiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda, sehingga ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stres seseorang yakni.

1. Faktor Lingkungan

Selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian menyebabkan meningkatnya tingkat stres yang dialami pegawai wanita. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi sangat berpengaruh pada eksistensi pegawai wanita dalam bekerja. Tingkat ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan perampangan pegawai dan PHK, sedangkan, ketidakpastian politik menimbulkan keadaan yang tidak stabil bagi negara, dan inovasi teknologi akan membuat ketrampilan dan pengalaman seseorang akan menjadi usang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stres. Dengan ketiga faktor lingkungan tersebut pegawai wanita akan dengan mudah mengalami stres.

2. Faktor Organisasional

Faktor lain yang berpengaruh pada tingkat stres pegawai wanita adalah faktor organisasional. Ada beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab stres, yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

3. Faktor Individual

Setiap individu bekerja rata-rata 40-50 jam per minggu. Sedangkan waktu yang digunakan mengurus hal-hal diluar pekerjaan lebih dari 120 jam per minggu (Robbins, 2006:118), sehingga akan besar kemungkinan segala macam urusan di luar pekerjaan mencampuri pekerjaan. Berbagai hal di luar pekerjaan yang mengganggu terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang (Robbins, 2006:122). Menurut Handoko (1996), faktor yang mempengaruhi stres dapat digolongkan menjadi dua penyebab, yaitu.

1. *On The Job*

Adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang dapat menimbulkan stres pada pegawai wanita. Hal-hal yang bisa menimbulkan stres yang berasal dari beban pekerjaan antara lain.

- a. Beban kerja yang berlebihan.
- b. Tekanan atau desakan waktu.

- c. Kualitas supervisi yang jelek.
- d. Iklim politis yang tidak aman.
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- g. Kemenduaan peran (*role ambiguity*).
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai wanita.
- k. Berbagai bentuk perubahan.

2. *Off The Job*

Adalah permasalahan yang berasal dari luar organisasi yang menimbulkan stres pada pegawai wanita. Permasalahan yang sering terjadi antara lain.

- a. Kekuatan ekonomi.
 - b. Masalah yang bersangkutan dengan anak.
 - c. Masalah fisik.
 - d. Masalah perkawinan
 - e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
3. Masalah pribadi lain, misalnya kematian sanak saudara.

2.1.2.3 Gejala Stres Kerja

Cary Cooper dan Alison Straw (1995:85) mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini.

1. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
2. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, sia-sia paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.

3. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjenjkel menjadi meledak-ledak.

Menurut Cox dan Gibson (1995:87) ada lima macam konsekuensi dari stress :

1. Subyektif

Meliputi kecemasan, agresif, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.

2. Perilaku

Perilaku yang menunjukkan gejala stres adalah mudah mendapatkan kecelakaan, kecaduan alkohol, penyalahgunaan obat-obatan, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, kecewa.

3. Kognitif

Akibat stres yang bersifat kognitif dapat menyebabkan ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.

4. Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh, kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, tubuh panas dingin.

5. Organisasi

Akibat yang bersifat organisasi meliputi angka absen tinggi, pergantian pegawai wanita (*turn over*), produktivitas rendah, terasing dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Menurut Handoko (1998:117) secara umum terdapat empat faktor yang dapat menjadi sumber penyebab stres kerja, yakni lingkungan luar, organisasi, kelompok kerja serta faktor yang berasal dari dalam diri individu.

1. Faktor lingkungan

Lingkungan merupakan kondisi di luar organisasi yang akan berpengaruh

terhadap organisasi maupun individu-individu yang ada di dalam organisasi. Lingkungan luar merupakan lingkungan makro seperti kondisi sosial, perkembangan teknologi, kondisi ekonomi, politik dan lain-lain.

2. Kondisi organisasi

Kondisi organisasi dapat menjadi potensi bagi terjadinya stres. Hal-hal yang berkaitan dengan kebijakan administrasi serta strategi organisasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasional yang berlangsung di sebuah organisasi serta kondisi kerja, apabila tidak tepat akan berpengaruh terhadap terjadinya stres kerja.

3. Faktor individu

Sumber dari dalam diri individu yang turut memberi sumbangan timbulnya stres dapat digolongkan atas dua faktor, yaitu faktor demografik dan faktor kepribadian. Faktor demografik berupa jenis kelamin dan usia sedangkan faktor kepribadian berupa tipe kepribadian A.

4. Kelompok kerja

Kondisi kelompok kerja yang baik akan ditandai oleh adanya keterikatan yang tinggi, penerimaan sosial serta hubungan yang harmonis antar anggota kelompok kerja. Kelompok kerja yang memiliki keterikatan yang rendah dan sering terjadi konflik akan berakibat pada timbulnya stres kerja.

2.1.3 Kinerja

Pengertian kinerja secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Hasibuan (2007:105) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Menurut Mangkunegara (2013:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai wanita baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan, menurut Rivai (2005:14), kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa maksud yaitu.

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan.
2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar.
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Rivai (2005:24), dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi. Selanjutnya, dari aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya dikelompokkan menjadi.

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau pegawai wanita pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang pegawai.

3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi pegawai, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

2.1.3.4 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah suatu proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun proses. Tujuan pokok dari pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar menghasilkan tindakan yang diinginkan. Menurut Sedarmayanti (2001:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yang diantaranya adalah.

- a) Kualitas Kerja (*Quality of Work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- b) Ketepatan Waktu (*Promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- c) Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- d) Kemampuan (*Capability*) adalah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- e) Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam

memecahkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan sama.

Menurut Rivai (2005:34), dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi. Selanjutnya, dari aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya dikelompokkan menjadi.

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh yang pada intinya setiap individu atau pegawai wanita pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai wanita.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi pegawai wanita, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

2.1.4 Pengaruh Antar Variabel

2.1.4.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja Pegawai Wanita

Definisi konflik peran ganda menurut Rahmadita (2013:60) konflik peran ganda adalah bentuk dari konflik antar peran yang mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan, artinya terdapat dua peran sekaligus yang harus dijalankan oleh wanita tersebut, yaitu sebagai istri, ibu dan sebagai wanita yang bekerja. Menurut Luthans (2006), stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditujukan kepada stresor, baik respon fisiologis atau psikologis, disebut dengan

stres. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Diperkuat pada penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2013) Dari hasil analisis data penelitian diperoleh nilai korelasi antara konflik peran ganda dengan stres kerja sebesar 0,650 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Artinya, semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh perawat wanita. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda yang dialami perawat wanita maka makin rendah pula stres kerja yang dialami oleh perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas.

2.1.4.2 Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja

Konflik peran ganda yang dialami wanita terutama wanita yang telah memiliki anak akan berdampak terhadap kinerja, karena saat seorang wanita mengalami konflik peran ganda dapat mengakibatkan berbagai faktor yang dapat menyebabkan kinerja pegawai wanita tersebut menurun (Triaryati, 2003:77). Hal riset terdahulu juga menyatakan bahwa salah satu bentuk konflik peran ganda yaitu keluarga-pekerjaan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Pegawai wanita yang memiliki tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi dilaporkan menurun kinerjanya karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan pegawai wanita tidak bias memenuhi tanggung jawabnya terhadap keluarga (Indriyani, 2009:89). Diperkuat pada penelitian yang dilakukan oleh Iswari (2013) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan dalam kategori kuat antara variabel peran ganda terhadap kinerja karyawan dimana nilai r sebesar 0,579. variabel bebas tersebut terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.4.3 Pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja pegawai wanita

Menurut Robbins (2003) menyatakan tingkat stress yang mampu dikendalikan mampu membuat pegawai melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stress yang berlebihan

membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan. Williams, *et al*, (2001) berpendapat bahwa stress yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari *job stress* yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang rendah. Stress pada pegawai wanita bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada pegawai wanita dan kinerjanya, melainkan stress juga dapat memberikan motivasi bagi pegawai wanita untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier pegawai wanita dan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Diperkuat pada penelitian yang dilakukan oleh Ramopoli (2017) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah sakit D.R V.L Ratumbuang Manado.

2.2 Kajian Empiris

Kajian empiris pada dasarnya berisi rangkuman hasil penelitian terdahulu yang sesuai dengan topik yang diteliti. Penelitian terdahulu ini sangatlah penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang mendukung kegiatan penelitian selanjutnya.

Penelitian Uttam (2011) Metode pengambilan sampel 'Bola Salju' diterapkan untuk mengumpulkan informasi tentang pasangan karir ganda di Orissa dan Delhi, karena tidak ada departemen pemerintah yang menyiapkan data tentang keluarga pencari nafkah Ukuran sampel adalah 320 atau 160 pasangan yang bekerja di sektor terorganisir dipilih. Jumlah pasangan responden yang sama dipilih dari masing-masing Negara Bagian (Bhubaneswar dan Cuttack of Orissa dan Delhi). Secara simultan menyatakan bahwa konflik peran dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Widyaningrum (2012) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik keluarga kerja dan Stres terhadap kinerja karyawan wanita di Swalayan Era Mart 5000 di Samarinda. Sampel berjumlah 45 responden dalam penelitian ini menggunakan *purposive random sampling*. Analisis yang digunakan

dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis Variabel konflik pekerjaan–keluarga (X1) dan variabel stres kerja (X3) bernilai positif maka kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai wanita di Swalayan Era Mart 5000 di Samarinda.

