



**PENGARUH PERAN GANDA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DENGAN
STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
STUDI KASUS AJB BUMIPUTERA 1912 JEMBER**

*DUAL CAREER AND INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON
PERFORMANCE OF EMPLOYEES WITH WORK STRESS WOMEN
AS INTERVENING VARIABLE CASE STUDY AJB BUMIPUTERA
1912 JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Della Cynthiya Dewi Sumardi

NIM.160810201300

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2018**



**PENGARUH PERAN GANDA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DENGAN
STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
STUDI KASUS AJB BUMIPUTERA 1912 JEMBER**

*DUAL CAREER AND INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON
PERFORMANCE OF EMPLOYEES WITH WORK STRESS WOMEN
AS INTERVENING VARIABLE CASE STUDY AJB BUMIPUTERA
1912 JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
Dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Della Cynthiya Dewi Sumardi

NIM.160810201300

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2018**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Della Cynthiya Dewi Sumardi
Nim : 160810201300
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus AJB Bumiputera 1912 Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang 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 saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 7 September 2018

Yang menyatakan,

Della Cynthiya Dewi Sumardi

NIM. 130810201211

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus AJB Bumiputera 1912 Jember

Nama Mahasiswa : Della Cynthiya Dewi Sumardi

NIM : 160810201300

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 7 September 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Wiji Utami, S.E., M.Si.

NIP. 197401202000122001

Chairul Saleh, S.E., M.Si.

NIP. 196903061999031001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus AJB Bumiputera 1912 Jember

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Della Cynthiya Dewi Sumardi

Nim : 160810201300

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

27 September 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.
NIP. 195703101984031003 : (.....)

Sekretaris : Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si.
NIP. 197501062000032001 : (.....)

Anggota : Dr. Intan Nurul A, S.E., M.Sc.
NIP.197605082002122003 : (.....)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini :
2. Kedua orangtuaku tercinta, Ibunda Dwi Kasminiwati dan Ayahanda Sumardi yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini;
3. Terima Kasih untuk keluarga saya Mega Wahyu Wulandari, Munirul Ihsan dan Dena Billqis Nordini yang telah memberikan masukan, dukungan serta motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Terima Kasih untuk Rivaldi Amrillah serta Sahabat Seperjuangan Rizka, Maulidya Ortalita, Linni Setya Wardhani, Astarina Ayu Ambarwati yang selalu menemani, mendoakan yang terbaik dan memberi semangat sampai akhir.
5. Teman-teman seluruh alih jenjang manajemen angkatan 2016 FEB UNEJ.
6. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

“Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri.”