Penelitian Wulandari (2013) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Alat pengumpul data yang digunakan berupa skala konflik peran ganda yang terdiri dari 45 item dan skala stres kerja yang terdiri dari 60 aitem, yang diuji cobakan terlebih dahulu kepada 60 perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat diketahui dari butir yang valid pada skala konflik peran ganda bergerak dari 0,271 sampai dengan 0,71 dengan reliabilitas sebesar 0,901, sedangkan butir yang valid pada skala stres kerja bergerak dari 0,323 sampai dengan 0,75 dengan reliabilitas sebesar 0,931. Subjek dalam penelitian ini yaitu 90 orang perawat wanita di RSUD Banyumas yang sudah menikah. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik korelasi *Product Moment dari Pearson*, dengan bantuan program SPSS 16.0 for Windows. Hasil analisis data penelitian diperoleh nilai korelasi antara konflik peran ganda dengan stres kerja sebesar 0,650 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($p \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Artinya, semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh perawat wanita. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda yang dialami perawat wanita maka makin rendah pula stres kerja yang dialami oleh perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas.

Penelitian Mega (2016) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja karyawan, (2) pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan, (3) pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan, (4) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan (5) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan riset yang digunakan

dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jember Alun-alun dan diambil sampel menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 53 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja karyawan, konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Hazalena (2017) Penelitian ini dilakukan untuk menguji peran ambiguitas, konflik peran, kelebihan beban kerja dan konflik hubungan di sektor publik Malaysia. Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan menggunakan total 108 set kuesioner yang didistribusikan secara acak di antara karyawan khususnya di Malaysia *Automotive Lighting* di Batu Kawan, Penang, Malaysia sebagai sektor swasta. Berdasarkan temuan, ambiguitas peran menunjukkan skor tertinggi (rata-rata = 4.11), diikuti oleh konflik hubungan (rata-rata = 3.85), kelebihan beban kerja (rata-rata = 3.75) dan skor rata-rata adalah konflik peran (rata-rata = 3.00). Hasil penelitian memberikan wawasan bahwa semua faktor memiliki level menengah ke tinggi dalam konteks konflik organisasi. Ada Pengaruh Ambiguitas Peran, Konflik Peran, Kerja *Overload*, Dan Hubungan Konflik Terhadap Kinerja Pekerjaan.

Penelitian Majekodunmi (2017) penelitian ini melihat korelasi antara konflik kerja-keluarga, konflik kerja-keluarga dan kinerja ibu yang bekerja. Desain penelitian survei deskriptif digunakan untuk penelitian ini. Populasi penelitian terdiri dari semua ibu yang bekerja di rumah sakit umum (perawat) dan Pemerintah Daerah (staf administrasi) di Negara Bagian Ekiti Nigeria. Teknik *purposive* dan *random sampling* digunakan untuk memilih tiga ratus responden. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan mean, deviasi standar dan Korelasi *Product Moment Pearson*. Temuan menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-

keluarga lebih dominan dengan ibu yang bekerja daripada konflik keluarga-pekerjaan. Ada hubungan positif yang signifikan antara konflik kerja-keluarga; konflik-pekerjaan keluarga dan kinerja para ibu yang bekerja. Saat itu direkomendasikan agar Pekerja Sosial Industri harus mendidik ibu yang bekerja tentang bagaimana menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mereka agar memiliki rasa memiliki di kedua domain dan bekerja secara efisien dan efektif di tempat kerja.

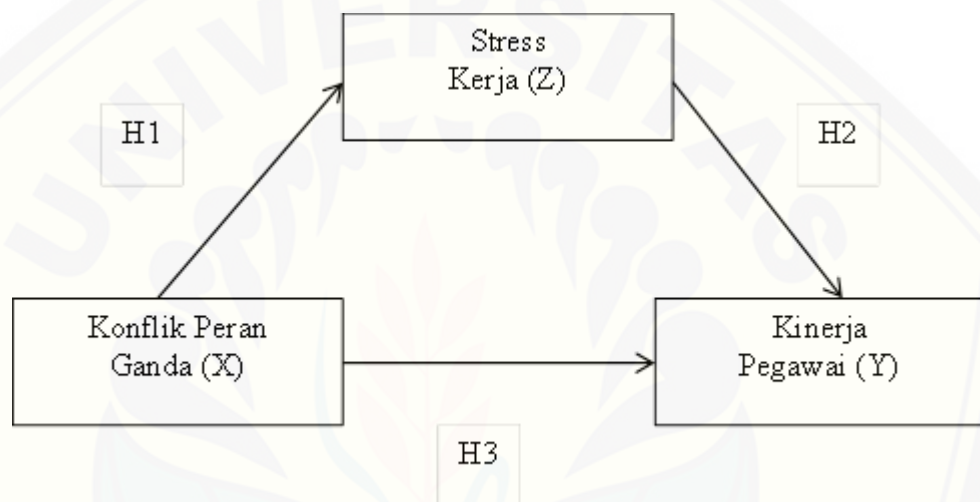
Penelitian Nurhaenih (2018) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji dampak stres kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja, kelelahan, dan kinerja perawat wanita. Sampel penelitian ini adalah 115 perawat di Rumah Sakit Umum Sawerigading Palopo yang tidak cuti sakit, cuti hamil, dan cuti studi selama pengumpulan data, oleh karena itu, survei lapangan adalah teknik untuk mengumpulkan data. Kuisisioner langsung diberikan kepada perawat yang diamati sebagai responden penelitian ini, akibatnya, penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak positif pada konflik kerja-keluarga dari perawat perempuan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Sawerigading Palopo. Penelitian ini juga mengakui bahwa stres kerja, konflik keluarga-pekerjaan, dan konflik pekerjaan-keluarga secara negatif mempengaruhi kepuasan kerja perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit Umum Sawerigading Palopo. Singkatnya, tingkat kepuasan kerja perawat yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja pekerjaan mereka; sedangkan tingkat burnout perawat yang lebih tinggi akan menurunkan kinerja pekerjaan mereka.

Penelitian Adhisti (2018) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja. Subjek penelitian ini adalah pegawai wanita Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria karyawan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak. Metode survei menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi berganda dengan program SPSS dan uji asumsi klasik dengan program Eviews. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; 1) Pengaruh simultan dari kedua variabel

konflik peran ganda dan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita, 2) Pekerjaan Konflik Keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, dan kajian empiris yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual penelitian seperti yang terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Stress Kerja

Menurut Rahmadita (2013:60) konflik peran ganda adalah bentuk dari konflik antar peran yang mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan, artinya terdapat dua peran sekaligus yang harus dijalankan oleh wanita tersebut, yaitu sebagai istri, ibu dan sebagai wanita yang bekerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2013) yang menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Mega (2016) yang menunjukkan hasil bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Branch Jember Alun-alun. Burhanuddin (2018) Secara parsial konflik peran ganda berpengaruh

positif dan signifikan stress kerja karyawan PT. Bank Mega Makassar. Sehingga, hipotesis yang dapat diajukan adalah

H1 : Ada pengaruh negatif antara konflik peran ganda terhadap stres kerja yang dialami pegawai wanita.

2.4.2 Pengaruh Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Pegawai Wanita

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ririn (2015) Secara parsial menunjukkan bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi wanita di Polresta Surakarta. Burhanuddin (2018) konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mega Makassar. Sehingga, hipotesis yang dapat diajukan adalah

H2 : Ada pengaruh negatif antara konflik peran ganda yang dialami pegawai wanita dengan kinerja pegawai wanita.

2.4.3 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita

Mangkunegara (2013:25), mengemukakan bahwa stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Pada penelitian yang dilakukan oleh Aan (2013) Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita pada (Studi Kasus di RSUD Kabanjahe), Cythia (2017) yang menunjukkan hasil bahwa didalam Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUD dr. M. Haulussy Ambon, Burhanuddin (2018) stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mega Makassar, Trisna (2018) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sehingga, hipotesis yang dapat diajukan adalah

H3 : Ada pengaruh negatif antara stress kerja yang dialami wanita terhadap kinerja pegawai wanita.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan gambaran atau deskripsi yang terinci dan mendetail tentang komponen penelitian, sehingga rancangan penelitian dipakai sebagai petunjuk dalam melaksanakan suatu penelitian. Rancangan penelitian ini adalah berjenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *explanatory research*. Sesuai dengan judul penelitian yaitu “Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Dengan Stress Kerja Pegawai Wanita Sebagai Pemeditasi Pada PT. Bank BRI,Tbk Area Jember”, sehingga penelitian ini bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang ada sebelumnya. Menurut Singarimbun (2005:5) jenis penelitian yang menggunakan *explanatory research* adalah metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan antara dua variabel atau lebih. Peneliti melaksanakan kegiatan penelitian terhadap fakta-fakta yang terjadi saat ini dari suatu populasi pegawai wanita di PT Bank BRI,Tbk Area Jember..

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2001:57) populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai wanita berstatus menikah dan tidak cerai yang berada pada PT Bank BRI,Tbk Area Jember yang berjumlah 182 orang.