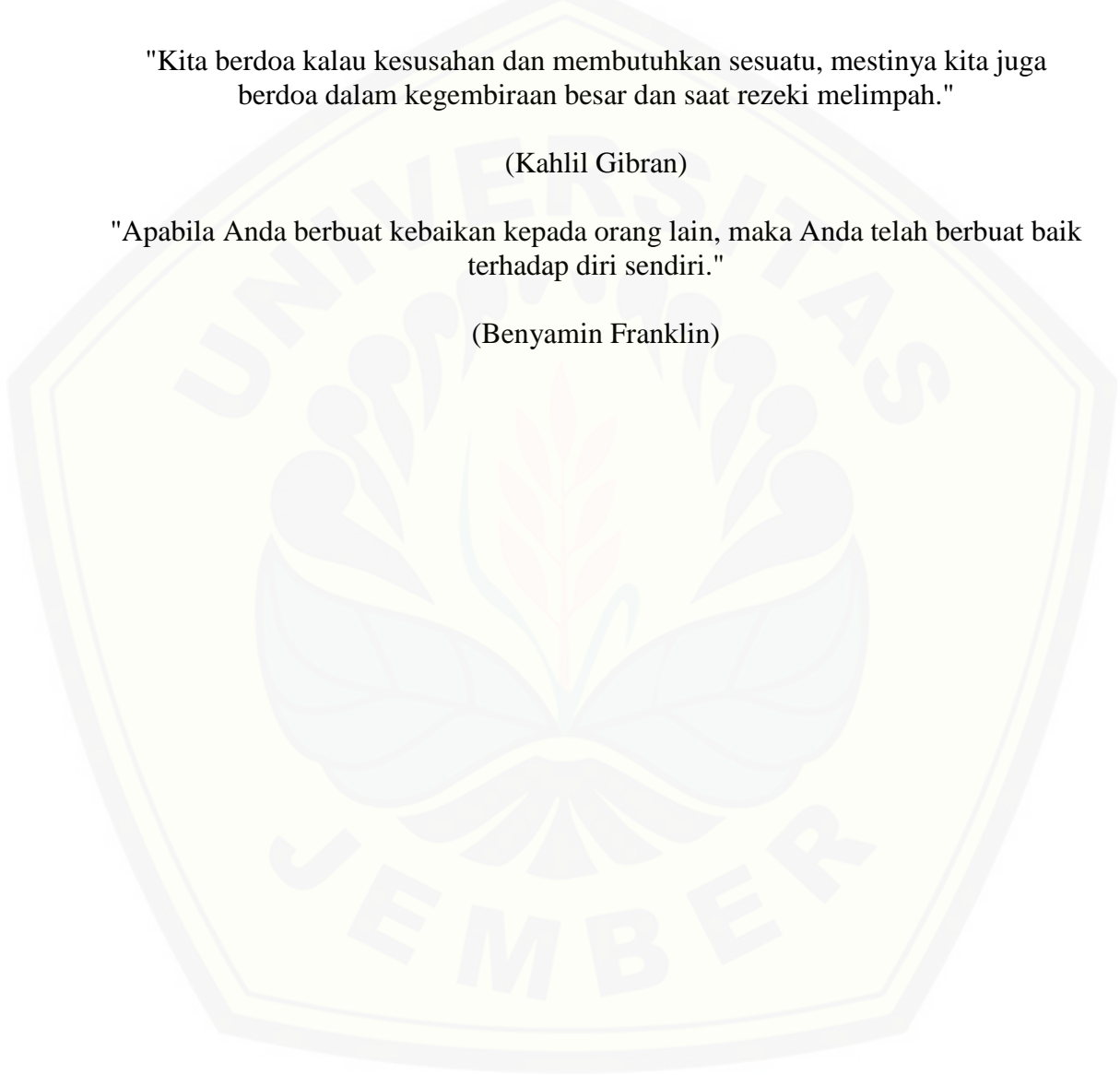
(Ibu R.A Kartini)

"Kita berdoa kalau kesusahan dan membutuhkan sesuatu, mestinya kita juga berdoa dalam kegembiraan besar dan saat rezeki melimpah."

(Kahlil Gibran)

"Apabila Anda berbuat kebaikan kepada orang lain, maka Anda telah berbuat baik terhadap diri sendiri."

(Benyamin Franklin)





**PENGARUH PERAN GANDA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DENGAN
STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
STUDI KASUS AJB BUMIPUTERA 1912 JEMBER**

*DUAL CAREER AND INFLUENCE OF WORK
ENVIRONMENT ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES WITH
WORK STRESS WOMEN AS INTERVENING VARIABLE CASE
STUDY AJB BUMIPUTERA 1912 JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Della Cynthiya Dewi Sumardi

NIM.160810201300

Pembimbing

Dosen Pembimbing 1 : Wiji Utami, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing 2 : Chairul Saleh, S.E., M.Si.

RINGKASAN

Pengaruh Peran Ganda Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus AJB Bumiputera 1912 Jember; Della Cynthiya Dewi Sumardi ; 160810201300; 2018; 106 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Manajemen sumber daya manusia harus dapat di jalankan secara profesional dikarenakan Sumber daya manusia sendiri memiliki peran yang penting dalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan asuransi dalam mencapai tujuannya dilihat dari pencapaian target yang diperoleh oleh para agen, agen merupakan karyawan yang sangat diperlukan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Agen dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencari nasabah sebanyak-banyaknya. Meskipun lingkungan pekerjaan agen yang lebih banyak diluar kantor tidak sedikit para wanita yang sudah memiliki suami dan anak(peran ganda) yang bekerja sebagai agen. Seorang Agen wanita tentunya memiliki beban lebih selain harus bisa menyelesaikan tugas dirumah di sisi lain ada tugas dikantor yang harus di selesaikan, Lingkungan kerja yang mendukung misalkan saling membantu antar agen bisa membuat agen merasa nyaman, hal tersebut akan meminimalisir stress kerja sehingga bisa melaksanakan kinerja yang baik.

Fenomena tersebut yang diperkuat dengan hasil wawancara singkat dengan karyawan dinas luar (agen) menjelaskan bahwa para karyawan wanita tidak pernah mempermasalahkan lingkungan kerja yang lebih banyak keluar kantor keliling mencari nasabah, menurutnya hal tersebut sudah menjadi konsekuensi yang memang harus dihadapi dan menjalankan tidak dengan adanya tekanan dari manapun. Rata-rata para pekerja wanita tetap memilih berkarir dan mengurus rumah tangga dikarenakan mereka membutuhkan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Meskipun para karyawan wanita menikmati dengan peran gandanya disisi lain ada beberapa hal yang membuat tidak selalu fokus dalam bekerja. Para karyawan wanita yang juga memiliki peran di rumah sebagai seorang ibu dan istri harus bisa membagi waktunya antara pekerjaan dan tanggung jawabnya dikantor. Dengan adanya hal tersebut membuat sebagian karyawan wanita merasa stress dan dapat berakibat tidak terpenuhinya tujuan organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening. Obyek pada penelitian ini adalah AJB Bumipuetra 1912 Jember, dengan populasi karyawan tetap sebanyak 32 orang dan sampelnya dalam penelitian ini yaitu sebanyak 32 responden. Dalam kajian ini jumlah indikator variabel seluruhnya berjumlah 18, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis).

SUMMARY

Dual Career and Influence Of Work Environment On Performance Of Employees With Work Stress Women As Intervening Variable Case Study AJB Bumiputera 1912 Jember; Della Cynthiya Dewi Sumardi; 160810201300 ; 2018 ; 106 pages ; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resource management must be run professionally because human resources themselves have an important role in the company. The success of an insurance company in achieving its objectives is seen from the achievement of targets obtained by agents, agents are employees who are indispensable in achieving a company goal. Agents are needed by the company to find as many customers as possible. Although the work environment of more agents outside the office is not small, many women already have husbands and children (Dual Career) who work as agents. A female agent certainly has more burden than having to be able to complete the task at home on the other hand there are tasks in the office that must be completed, a work environment that supports for example helping each other between agents can make agents feel comfortable, it will minimize work stress so that they can carry out the good.

This phenomenon, which was reinforced by the results of short interviews with outside service (agency) employees, explained that female employees never questioned the work environment that was more out of the mobile office looking for customers. from anywhere. On average women workers continue to choose careers and take care of the household because they need income to meet their daily needs. Even though female employees enjoy the double role on the other hand there are some things that don't always focus on work. Female employees who also have a role at home as a mother and wife must be able to divide their time between work and responsibilities at the office. With this, some female employees feel stressed and can result in non-fulfillment of organizational goals.

Based on this phenomenon, this study aims to determine the effect of Dual Roles and Work Environment on the performance of Female Employees with Job Stress as Intervening Variables. The object of this study was AJB Bumiputera 1912 Jember, with a population of permanent employees as many as 32 people and the sample in this study were 32 respondents. In this study the total number of variable indicators is 18, the data analysis method used in this study is path analysis.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus AJB Bumiputera 1912 Jember”.Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