Sampel menurut Arikunto (2002:109) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sedangkan, menurut Sudjana (2005:6) sampel merupakan sebagian yang diambil dari populasi. Mengingat keterbatasan waktu, tenaga, dan serta dapat ditangani lebih teliti maka tidak semua populasi dijadikan sampel. Selain itu penentuan sampel dalam penelitian ini dengan asumsi bahwa disaat penelitian dimungkinkan terdapat beberapa pegawai yang tidak mau menjadi responden, dengan berbagai alasan seperti sakit, ijin tidak masuk, sehingga perlu

menentukan sampel. Penelitian ini menerapkan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel penelitian. Langkah-langkah penentuan jumlah sampel dari populasi dengan batas toleransi kesalahan 5 % adalah sebagai berikut: (Sudjana,2005:6)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir/diinginkan.

$$n = \frac{182}{1 + 182(0,05)^2} = 125,08 = 125 \text{ sampel}$$

Jadi, sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 125 responden.

Mengingat populasi dalam penelitian ini tidak sejenis maka teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan jenis *Purposive Sampling* menurut Latief (2007:66) adalah teknik sampling yang cukup sering digunakan, metode ini menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam memilih sampel dengan kriteria pemilihan sampel dengan kriteria yakni:

1. Berjenis kelamin wanita,
2. Memiliki masa kerja minimal 2 tahun,
3. Memiliki anak minimal 1 orang.
4. Menikah dan tidak cerai

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, data primer dapat berupa jawaban responden dari penyebaran kuesioner. Kuisoner

yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu konflik peran ganda, stress kerja, dan kinerja pegawai.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari pihak lain berupa data olahan. Data sekunder ini dapat memperkuat data primer. Data sekunder ini bisa juga didapat dari data kantor, yaitu tentang profil PT Bank BRI,Tbk Area Jember yang digunakan untuk memperkuat penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pernyataan kepada responden yaitu pegawai wanita yang sudah menikah yang ada di PT BRI,Tbk Area Jember. Data yang diperoleh dari kuisisioner merupakan data primer berupa tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang diturunkan dalam beberapa item pernyataan.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang diuraikan di atas, maka variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan yang akan menjelaskan atau memengaruhi secara positif maupun negatif variabel tidak bebas di dalam pola hubungannya yang dilambangkan huruf (X) yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Konflik Peran Ganda (X)

b. Variabel Perantara (*Intervening*)

Variabel perantara yang menghubungkan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel *intervening*nya adalah Stress Kerja yang dilambangkan huruf (Z).

c. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel yang terikat pada variabel lain atau variabel yang dipengaruhi variabel X dan Z. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai yang dilambangkan huruf (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (*Independent*)(X)

Konflik peran ganda adalah suatu bentuk dari konflik antar peran yang mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan, artinya terdapat dua peran sekaligus yang harus dijalankan oleh seorang wanita pegawai PT. Bank BRI,Tbk Area Jember, yaitu sebagai seorang istri, ibu dan sebagai wanita yang bekerja. Konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga serta konflik keluarga yang mengganggu pekerjaan. Indikator-indikatornya sebagai berikut.

a) Tekanan kerja

adalah tekanan pencapaian target perusahaan mengganggu fikiran pegawai wanita dalam mengurus rumah tangga;

b) Banyaknya tuntutan tugas

adalah banyaknya tuntutan tugas pekerjaan membuat berkurangnya tugas dan tanggung jawab sebagai seorang istri dan ibu.

c) Kurangnya kebersamaan keluarga

adalah waktu jam kerja dari pagi sampai malam hari yang menyita waktu pegawai wanita PT. Bank BRI,Tbk Area Jember bersama keluarga;

d) Sibuk dengan pekerjaan,

adalah kesibukan pekerjaan membuat keluarga terasa kurang harmonis.

e) Tekanan sebagai orang tua

adalah tekanan sebagai orang tua di dalam keluarga yang mengganggu pekerjaan pegawai wanita PT. Bank BRI,Tbk Area Jember;

- f.) Tekanan perkawinan
adalah tekanan sebagai istri didalam keluarga bila terjadi pertengkaran sehingga menjadi fikiran dalam bekerja di kantor.
- g.) Kurangnya keterlibatan sebagai istri
adalah kurangnya keterlibatan sebagai istri keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami sehingga merasa bersalah sehingga kurang fokus dalam pekerjaan.
- h.) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua
adalah kurangnya keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak apabila anak sakit sehingga mengganggu konsentrasi dalam bekerja.
- b. Variabel Perantara (*Intervening*) (Z)
- Stres kerja adalah bentuk tanggapan individu baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dari lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan diri individu tersebut terancam didalam suatu pekerjaannya pada pegawai wanita PT. Bank BRI,Tbk Area Jember. Faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu.
- a) Beban kerja yang berlebihan
adalah tugas yang diberikan perusahaan terlalu berat
- b) Tekanan atau desakan waktu.
adalah tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat
- c) Kemenduaan peran (*role ambiguity*).
adalah tanggung jawab pekerjaan dan sebagai istri sekaligus orang tua terlalu berat
- d) Frustrasi
adalah merasa frustrasi dengan target pekerjaan
- e) Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
adalah adanya konflik dengan teman sekantor membuat tidak nyaman
- f) Berbagai bentuk perubahan.
adalah ketidaksiapan mengenai perubahan kebijakan perusahaan

g) Kekuatan finansial.

adalah tuntutan finansial dalam berumah tangga menuntut untuk bekerja sekeras mungkin.

c. Variabel Terikat (Dependent) (Y)

Variabel Kinerja Pegawai (Y), adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai wanita pada PT. Bank BRI,Tbk. Area Jember dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembangkannya. Indikator-indikator kinerja yang diantaranya adalah.

- a) Kualitas Kerja (*Quality of Work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi yang menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- b) Ketepatan Waktu (*Pomptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan
- c) Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab tanpa menunggu perintah. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan;
- d) Kemampuan (*Capability*) adalah seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerjanya;
- e) Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan sama.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan dalam mengukur indikator variabel untuk menghasilkan data kuantitatif didalam pengukuran. Skala yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Subiyanto (2007:119) bahwa skala likert

dalam hal ini responden diminta tanggapannya akan pertanyaan yang diajukan kepadanya. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skor dari yang terendah sampai yang tertinggi. Untuk setiap item pertanyaan menggunakan kriteria.

- a) Sangat setuju : skor 5
- b) Setuju : skor 4
- c) Netral : skor 3
- d) Tidak setuju : skor 2
- e) Sangat tidak setuju : skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

3.8.1.1 Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner digunakan uji validitas. Menurut Ghazali (2006:45) Uji validitas mengukur apakah pertanyaan dalam kuisioner yang digunakan betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pengukuran dinyatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Jika suatu item pernyataan tidak valid, maka item pernyataan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total dengan menggunakan metode *Pearson's Correlation Product Moment*, dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total item pernyataan tersebut. Instrumen dinyatakan valid jika nilai probabilitas $<0,05$ ($\alpha=5\%$).

Rumus yang digunakan korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu (Ghozali, 2006:45):

$$r = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

X = nilai indikator variabel

Y = nilai total variabel

N = jumlah data (responded sampel)

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika r hasil positif, serta r hasil $> r$ table, maka variabel tersebut valid
- b. Jika r hasil positif, serta r hasil $< r$ table, maka variabel tersebut tidak valid

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas erat hubungannya dengan kepercayaan. Suatu tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan jika tes mempunyai hasil yang tepat. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali (2006:47).

Rumus perhitungan reliabilitas sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{(K) Cov/Var}{1 + (K-1) Cov/Var}$$

Dimana :

α = alpha

K = jumlah butir dalam skala

Cov = rerata kovarian diantara butir

Var = rerata kovarian dari butir

3.8.1.3 Uji Normalitas

Normalitas data merupakan sebuah kunci yang harus dipenuhi dalam suatu sebab data sebelum melakukan regresi. Uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak yang digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Menurut Santoso (2012:212) tujuan dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah di dalam model regresi tersebut dependen variabel, independen variabel ataupun keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun kriteria di dalam pengujian normalitas data melalui *kolmogrov-smirnov test*, yaitu.

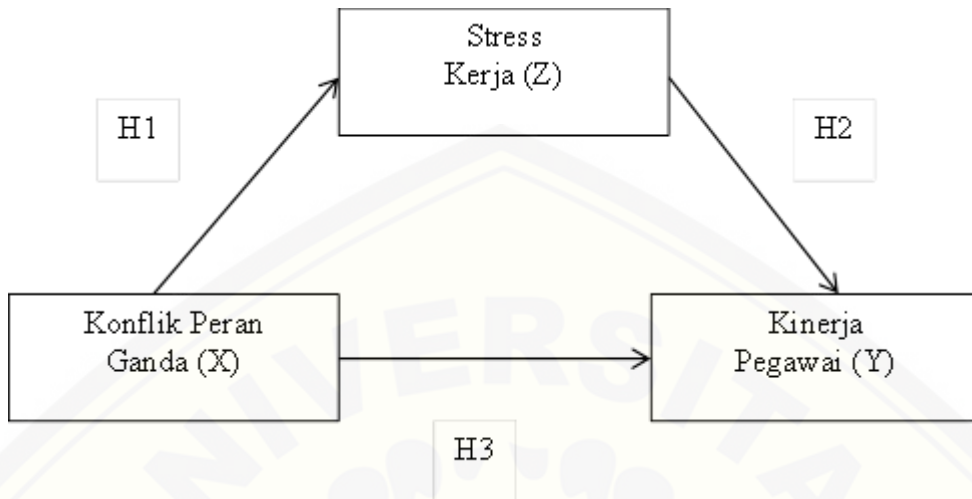
- 1.) Jika signifikan $> 0,05$, maka data berdistribusikan normal
- 2.) Jika signifikan $< 0,05$, maka data tidak berdistribusikan normal.

3.8.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*Path Analysis*) adalah bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sarwono (2006:147) bahwa analisis jalur adalah bagian analisis regresi yang digunakan dalam menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara. Analisis jalur bertujuan untuk memperluas analisis regresi berganda. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur. Selanjutnya untuk analisis faktor untuk tiap variabel dengan menggunakan SPSS for Windows. Menurut Sarwono (2006:150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Semua *variable* berskala *interval*.
- b. Pola hubungan antar variabel bersifat linear.
- c. Variabel residualnya tidak berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi dengan variabel satu sama lain.
- d. Model hanya bersifat seadanya.

Berikut merupakan diagram jalur maupun koefisien jalur yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Keterangan:

β_{zx_1} : koefisien jalur pengaruh langsung X_1 terhadap Z

β_{yx_1} : koefisien jalur pengaruh langsung X_1 terhadap Y

β_{yz} : koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

Model *path analysis* yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan dalam persamaan struktural berikut:

$$Z = \beta_{zx_1} + \beta_{zx_2} + \varepsilon_1 \dots\dots\dots(\text{Persamaan 1})$$

$$Y = \beta_{yx_1} + \beta_{yx_2} + \beta_{yz} + \varepsilon_2 \dots\dots\dots(\text{Persamaan 2})$$

Dimana:

X_1 : Konflik Peran Ganda

Z : Stress Kerja

Y : Kinerja Pegawai

$\varepsilon_1, \varepsilon_2$: Variabel Pengganggu

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji kesahihan nilai parameter yang dihasilkan oleh model yang digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik yang harus digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.8.3.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian dari asumsi yang dalam satu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lain antar variabel bebas. Menurut Ghazali (2006:91), bahwa multikolinieritas berarti terdapat hubungan linear yang seumpama atau eksak diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Dalam mengetahui mengenai atau tidaknya multikolinieritas pada suatu variabel dapat diketahui melalui nilai *variance inflation factor (VIF)* dan nilai *tolerance* masing-masing dari variabel bebasnya. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,1$, maka dapat dinyatakan tidak ada multikolinieritas.

3.8.3.2 Uji Heteroskeditas

Tujuan dari dilakukannya pengujian ini adalah untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskeditas. Didalam menguji ada atau tidak adanya heteroskeditas dalam satu model regresi, terdapat beberapa pengujian salah satunya uji Gletser. Menurut Ghazali (2006:105), pengujian heteroskeditas dengan menggunakan uji Gletser dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (5%), berarti tidak terjadi heteroskeditas. Atau apabila hasil regresi absolut terhadap seluruh variabel bebas mempunyai nilai hitung t yang tidak signifikan, maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskeditas.

3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh satu variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan metode *level of significant* atau OLS Ghazali (2006:113). Di dalam menghitung t hitung adapun rumusnya adalah.

$$t = \frac{b}{\sqrt{sb}}$$

Keterangan :

t = hasil t hitung

b = koefisien regresi variabel bebas (X)

s_b = standart error dari variabel bebas

Kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut.

Apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat;

Apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.8.5 Menghitung Jalur

Menghitung jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung Konflik Peran Ganda (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel intervening yakni Stress Kerja (Z). Dalam menghitung jalur, masing-masing jalur harus diuji signifikansinya terlebih dahulu menggunakan model *trimming theory*. Model ini digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan diri dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Menurut (Riduwan, 2008), *trimming theory* dilakukan ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Peneliti perlu memperbaiki model analisis jalur yang telah dihipotesiskan, meskipun ada satu, dua atau lebih variabel yang tidak signifikan. Dalam menggunakan *trimming theory* perlu dilakukan penghitungan ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Menurut Riduwan (2008:128), pengujian analisis jalur dengan model *trimming theory* dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut.

1. Merumuskan persamaan struktural
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
4. Menghitung secara individu
5. Menguji kesesuaian antara model analisis jalur 3
6. Merangkum ke dalam tabel
7. Memakai dan menyimpulkannya

Setelah menghitung jalur dan variabelnya signifikan, maka proses selanjutnya adalah menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung. Berikut ini adalah proses perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.

1. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau *DE*)

- a. Pengaruh variabel konflik peran ganda (X_1) terhadap stress kerja (Z)

$$DE_{x_1z} = X_1 \rightarrow Z$$

- b. Pengaruh variabel konflik peran ganda (X_1) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{x_1y} = X_1 \rightarrow Y$$

- c. Pengaruh variabel stress kerja (Z) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{zy} = Z \rightarrow Y$$

2. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau *IE*)

- a. Pengaruh variabel konflik peran ganda (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui stress kerja (Z).

$$IE_{x_1zy} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Hasil pengujian jalur atas pengaruh Konflik Peran Ganda menunjukkan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Stres Kerja. Ini membuktikan hipotesis pertama bahwa Konflik Peran Ganda yang baik akan meningkatkan Stres Kerja pada pegawai wanita PT. Bank BRI, Tbk. Area Jember.
- b. Hasil pengujian jalur atas pengaruh Stres Kerja menunjukkan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini membuktikan hipotesis kedua bahwa Stres Kerja yang tinggi akan menurunkan Kinerja Pegawai wanita pada PT. Bank BRI, Tbk Area Jember.
- c. Hasil pengujian jalur atas pengaruh Konflik Peran Ganda menunjukkan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai wanita. Ini membuktikan hipotesis ketiga bahwa Konflik Peran Ganda yang tinggi akan menurunkan Kinerja Pegawai wanita pada PT. Bank BRI, Tbk. Area Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan akan menjadi gambaran terhadap variabel penelitian yang diangkat pada PT. Bank BRI, Tbk Area Jember. Oleh karena itu, berikut saran yang perlu disampaikan.

- a. Bagi PT. Bank BRI, Tbk Area Jember hendaknya meningkatkan kinerja pegawainnya dengan cara:
 - 1.) Meningkatkan iklim saling percaya mempercayai mengenai pekerjaan yang dilakukan pegawainya sehingga menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang optimal.
 - 2.) Memperhatikan perasaan para pegawainya kaitannya dengan konflik peran ganda dan stress kerja untuk peningkatan kinerja pegawai.

- 3.) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk merespon dan menanggapi informasi yang diberikan dimana stress kerja setiap individu selalu memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai.
- 4.) Melakukan motivasi dengan memenuhi kebutuhan fisiologis pegawainya dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja yang telah ada pada diri pegawai sehingga kinerja pegawai mengalami peningkatan terus menerus.
- 5.) Memberikan dorongan tanggung jawab kepada pegawai dalam mencapai kinerja secara maksimal sesuai aturan yang ada.

b. Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel pada penelitian yang akan datang, mengingat masih banyak faktor lain yang menarik untuk diangkat kepermukaan seperti disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti beban kerja, sistem kompensasi, *turnover intention*, dan lain-lain, sehingga dapat memperoleh hasil temuan yang lebih baik dalam menjelaskan perilaku pegawai dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

..

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji.2009.*Manajemen Bisnis*.Semarang: PT. Rineka Cipta
- Anwar, Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Budhi, Aan.2013.Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Wanita dengan stress kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSUD Kabanjahe. *Jurnal UT Medan*. Vol. 10 No.1, 66-88 Diakses tanggal 15 Desember 2018
- Chintya.2017. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon. *Jurnal Politeknik Negeri Ambon*. Vol.5 No.3. Hal.60-84 Diakses tanggal 12 Desember 2018
- Cooper, Cary et al. 1995.*Stress Management Yang Sukses Dalam Sepekan*.Jakarta : Kesaint Blanc.
- Davis, Keith and John Newstrom. 2004. *Perilaku Dalam Organisasi*. ed. Ketujuh. Jakarta. Erlangga.
- Daifallah, Obaid.2013. Role Conflict and Job Satisfaction: A study on Saudi Arabia Universities. DOI: 10.7763/IPEDR. 2013. V60. 24 King Abdulaziz Military Academy, Saudi. Diakses tanggal 16 Desember 2018
- Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J. 1985. Sources of Conclit Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Vol. 10 No.1, 76-88. Diakses tanggal 12 Desember 2018
- Gibson et al, 1995.*Organisasi dan Manajemen*. Edisi ke empat Jakarta : Erlangga
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.Cetakan Keempat*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T., Hani, 1998. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*: Yogyakarta. Liberty.
- Hazalena.2017.The Influence Of Role Ambiguity, Role Conflict, Work Overload, And Relationship Conflict On Job Performance. *Proceeding of 2nd International Conference on Law, Economics and Education (ICONLEE)*

eISBN: 978-967-2122-17-3 13th -14th December 2017, Grand Bluewave Hotel Shah Alam, Malaysia. Diakses 15 Desember 2018