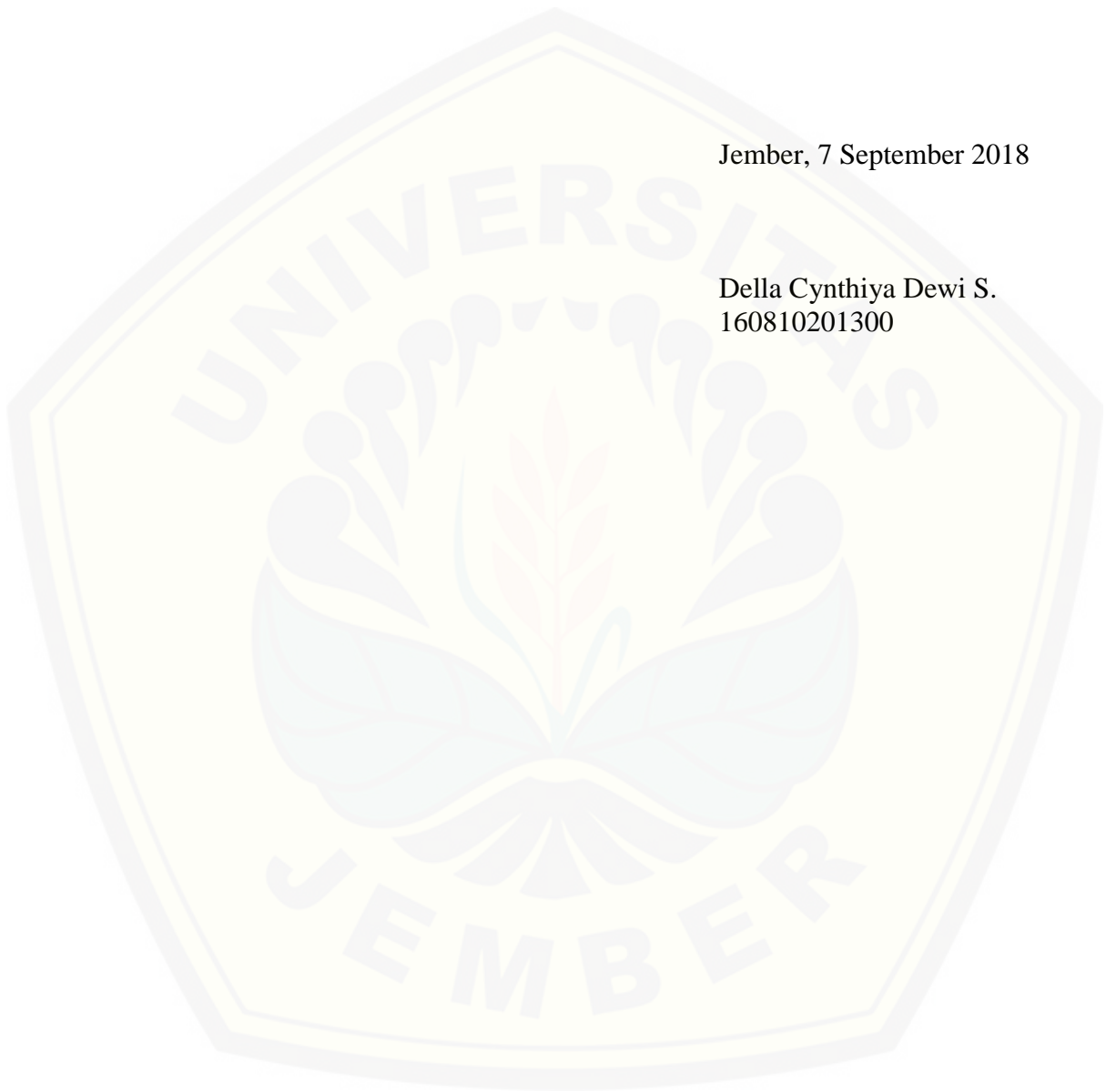
Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Wiji Utami, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Chairul Saleh, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Bapak Drs. Budi Nurhardjo, M.Si., Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si., dan Ibu Dr. Intan Nurul Awwaliyah S.E., M.Sc., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Handriyono M.Si., selaku dosen pembimbing akademik dan yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
8. Teman-teman dari penghuni kost Ike’s Ciwi yang telah memberi semangat dan dorongan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember Rafika, Devi, Sekarini, Ghufriyah dan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah serta semangat dan doa yang senantiasa terlimpahkan untuk saya.
10. Teman-teman dari KKN 057 yang telah memberi semangat dan dorongan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua piha demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 7 September 2018

Della Cynthiya Dewi S.
160810201300



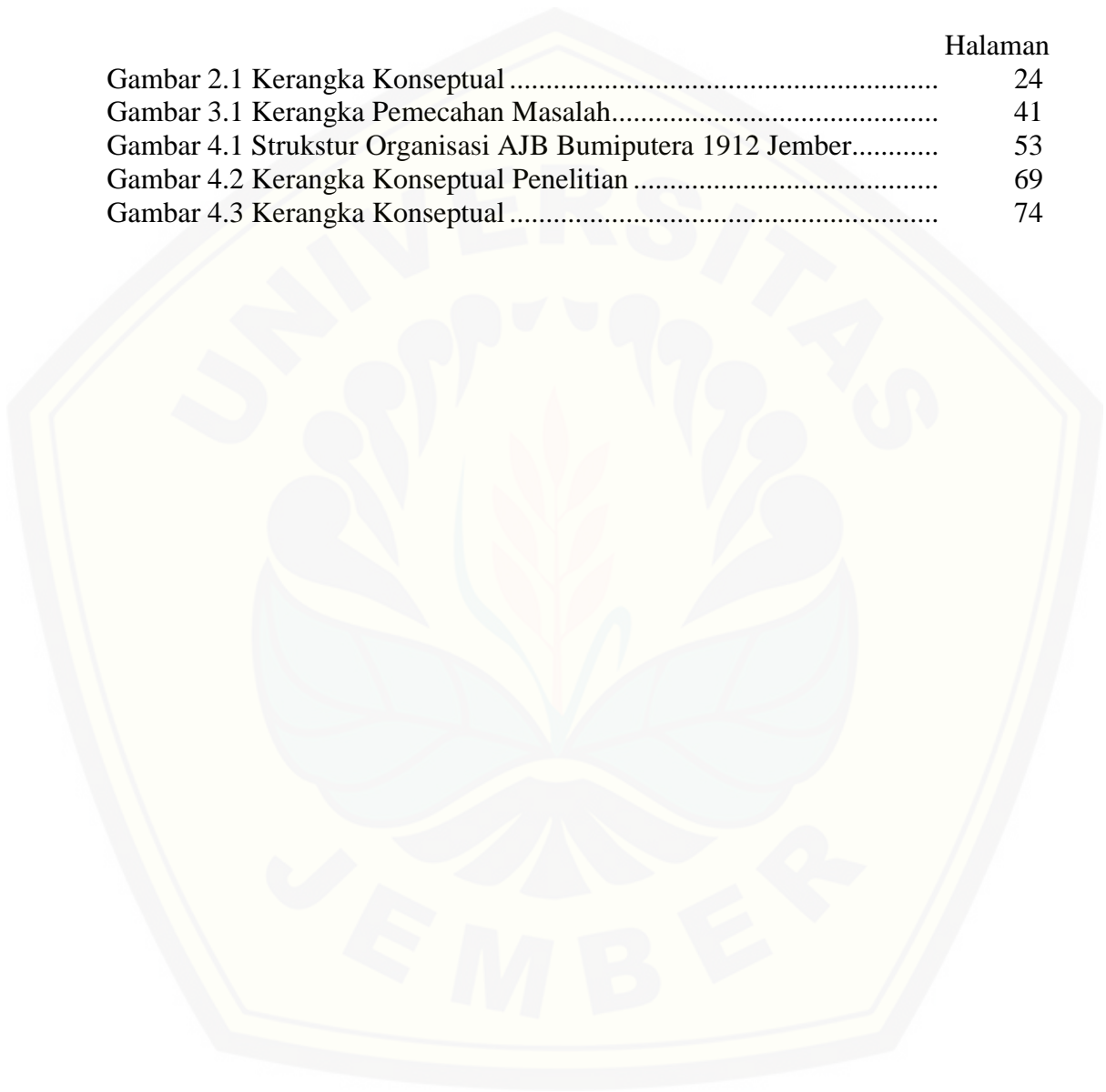
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PEMBIMBING	viii
RINGKASAN	ix
SUMMARY	x
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landaan Teori	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Kinerja Karyawan	8
2.1.3 Stres Kerja	11
2.1.4 Peran ganda	14
2.1.5 Lingkungan Kerja	17
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Kerangka Konseptual	23
2.4 Hipotesis	24
BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1 Rancangan Penelitian	27
3.2 Populasi dan Sampel	27
3.2.1 populasi	27
3.2.2 Sampel	27
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.4 Metode Pengumpulan Data	28
3.5 Identifikasi Variabel	29
3.6 Definisi Operasional Variabel	30
3.6.1 Variabel Peran Ganda	30
3.6.2 Variabel Lingkungan Kerja	31

3.6.3 Variabel Stres Kerja	32
3.6.4 Variabel Kinerja	32
3.7 Skala Pengukuran Variabel	33
3.8 Metode Analisis Data	34
3.8.1 Uji Instrumen	34
3.8.2 Metode Analisis Jalur	35
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	36
3.8.4 Uji Hipotesis	38
3.8.5 Menghitung Jalur	39
3.8.6 Trimming theory	40
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	41
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum	43
4.1.1 Sejarah Asuransi AJB Bumi Putera 1912 Jember.....	43
4.1.2 Visi dan Misi AJB Bumiputera 1912 Jember	44
4.1.3 Struktur Organisasi AJB Bumiputera 1912 Jember.....	45
4.1.4 <i>Job Description</i>	46
4.1.5 Aspek Kegiatan Perusahaan	49
4.1.6 Jumlah karyawan dan Klasifikasinya	52
4.2 Statistik Deskripsi	55
4.2.1 Dekripsi Karakteristik Responden	55
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	57
4.3.1 Deskripsi Variabel Peran Ganda (X1)	58
4.3.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)	60
4.3.3 Deskripsi Variabel Stres Kerja (Z).....	62
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	64
4.4 Uji Instrumen	65
4.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	68
4.6 Uji Asumsi Klasik	71
4.7 Uji Hipotesis	72
4.8 Pembahasan	75
4.8.1 Pengaruh Peran Ganda Terhadap Stress Kerja	75
4.8.2 Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja	77
4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stre Kerja.....	79
4.8.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	81
4.8.5 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja.....	82
4.9 Implikasi untuk Perusahaan	84
BAB 5. PENUTUP	85
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Keterbatasan Penelitian	86
5.3 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	41
Gambar 4.1 Strukstur Organisasi AJB Bumiputera 1912 Jember.....	53
Gambar 4.2 Kerangka Konseptual Penelitian	69
Gambar 4.3 Kerangka Konseptual	74