- Ida, Widyaningrum.2012. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman:Samarinda: Vol.4 No.3. Hal.30-44. Jurnal Diakses tanggal 16 Desember 2018
- Indriyani, Azazah. 2009. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit. (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Jurnal Manajemen*. Vol.6 No.3. Hal.55-74 Universitas Diponegoro. Diakses tanggal 12 Desember 2018
- Iswari.2013. Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Di PT. Phapros Tbk Kota Semarang.*Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro*.Semarang Vol.3 No.5. Hal.35-48 Diakses tanggal 12 Desember 2018
- Izzah, SWLH Setyanti, 2014. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Phobia Sukses Terhadap Kinerja Karyawati Kontrak (Agen) melalui komitmen Organisasi Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputra 1912 Cabang Jember dan Cabang Balung. *Artikel Ilmiah Mahasiswa FE Unej*. Diakses tanggal 15 Desember 2018
- Ivancevich, John, M, dkk. 2007.*Perilaku dan Manajemen Organisasi*. jilid 1dan 2 Jakarta : Erlangga
- Kumar, Uttam.2011. Role Conflict, Stress And Dual-Career Couples: An Empirical Study. *The Journal of Family Welfare*.Hidayatullah National Law University, Uparwara, New Raipur, Dist: Raipur, Chhattisgarh - 493 661. Diakses tanggal 16 Desember 2018
- Lieli.2015. Dual Role Conflict, Work Stress, and Performance: Social Supports as a Moderating Variable. *Journal Satya Wacana Christian University*,Jawa Tengah, Indonesia. Vol.5 No.3. Hal.30-44 Diakses tanggal 15 Desember 2018
- Luthans, F.2006 “*Organizational Behavior. Ninth Edition*. New York: Mc.Graw Hill. 2001
- Nelson, D.L & Quick, J.C. 2010.*Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. Thompson South Western. United States of America
- Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.

- Masri, Sofyan.2005.*Metode Penelitian Survey*.Pustaka.LPJES. Indonesia.
- Majekodunmi.2017. Work-Family-Conflict And Family-Work-Conflict As Correlates Of Job Performance Among Working Mothers: Implications For Industrial Social Workers. *African Journal of Social Work Africa. j. soc. work* © National Association of Social Workers-Zimbabwe/Author(s)ISSN Online 2409-5605. Volume 7 Number 1 2017 Diakses tanggal 16 Desember 2018
- Nilgun Anafarta.2011.“The Relationship Between Work-Family Conflict & Job Satisfaction”. *International Journal of Business & Management*. Vol.6. No.4. Diakses tanggal 12 Desember 2018
- Nurhaenih.2018. Effect Of Work Stress And Role Conflict On Job Satisfaction, Burn Out And Performance Of Female Nurses In The Sawerigading Palopo Public Hospital. *European Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 6, No. 11, March 2018.P.P. 204 - 215 URL: <http://www.ejbss.com/recent.aspx-/> ISSN: 2235 -767X Diakses tanggal 17 Desember 2018
- Rahmadita, I.* 2013. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. *eJournal Psikologi*, 2013,1(1):58-68 diakses 29 September 2018.
- Ramopolii.2017. Pengaruh Konflik Keluarga Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda Di Rumah Sakit Prof D.R V.L Ratumbusang Manado. *Jurnal EMB* Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4465-4474 Diakses tanggal 17 Desember 2018
- Riduwan. 2008. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfa Beta.
- Ririn. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Surakarta.*Jurnal FEB Unmuh Surakarta*. Vol.4 No.3 Jan 2016, Hal.65-82.Diakses tanggal 13 Desember 2018
- Robbins, Stephen.2006.“*Perilaku Organisasi*”. Jilid Satu. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rivai dan Sagala. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua:Raja Grafindo Persada.Jakarta.
- Rosita, Sri.2012. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.*Jurnal Manajemen Bisnis*.Volume 02. Edisi Oktober 2012. Diakses tanggal 16 Desember 2018

- Santoso, Singgih. 2012. *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Saranani.2015. Role conflict and stress effect on the performance of employees working in public works department. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)* Volume 4 Issue 6 Pages PP.01-10 June - 2015 ISSN (e): 2319 – 1813 ISSN (p): 2319 – 1805. Diakses tanggal 17 Desember 2018
- Silfiana, Mega.2016. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawati PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jember Alun-alun. *Artikel Ilmiah Mahasiswa UNEJ Jember*. Diakses tanggal 16 Desember 2018
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*.Yogyakarta: Andi Offset
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian*.Bandung: CV Alfa Beta
- Subiyanto, P. 2007.*Sosiologi*. Denpasar: CV. Graha Pustaka,
- Sarwono, Jonathan, 2006.*Metodelogi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*,Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*.Bandung: Tarsito
- Tresnati, Latief, 2007.*Metodologi Penelitian Bisnis dengan aplikasi SPSS*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Trisna,2018.Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. *Jurnal organisasi dan manajemen STIE Bongaya Makasar*. Diakses tanggal 10 Desember 2018
- Triaryati, Nyoman.2003. Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 5, No. 1, Maret 2003: 85 –96 Diakses tanggal 12 Desember 2018
- T.H.Handoko. 1996.*Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Winardi. 2007. *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. Bandung: Pustaka Setia.

- Wenur.2018. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.51-60.Diakses tanggal 19 Desember 2018
- Wulan, Adhisti.2018. The Influence Of Multiple Role Conflict And Work Stress Toward Performance Of Female Employees In Regional Government Of Pasuruan Regency. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 8. Ver. IV (August. 2018), PP 38-45 www.iosrjournals.org. Diakses tanggal 18 Desember 2018
- Wulandari.2013. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di RSUD Banyumas. *PSYCHO IDEA*, Tahun 11 No.1, Februari 2013 .ISSN 1693-1076.Purwokerto. Diakses tanggal 20 Desember 2018
- Yang, N; Chen, C. C.; Choi, J.; & Zhou, Y 2000, "Sources Of Work-Family Conflict: A Sino-U.S. Comparison Of The Effects Of Work and Family 75 Demands," *Academy of Management Journal*.Research Collection Lee Kong Chian Scholl of Bussiness Vol. 43. No. 1. pp. 113–123. Diakses tanggal 14 Desember 2018
- Yavas U, Babakus E, Karatepe OM. 2008. Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict. Does gender matter? *International Journal Service Industry Management* 2008, 19(1):7–31. Diakses tanggal 19 Desember 2018
- Yusuf, Burhanuddin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN 1 KUISONER

Kuesioner

PENGANTAR

Kepada Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan ini saya selaku penulis, memberitahukan bahwa, penulis adalah mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember Progran Studi Magister Manajemen S2, yang sedang melaksanakan penelitian sebagai bahan untuk penyusunan tesis. Pengumpulan data yang dilakukan adalah mengenai: **“ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA**

TERHADAP KINERJA DENGAN STRESS KERJA PEGAWAI WANITA SEBAGAI PEMEDIASI PADA PT. BANK BRI,Tbk AREA JEMBER”.

Untuk itu besar harapan penulis atas kesediaan responden dalam berpartisipasi dan dapat meluangkan waktu untuk mengisi questioner ini dengan cara menjawab setiap pertanyaan-pertanyaan yang sudah disediakan di dalam kuisoner ini dengan jujur dan benar. kuisoner ini hanya dapat digunakan apabila seluruh pertanyaan terjawab atau terisi. Atas kesediaan dan perhatiannya, penulis mengucapkan terima kasih.

Jember, Maret 2019

Hormat saya,

Peneliti,

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Lengkap:

2. Jabatan Pekerjaan:

Ket: (*)checklist/ yang perlu

*Usia Anda saat ini:

19 - 25 tahun ()

26 - 35 tahun ()

36 - 45 tahun ()

46 - 55 tahun ()

*Tingkat pendidikan terakhir yang berhasil Anda selesaikan:

SMA : ()

D III : ()

S1 : ()

S2 : ()

S3 : ()

*Lama Anda bekerja:

≤ 1 tahun : ()

1-5 tahun : ()

6-10 tahun : ()

≥ 10 tahun : ()

*Status perkawinan anda:

Married ()

Single Parent ()

*Jumlah anak:

1 ()

2 ()

3 ()

≥ 3 ()

Kuesioner I Konflik Peran Ganda

Pada Kuesioner pertama pegawai wanita akan di hadapkan oleh 8 pertanyaan mengenai konflik peran ganda yang anda alami baik di lingkungan kerja maupun di lingkungan keluarga.

Untuk mengindikasikan tingkat konflik yang dialami, gunakan skala berikut:

- a) Sangat setuju : skor 5
- b) Setuju : skor 4
- c) Netral : skor 3
- d) Tidak setuju : skor 2
- e) Sangat tidak setuju : skor 1

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Tekanan terhadap pencapaian target pekerjaan mengganggu pikiran dalam mengurus rumah tangga					
2.	Tuntutan tugas pekerjaan membuat berkurangnya tugas dan tanggung jawab sebagai istri dan ibu					
3.	Waktu jam kerja yang <i>overload</i> sehingga mengurangi waktu perhatian terhadap keluarga.					
4.	Kesibukan pekerjaan membuat keluarga kurang harmonis					
5.	Tekanan sebagai orang tua di dalam keluarga semisal anak nakal sehingga mengganggu pekerjaan dikantor					
6.	Pertengkaran perkawinan yang terjadi dirumah mengganggu pikiran dalam bekerja di kantor					
7.	Kurangnya kesediaan saya sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami sehingga menyebabkan kurang fokus dalam bekerja					
8.	Kurangnya keterlibatan saya sebagai orang tua untuk menemani anak bila sakit sehingga mengganggu konsentrasi dalam bekerja					

Kuesioner II Stress Kerja

Berikut ini ada 7 pertanyaan yang berkaitan dengan tingkat Stres Kerja Pegawai. Isilah kolom yang kosong pada tabel berikut dengan memberi tanda (√) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan kondisi Anda saat ini.

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Beban pekerjaan saya yang berlebihan					
2.	Diberikan tekanan atau desakan waktu dalam pekerjaan					
3.	Tanggung jawab pekerjaan, sebagai istri dan orang tua terlalu berat					
4.	Bekerja dengan tuntutan secara psikologis sehingga frustrasi(banyak menguras tenaga dan pikiran).					
5.	Bekerja tanpa ada <i>suport</i> (dukungan) dari sesama rekan kerja.					
6.	Kurang segera cepat menerima tentang perubahan peraturan.					
7.	Merasa masih kurang dalam memenuhi kebutuhan finansial pribadi					

Kuesioner III Kinerja Pegawai

Berikut ini ada 5 pertanyaan yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai. Isilah kolom yang kosong pada tabel berikut dengan memberi tanda (√) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan kondisi Anda saat ini.

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Merasa bahwa hasil kerja yang saya lakukan sudah sesuai dengan standar kerja yang dimiliki perusahaan.					
2.	Mampu menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu					
3.	Berinisiatif untuk menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah					
4.	Siap bertanggungjawab atas hasil kerja yang sudah di kerjakan					
5.	Senang bekerjasama berkomunikasi dengan rekan sekerja dan atasan sehingga pekerjaan menjadi lebih baik					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

No	Konflik Peran Ganda										Stres Kerja							Kinerja					
	1	2	3	4	5	6	7	8	X	1	2	3	4	5	6	7	Z	1	2	3	4	5	Y
1	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	3	4	4	3	26	4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	5	5	4	5	5	36	4	5	5	5	4	5	5	33	5	5	4	5	5	24
5	4	4	3	4	4	3	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	3	4	4	19
6	4	4	4	5	4	4	5	3	33	4	5	4	3	4	4	3	27	4	4	4	5	4	21
7	3	3	4	5	4	4	5	4	32	4	5	4	4	3	4	4	28	4	4	4	5	4	21
8	5	5	2	5	4	4	5	5	35	4	5	4	5	5	4	5	32	4	4	5	5	4	22
9	3	3	4	5	3	4	5	3	30	4	5	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15
10	5	5	4	5	4	4	5	5	37	4	5	4	5	5	4	5	32	4	4	5	5	4	22
11	5	5	4	5	4	4	5	5	37	4	5	4	5	5	4	5	32	4	4	5	5	4	22
12	5	5	5	4	4	5	4	5	37	5	4	4	5	5	4	5	32	4	4	5	5	4	22
13	5	5	4	4	4	4	4	5	35	4	4	4	5	5	4	5	31	4	4	5	5	4	22
14	3	3	5	5	4	5	5	5	35	5	5	4	5	5	2	5	31	2	2	5	5	2	16
15	3	3	4	4	4	4	4	5	31	4	4	4	5	5	4	5	31	4	4	5	5	4	22
16	5	5	4	5	4	4	5	4	36	4	5	4	4	5	2	4	28	2	2	4	5	2	15
17	3	3	4	5	4	4	5	4	32	4	5	4	4	3	4	4	28	4	4	4	3	4	19
18	3	3	4	4	5	4	4	5	32	4	4	5	5	3	5	5	31	5	3	3	4	4	19
19	4	4	5	5	4	5	5	4	36	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	4	5	5	22
20	3	3	4	4	2	4	4	5	29	4	4	2	5	4	2	5	26	2	3	3	4	4	16
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
22	2	4	3	3	2	4	4	4	26	4	4	2	5	4	5	5	29	5	2	4	3	3	17
23	4	4	5	5	4	4	5	4	35	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	4	5	5	22
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	2	5	4	4	5	28	4	4	4	4	4	20
25	4	4	2	4	4	4	5	4	31	4	4	4	5	4	4	5	30	4	4	4	2	4	18
26	4	4	4	4	2	4	5	2	29	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
27	4	4	2	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	2	4	18
28	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4	4	4	5	5	4	5	31	4	4	4	3	3	18
29	4	4	2	4	4	4	5	5	32	5	5	4	4	5	5	4	32	5	4	4	2	4	19
30	4	4	4	4	4	4	5	4	33	5	4	4	5	4	5	5	32	5	4	4	5	4	22
31	5	5	5	5	5	5	4	4	38	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25
32	3	4	5	4	3	4	4	4	31	4	4	5	5	4	3	5	30	3	4	5	5	4	21
33	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25
34	3	4	3	3	3	4	2	2	24	4	4	3	3	3	3	3	23	3	4	3	3	3	16
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25
36	3	3	3	2	3	3	4	4	25	3	3	4	2	2	5	2	21	5	3	4	2	2	16
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	2	4	27	2	5	4	4	4	19

dilanjutkan

Lanjutan Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisoner

No	Konflik Peran Ganda									Stres Kerja							Kinerja						
	1	2	3	4	5	6	7	8	X	1	2	3	4	5	6	7	Z	1	2	3	4	5	Y
38	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	3	4	27	3	4	4	4	4	19
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	2	4	27	2	5	4	4	4	19
40	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	3	4	3	3	3	3	22	3	3	4	3	3	16
41	4	5	4	5	4	5	4	4	35	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	5	4	4	21
42	4	5	5	4	4	5	4	4	35	5	5	4	4	4	4	4	30	4	5	4	4	5	22
43	4	5	4	3	4	5	4	4	33	5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	3	4	4	19
44	4	5	4	3	4	5	4	4	33	5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	3	4	5	20
45	4	4	2	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	2	4	4	4	18
46	3	4	4	3	3	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	3	4	18
47	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	3	3	3	3	22	3	3	3	3	4	16
48	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	4	21
49	4	3	4	3	4	3	4	4	29	3	3	3	4	4	2	4	23	2	4	3	4	5	18
50	4	3	3	3	4	4	3	4	28	3	3	3	4	4	3	4	24	3	3	3	4	4	17
51	4	3	3	3	4	4	3	3	27	3	3	3	3	3	4	3	22	4	3	3	4	4	18
52	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	19
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	5	3	4	28	3	4	4	4	4	19
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	4	4	5	30	4	4	4	4	4	20
56	4	2	2	3	4	4	2	2	23	2	4	3	2	2	2	2	17	2	2	3	4	4	15
57	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	3	4	4	18
58	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	2	5	32	2	4	4	5	4	19
59	5	5	5	4	5	5	5	4	38	5	4	5	5	4	4	5	32	4	5	4	5	5	23
60	4	3	3	3	4	4	3	4	28	3	4	4	4	4	3	4	26	3	3	3	4	4	17
61	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	3	4	4	3	26	4	4	3	4	4	19
64	4	4	4	5	5	4	5	5	36	4	5	5	5	4	5	5	33	5	4	4	5	4	22
65	4	4	3	4	4	3	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	3	4	4	19
66	4	4	4	5	4	4	5	3	33	4	5	4	3	4	4	3	27	4	4	4	5	4	21
67	3	3	4	5	4	4	5	4	32	4	5	4	4	3	4	4	28	4	3	4	5	3	19
68	5	5	2	5	4	4	5	5	35	4	5	4	5	5	4	5	32	4	5	5	5	5	24
69	3	3	4	5	3	4	5	3	30	4	5	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15
70	5	5	4	5	4	4	5	5	37	4	5	4	5	5	4	5	32	4	5	5	5	5	24
71	5	5	4	5	4	4	5	5	37	4	5	4	5	5	4	5	32	4	5	5	5	5	24
72	5	5	5	4	4	5	4	5	37	5	4	4	5	5	4	5	32	4	5	5	5	5	24
73	5	5	4	4	4	4	4	5	35	4	4	4	5	5	4	5	31	4	5	5	5	5	24
74	3	3	5	5	4	5	5	5	35	5	5	4	5	5	2	5	31	2	5	5	5	5	22
75	3	3	4	4	4	4	4	5	31	4	4	4	5	5	4	5	31	4	4	5	5	4	22
76	5	5	4	5	4	4	5	4	36	4	5	4	4	5	2	4	28	2	2	4	5	2	15