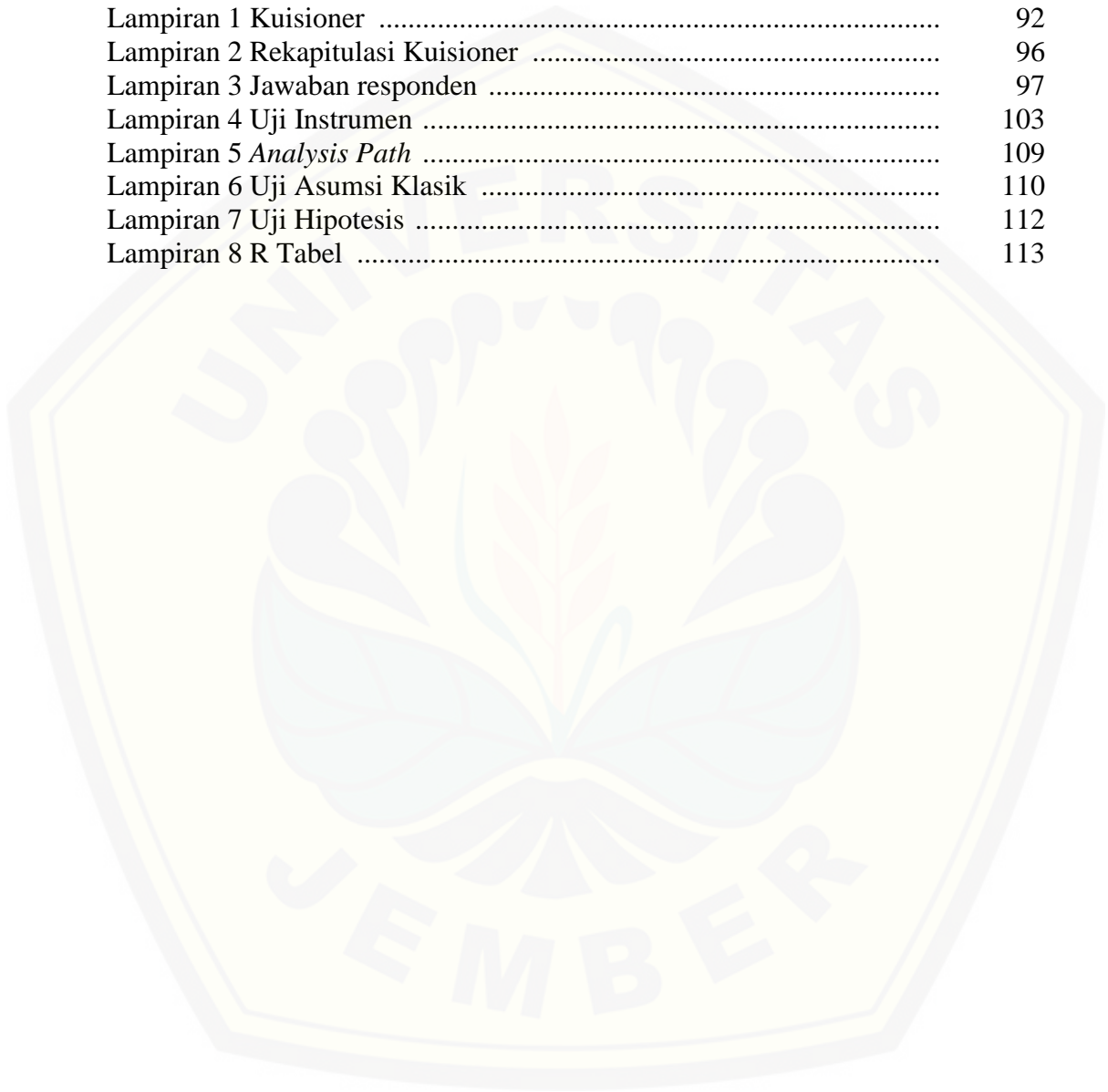


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan	53
Tabel 4.2 Umur Responden.....	55
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden	56
Tabel 4.4 Pendidikan Responden	56
Tabel 4.5 Tingkat Masa Kerja.....	57
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Peran Ganda	58
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	60
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja	62
Tabel 4.9 Distribusi frekuensi jawaban Responden Variabel Kinerja	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Data.....	67
Tabel 4.13 Hasil <i>Path Analysis</i> Variabel	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4.15 Hasil Uji Glejser	72
Tabel 4.16 Hasil Uji Glejser	72
Tabel 4.16 Hasil Uji t	73

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner	92
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner	96
Lampiran 3 Jawaban responden	97
Lampiran 4 Uji Instrumen	103
Lampiran 5 <i>Analysis Path</i>	109
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik	110
Lampiran 7 Uji Hipotesis	112
Lampiran 8 R Tabel	113



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan masyarakat yang sangat pesat menjadikan taraf hidup masyarakatnya semakin meningkat. Beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi sangat pesat, maka bekerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dalam bekerja juga dituntut untuk kompeten dan ketrampilan yang memumpuni untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia harus dapat di jalankan secara profesional dikarenakan Sumber daya manusia sendiri memiliki peran yang penting dalam perusahaan. Maka dari itu jika manajemen sumber daya manusia dijalankan dengan baik dan produktif serta profesional akan dapat tercipta sumber daya manusia yang baik dan akan memiliki dampak yang baik pula untuk perusahaan.

Untuk mendapatkan pekerjaan tentunya persaingan akan semakin ketat. Tingkat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan bukan hanya dirasakan oleh laki-laki yang notabene sebagai pencari nafkah, melainkan perempuan juga ikut ambil bagian dalam persaingan seiring dengan digalakkannya emansipasi wanita. Pada masa lalu wanita cenderung tidak bekerja untuk mencari nafkah, mereka hanya menangani pekerjaan-pekerjaan rumah tangga, melayani suami dan mengurus anak. Hal ini terjadi karena dalam masyarakat ada anggapan bahwa wanita (isteri) yang bekerja untuk memperoleh penghasilan merendahkan martabat laki-laki (suami). Angkatan kerja di Indonesia seiring berkembangnya jaman mengalami perubahan. Salah satu dari perubahan tersebut yaitu tidak hanya laki-laki yang bekerja namun perempuan juga ikut berpartisipasi dalam bekerja, dan hal ini menjadi fenomena yang menarik. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2017, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja perempuan meningkat sebesar 2,33 persen menjadi 55,04 persen dari sebelumnya yaitu 52,71. Dengan adanya data tersebut keinginan wanita untuk bekerja semakin kuat.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, “wanita” berarti perempuan dewasa. Sedangkan “karier” berarti wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi (usaha, perkantoran, dsb). Karier adalah pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju. Pergeseran kodrat wanita dari seorang ibu rumah tangga dan seorang istri menjadi wanita bekerja menjadikan banyak keluarga dewasa ini mempunyai peran ganda (*dual career*). Sesuai dengan kodratnya sebagai seorang ibu dan istri, perubahan demografi tenaga kerja wanita menimbulkan sebuah konflik peran ganda pada sebagian wanita yang bekerja. Greenhaus dan Beutell dalam Muna (2016:4) mendefinisikan *workfamily conflict* adalah salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan atau saling bertentangan di beberapa aspek.

Dan berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. *Work family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal, Susanto (2010:78). Konflik peran inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja. Menurut Anoraga (2001:108) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Sudah menjadi konsekuensi bagi wanita yang memiliki *dual career* selain harus mengurus urusan rumah tangganya tetapi harus bisa mempertahankan kinerjanya akan tetap baik. Penelitian yang dilakukan oleh Bernhard dan Florencia (2014), Nasekhah (2017), Rina dan Ari (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara peran ganda terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan para pekerja wanita memiliki dua tugas yang harus dikerjakan sekaligus sehingga tidak fokus terhadap salah satunya. Misalnya adanya protes dari keluarganya, anak ataupun suami yang

merasa kurangnya peran seorang istri maupun ibu dikeluarganya hal tersebut membuat wanita merasa terbagi pikirannya sehingga berdampak pada kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Candra (2011) mengemukakan variabel konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja, sedangkan dengan menggunakan regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel konflik peran ganda (*work family conflict*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel intervening yaitu stress kerja, dan variabel intervening, stress kerja, berpengaruh negative dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan wanita.