dilanjutkan

Lanjutan Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisioner

No	Konflik Peran Ganda									Stres Kerja							Kinerja						
	1	2	3	4	5	6	7	8	X	1	2	3	4	5	6	7	Z	1	2	3	4	5	Y
77	3	3	4	5	4	4	5	4	32	4	5	4	4	3	4	4	28	4	4	4	3	4	19
78	3	3	4	4	5	4	4	5	32	4	4	5	5	3	5	5	31	5	5	5	3	5	23
79	4	4	5	5	4	5	5	4	36	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	20
80	3	3	4	4	2	4	4	5	29	4	4	2	5	4	2	5	26	2	2	5	4	2	15
81	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	2	4	4	2	16
82	2	4	3	3	2	4	4	4	26	4	4	2	5	4	5	5	29	5	4	4	4	4	21
83	4	4	5	5	4	4	5	4	35	4	4	5	4	4	4	4	29	4	5	4	4	4	21
84	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	2	5	4	4	5	28	4	4	4	2	4	18
85	4	4	2	4	4	4	5	4	31	4	4	4	5	4	4	5	30	4	4	4	4	4	20
86	4	4	4	4	2	4	5	2	29	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
87	4	4	2	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
88	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4	4	4	5	5	4	5	31	4	4	4	4	4	20
89	4	4	2	4	4	4	5	5	32	5	5	4	4	5	5	4	32	5	4	5	4	4	22
90	4	4	4	4	4	4	5	4	33	5	4	4	5	4	5	5	32	5	4	4	4	4	21
91	5	5	5	5	5	5	4	4	38	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25
92	3	4	5	4	3	4	4	4	31	4	4	5	5	4	3	5	30	3	4	4	4	3	18
93	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25
94	3	4	3	3	3	4	2	2	24	4	4	3	3	3	3	3	23	3	4	3	3	3	16
95	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25
96	3	3	3	2	3	3	4	4	25	3	3	4	2	2	5	2	21	5	3	2	2	3	15
97	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	2	4	27	2	4	4	4	4	18
98	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	3	4	27	3	4	4	4	4	19
99	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	2	4	27	2	4	4	4	4	18
100	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	3	4	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	15
101	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	20
102	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
103	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	3	4	4	3	26	4	4	3	4	4	19
104	4	4	4	5	5	4	5	5	36	4	5	5	5	4	5	5	33	5	5	4	5	5	24
105	4	4	3	4	4	3	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	3	4	4	19
106	4	4	4	5	4	4	5	3	33	4	5	4	3	4	4	3	27	4	4	4	5	4	21
107	3	3	4	5	4	4	5	4	32	4	5	4	4	3	4	4	28	4	4	4	5	4	21
108	5	5	2	5	4	4	5	5	35	4	5	4	5	5	4	5	32	4	4	5	5	4	22
109	3	3	4	5	3	4	5	3	30	4	5	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15
110	5	5	4	5	4	4	5	5	37	4	5	4	5	5	4	5	32	4	4	5	5	4	22
111	5	5	4	5	4	4	5	5	37	4	5	4	5	5	4	5	32	4	4	5	5	4	22
112	5	5	5	4	4	5	4	5	37	5	4	4	5	5	4	5	32	4	4	5	5	4	22
113	5	5	4	4	4	4	4	5	35	4	4	4	5	5	4	5	31	4	4	5	5	4	22
114	3	3	5	5	4	5	5	5	35	5	5	4	5	5	2	5	31	2	2	5	5	2	16
115	3	3	4	4	4	4	4	5	31	4	4	4	5	5	4	5	31	4	4	5	5	4	22

dilanjutkan

Lanjutan Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisoner

No	Konflik Peran Ganda									Stres Kerja							Kinerja						
	1	2	3	4	5	6	7	8	X	1	2	3	4	5	6	7	Z	1	2	3	4	5	Y
116	5	5	4	5	4	4	5	4	36	4	5	4	4	5	2	4	28	2	2	4	5	2	15
117	3	3	4	5	4	4	5	4	32	4	5	4	4	3	4	4	28	4	4	4	3	4	19
118	3	3	4	4	5	4	4	5	32	4	4	5	5	3	5	5	31	5	3	3	4	4	19
119	4	4	5	5	4	5	5	4	36	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	4	5	5	22
120	3	3	4	4	2	4	4	5	29	4	4	2	5	4	2	5	26	2	3	3	4	4	16
121	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
122	2	4	3	3	2	4	4	4	26	4	4	2	5	4	5	5	29	5	2	4	3	3	17
123	4	4	5	5	4	4	5	4	35	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	4	5	5	22
124	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	2	5	4	4	5	28	4	4	4	4	4	20
125	4	4	2	4	4	4	5	4	31	4	4	4	5	4	4	5	30	4	4	4	2	4	18



Lampiran 3 Jawaban Responden

X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.4	2.4	2.4
	3.00	31	24.8	24.8	27.2
	4.00	65	52.0	52.0	79.2
	5.00	26	20.8	20.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	30	24.0	24.0	24.8
	4.00	64	51.2	51.2	76.0
	5.00	30	24.0	24.0	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	9.6	9.6	9.6
	3.00	18	14.4	14.4	24.0
	4.00	70	56.0	56.0	80.0
	5.00	25	20.0	20.0	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.6	1.6	1.6
	3.00	19	15.2	15.2	16.8
	4.00	58	46.4	46.4	63.2
	5.00	46	36.8	36.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	6.4	6.4	6.4
	3.00	13	10.4	10.4	16.8
	4.00	90	72.0	72.0	88.8
	5.00	14	11.2	11.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	7.2	7.2	7.2
	4.00	95	76.0	76.0	83.2
	5.00	21	16.8	16.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.4	2.4	2.4
	3.00	6	4.8	4.8	7.2
	4.00	62	49.6	49.6	56.8
	5.00	54	43.2	43.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	4.0	4.0	4.0
	3.00	13	10.4	10.4	14.4
	4.00	71	56.8	56.8	71.2
	5.00	36	28.8	28.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	12	9.6	9.6	10.4
	4.00	87	69.6	69.6	80.0
	5.00	25	20.0	20.0	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	6.4	6.4	6.4
	4.00	65	52.0	52.0	58.4
	5.00	52	41.6	41.6	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	7.2	7.2	7.2
	3.00	9	7.2	7.2	14.4
	4.00	86	68.8	68.8	83.2
	5.00	21	16.8	16.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.4	2.4	2.4
	3.00	15	12.0	12.0	14.4
	4.00	53	42.4	42.4	56.8
	5.00	54	43.2	43.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.4	2.4	2.4
	3.00	18	14.4	14.4	16.8
	4.00	68	54.4	54.4	71.2
	5.00	36	28.8	28.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Z.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	16	12.8	12.8	12.8
	3.00	15	12.0	12.0	24.8
	4.00	73	58.4	58.4	83.2
	5.00	21	16.8	16.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Z.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.4	2.4	2.4
	3.00	15	12.0	12.0	14.4
	4.00	53	42.4	42.4	56.8
	5.00	54	43.2	43.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	16	12.8	12.8	12.8
	3.00	15	12.0	12.0	24.8
	4.00	73	58.4	58.4	83.2
	5.00	21	16.8	16.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	8.8	8.8	8.8
	3.00	18	14.4	14.4	23.2
	4.00	75	60.0	60.0	83.2
	5.00	21	16.8	16.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.8	.8	.8
	3.00	26	20.8	20.8	21.6
	4.00	66	52.8	52.8	74.4
	5.00	32	25.6	25.6	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	5.6	5.6	5.6
	3.00	16	12.8	12.8	18.4
	4.00	55	44.0	44.0	62.4
	5.00	47	37.6	37.6	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	6.4	6.4	6.4
	3.00	13	10.4	10.4	16.8
	4.00	81	64.8	64.8	81.6
	5.00	23	18.4	18.4	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Lampiran 4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X
X.1 Pearson Correlation	1	.786**	.109	.351**	.556**	.317**	.266**	.253**	.706**
Sig. (2-tailed)		.000	.224	.000	.000	.000	.003	.004	.000
N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X.2 Pearson Correlation	.786**	1	.156	.277**	.310**	.423**	.274**	.262**	.671**
Sig. (2-tailed)	.000		.083	.002	.000	.000	.002	.003	.000
N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X.3 Pearson Correlation	.109	.156	1	.386**	.196*	.487**	.219*	.126	.534**
Sig. (2-tailed)	.224	.083		.000	.028	.000	.014	.161	.000
N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X.4 Pearson Correlation	.351**	.277**	.386**	1	.395**	.377**	.749**	.273**	.743**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.002	.000
N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X.5 Pearson Correlation	.556**	.310**	.196*	.395**	1	.355**	.244**	.363**	.657**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.028	.000		.000	.006	.000	.000
N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X.6 Pearson Correlation	.317**	.423**	.487**	.377**	.355**	1	.268**	.243**	.640**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.006	.000
N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X.7 Pearson Correlation	.266**	.274**	.219*	.749**	.244**	.268**	1	.346**	.654**
Sig. (2-tailed)	.003	.002	.014	.000	.006	.002		.000	.000
N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X.8 Pearson Correlation	.253**	.262**	.126	.273**	.363**	.243**	.346**	1	.558**
Sig. (2-tailed)	.004	.003	.161	.002	.000	.006	.000		.000
N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X Pearson Correlation	.706**	.671**	.534**	.743**	.657**	.640**	.654**	.558**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	125	125	125	125	125	125	125	125	125

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z
Z.1 Pearson Correlation	1	.524**	.303**	.467**	.509**	.216*	.467**	.729**
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.016	.000	.000
N	125	125	125	125	125	125	125	125
Z.2 Pearson Correlation	.524**	1	.261**	.218*	.349**	-.013	.218*	.511**
Sig. (2-tailed)	.000		.003	.014	.000	.885	.014	.000
N	125	125	125	125	125	125	125	125
Z.3 Pearson Correlation	.303**	.261**	1	.110	.193*	.289**	.110	.497**
Sig. (2-tailed)	.001	.003		.222	.031	.001	.222	.000
N	125	125	125	125	125	125	125	125
Z.4 Pearson Correlation	.467**	.218*	.110	1	.655**	.192*	1.000**	.813**
Sig. (2-tailed)	.000	.014	.222		.000	.032	.000	.000
N	125	125	125	125	125	125	125	125
Z.5 Pearson Correlation	.509**	.349**	.193*	.655**	1	.006	.655**	.728**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.031	.000		.944	.000	.000
N	125	125	125	125	125	125	125	125
Z.6 Pearson Correlation	.216*	-.013	.289**	.192*	.006	1	.192*	.460**
Sig. (2-tailed)	.016	.885	.001	.032	.944		.032	.000
N	125	125	125	125	125	125	125	125
Z.7 Pearson Correlation	.467**	.218*	.110	1.000**	.655**	.192*	1	.813**
Sig. (2-tailed)	.000	.014	.222	.000	.000	.032		.000
N	125	125	125	125	125	125	125	125
Z Pearson Correlation	.729**	.511**	.497**	.813**	.728**	.460**	.813**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	125	125	125	125	125	125	125	125

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.357**	.168	-.027	.384**	.574**
Sig. (2-tailed)		.000	.062	.766	.000	.000
N	125	125	125	125	125	125
Y.2 Pearson Correlation	.357**	1	.350**	.232**	.775**	.795**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.009	.000	.000
N	125	125	125	125	125	125
Y.3 Pearson Correlation	.168	.350**	1	.519**	.204*	.643**
Sig. (2-tailed)	.062	.000		.000	.023	.000
N	125	125	125	125	125	125
Y.4 Pearson Correlation	-.027	.232**	.519**	1	.307**	.598**
Sig. (2-tailed)	.766	.009	.000		.000	.000
N	125	125	125	125	125	125
Y.5 Pearson Correlation	.384**	.775**	.204*	.307**	1	.784**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.023	.000		.000
N	125	125	125	125	125	125
Y Pearson Correlation	.574**	.795**	.643**	.598**	.784**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	125	125	125	125	125	125

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	9

Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	8

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	6



Lampiran 5 Analisis Path

a. X – Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.644	1.93982

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	848.557	1	848.557	225.507	.000 ^b
	Residual	462.835	123	3.763		
	Total	1311.392	124			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.451	1.565		3.483	.001
	X	.722	.048	.804	15.017	.000

a. Dependent Variable: Z

b. X, Z – Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.606	1.68260

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	545.399	2	272.699	96.321	.000 ^b
	Residual	345.401	122	2.831		
	Total	890.800	124			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.367	1.423		.258	.797
	X	-.167	.070	-.225	-2.375	.019
	Z	-.486	.078	-.590	-6.213	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Z	Y
N		125	125	125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32.3600	28.8080	19.7600
	Std. Deviation	3.62429	3.25204	2.68027
Most Extreme Differences	Absolute	.108	.138	.094
	Positive	.108	.094	.082
	Negative	-.100	-.138	-.094
Test Statistic		.108	.138	.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118 ^c	.104 ^c	.200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.367	1.423		.258	.797		
X	-.167	.070	-.225	-2.375	.019	.353	2.833
Z	-.486	.078	-.590	-6.213	.000	.353	2.833

- a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.841	.926		.908	.366
X	.055	.046	.182	1.201	.232
Z	-.047	.051	-.141	-.928	.355

- a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 7 Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.451	1.565		3.483	.001
	X	.722	.048	.804	15.017	.000

a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.367	1.423		.258	.797
	X	-.167	.070	-.225	-2.375	.019
	Z	-.486	.078	-.590	-6.213	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 9 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Uttam (2011)	<i>Role Conflict, Stress And Dual-Career Couples: An Empirical Study</i>	SEM	Secara simultan menyatakan bahwa konflik peran dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja
2.	Widyaningrum (2012)	Konflik Pekerjaan-Keluarga(X1), Konflik Keluarga-Pekerjaan(X2), Stress Kerja (X3), Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Variabel konflik pekerjaan-keluarga (X1) dan variabel stres kerja (X3) bernilai positif maka kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai wanita
3.	Rosita (2012)	Konflik Peran Ganda(X1), Stress Kerja (X2),Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Konflik Peran Ganda, Stress Kerja, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen fakultas Ekonomi Universitas Jambi. Konflik Peran Ganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen fakultas Ekonomi Universitas Jambi
4	Wulandari (2013)	Konflik peran (X), Stres kerja (Y) Perawat wanita	teknik statistik korelasi Product Moment	Terdapat korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas.
5.	Aan (2013)	Konflik Peran Ganda (X1)dan Dukungan Sosial	Path Analysis	Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita pada (Studi

dilanjutkan

Lanjutan Lampiran 9 Penelitian

		(X2)Terhadap Kinerja Perawat Wanita (Y) Stress Kerja (Z)		Kasus di RSU Kabanjahe)
6	Iswari,dkk (2013)	Konflik Peran Ganda(X1), Stress Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Ada hubungan yang kuat antara variabel peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai wanita PT Phapros Tbk Kota Semarang
7	Dhaifallah (2013)	<i>Role Conflict,</i> <i>Job Satisfaction,</i> <i>Saudi Arabia,</i> <i>Academic Staf</i>	MSQ	ada hubungan negatif antara konflik peran dan kepuasan kerja Universitas Saudi
8.	Ririn (2015)	Konflik Peran Ganda (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja(Y)	Regresi Linear Berganda	Secara parsial menunjukkan bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi wanita di Polresta Surakarta
9	Saranani (2015)	<i>Role Conflict,</i> <i>Work Stress,</i> <i>Performance</i> <i>Officer</i>	<i>Path</i> <i>Analysis</i>	Peran Konflik dan tidak ada pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara
10.	Izzah (2015)	Konflik Peran Ganda, Phobia Sukses, Kinerja, Komitmen Organisasi	<i>Path</i> <i>Analysis</i>	Konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawati Asuransi Jiwa Bersama Bumiputra 1912 Cabang Jember
11.	Lieli (2015)	<i>Dual role</i> <i>conflict,</i> <i>Work stress,</i> <i>Performance,</i> <i>Social support</i>	<i>Path</i> <i>Analysis</i>	a) konflik peran ganda memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja; b) stres kerja memiliki efek

dilanjutkan

Lanjutan Lampiran 9 Penelitian

				positif dan signifikan terhadap kinerja perawat; c) dukungan pengawas memoderasi pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja; d) dukungan rekan kerja tidak memoderasi pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja; e) dukungan keluarga memoderasi pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja
12.	Mega (2016)	Konflik Peran Ganda(X1), Beban Kerja(X2), Stres Kerja(Z), Kinerja (Y)	path analysis	konflik peran ganda berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Branch Jember Alun-alun
13.	Cythia (2017)	konflik peran ganda (X1), stres kerja(X2), kinerja perawat (Y)	Regresi Linear Berganda	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUD dr. M. Haulussy Ambon
14..	Ramopolii,dkk (2017)	konflik keluarga(X1) konflik pekerjaan-keluarga(X2), stres kerja (X3), kinerja wanita (Y)	Regresi Linear Berganda	Konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda pada Rumah sakit Prof D.R V.L Ratumbuang Manado
15.	Hazelena (2017)	<i>Role ambiguity, role conflict, work overload, relationship conflict</i>	SEM	Ada Pengaruh Ambiguitas Peran, Konflik Peran, Kerja Overload, Dan Hubungan Konflik Terhadap Kinerja
16.	Majekodunmi (2017)	<i>work-family-conflict, family-</i>	<i>Path Analysis</i>	konflik pekerjaan-keluarga lebih dominan

dilanjutkan

Lanjutan Lampiran 9 Penelitian

		<i>work-conflict, job performance, working mothers, Nigeria</i>			dengan ibu yang bekerja daripada konflik keluarga-pekerjaan. Ada hubungan positif yang signifikan antara konflik kerja-keluarga; konflik pekerjaan keluarga dan kinerja
17.	Wenur (2018)	konflik kerja (X1), stres kerja(X2), kinerja karyawan(Y)	Regresi Linear Berganda		Secara simultan menyatakan bahwa konflik kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Area Manado
18.	Trisna (2018)	Konflik Ganda(X1) Kinerja (Y2) Melalui Stres Kerja(Y1) PT Bank Mega Makasar	SEM		Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui stres
19	Nurhaenih (2018)	<i>Stress, Conflict, Satisfaction, Burnout, Performance</i>	<i>Role Path Analysis</i>		Penelitian ini juga mengakui bahwa stres kerja, konflik keluarga-pekerjaan, dan konflik pekerjaan-keluarga secara negatif mempengaruhi kepuasan kerja perawat wanita Rumah Sakit Umum Sawerigading Palopo.
20.	Adhisti (2018)	<i>Multiple Conflict, and Employee Performance</i>	<i>Role Stress, Female Path Analysis</i>		Pengaruh simultan dari kedua variabel konflik peran ganda dan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita, Pekerjaan Konflik Keluarga tidak

dilanjutkan

Lanjutan Lampiran 9 Penelitian

berpengaruh signifikan
terhadap kinerja
karyawan wanita

Sumber: Data diolah (2019)