Selain peran ganda pada wanita, lingkungan kerja pada perusahaan juga bisa menjadi salah satu faktor stress kerja. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meminimalisir atau menekan kinerja karyawan dengan baik. Menurut Nitisemito (2004:25) Lingkungan kerja merupakan keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jika seseorang sudah merasa nyaman terhadap lingkungan pekerjaannya maka akan berpengaruh baik terhadap kinerjanya karena seseorang tersebut merasa betah dan tidak adanya rasa ketidaknyamanan dalam bekerja. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2001:21) terbagi menjadi dua, yaitu Lingkungan Kerja Fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung; Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maria (2016), Kasmawati (2016), Setiawan (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal itu didukung dengan keadaan lingkungan kerja yang nyaman akan mengurangi tingkat stress karyawan, dikarenakan karyawan sudah penat menghadapi pekerjaannya jika didukung dengan suasana kantor yang nyaman, hubungan antar karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan terjalin baik akan

menimbulkan rasa ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Menyinggung dengan kinerja karyawan, Menurut Hasibuan (2011:94) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman keunggulan, serta waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tentunya dalam mencapai kinerja yang baik juga didukung dengan berkurangnya tingkat stress yang dialami oleh karyawan. Hal tersebut dapat diantisipasi dengan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung.

Perusahaan asuransi adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa asuransi dengan cara seseorang mendaftarkan diri kepada perusahaan asuransi untuk mendapatkan perlindungan terhadap jiwa mereka di masa yang akan datang. Menurut Undang-Undang No. 40 Tahun 2004, Asuransi adalah perjanjian antara dua pihak, yaitu perusahaan asuransi dan pemegang polis, yang menjadi dasar bagi penerimaan premi oleh perusahaan asuransi sebagai imbalan untuk:

- a. memberikan penggantian kepada tertanggung atau pemegang polis karena kerugian, kerusakan, biaya yang timbul, kehilangan keuntungan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin diderita tertanggung atau pemegang polis karena terjadinya suatu peristiwa yang tidak pasti; atau
- b. memberikan pembayaran yang didasarkan pada meninggalnya tertanggung atau pembayaran yang didasarkan pada hidupnya tertanggung dengan manfaat yang besarnya telah ditetapkan dan/atau didasarkan pada hasil pengelolaan dana.

AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi mutual, dimiliki boleh pemegang polis Indonesia, dioperasikan untuk kepentingan pemegang polis Indonesia, dan dibangun berdasarkan tiga pilar mutualisme, idealisme dan profesionalisme. Perusahaan asuransi Bumiputera 1912 sudah tersebar di Indonesia salah satunya terdapat kantor cabang yang terletak Jl. Jenderal Ahmad Yani No.81, Jemberlor, Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68118, Indonesia. Untuk terus memberikan pelayanan dan kepercayaan untuk nasabah,

AJB Bumiputera 1912 harus memiliki karyawan yang memumpuni pada bidangnya terutama pada bagian agen atau dinas luar. Selain harus pintar, memiliki wawasan yang luas agen juga dituntut untuk ramah kepada nasabah agar nasabah percaya dan tertarik pada produk yang ditawarkan. Tentunya hal tersebut tidak mudah dikarenakan agen juga mendapat tuntutan atau target dari Bumiputera. Bagian dinas luar tidak memiliki jam kerja yang tetap mereka bekerja dilapangan mencari nasabah dan terus menawarkan produk-produk yang dimiliki oleh Bumiputera. Bumiputera menargetkan pada setiap agen yang bekerja jika pada bulan ini tidak memenuhi target yang diharapkan oleh perusahaan maka pada bulan berikutnya target akan ditambah dan begitu seterusnya sampai pimpinan memberikan evaluasi dan peringatan terhadap agen tersebut. Sistem kerja yang tidak memiliki jam kerja yang tidak tentu dan terdapat tekanan bahwa harus mencapai target pada setiap bulannya hal tersebut tidak menyurutkan para wanita untuk bekerja dan memilih menjadi agen.

Adanya fenomena yang terjadi bahwa pekerja wanita merasa stres akan pekerjaan gandanya selain dia harus memperhatikan keadaan rumah tangganya di sisi lain ada tanggung jawab pekerjaan yang harus ia selesaikan. Hal tersebut akan semakin memperburuk keadaan jika lingkungan pekerjaannya tidak mendukung. Maka dari itu perlunya lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis agar karyawan tidak merasa tertekan terutama pada wanita yang menjalani dual career. Lingkungan kerja yang baik telah diterapkan dalam perusahaan maka akan membawa pengaruh yang baik juga terhadap karyawannya terutama para wanita yang menjalani dual karir dan dapat meminimalisir stress kerja yang dialami oleh karyawannya, dimana hal tersebut dapat memberikan keuntungan yang baik pada perusahaan. Fenomena yang terlihat pada AJB Bumiputera 1912 adalah terkait dengan Dual karir yang dialami pekerja wanita dan lingkungan kerja serta stress kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari terdapat karyawan wanita yang tetap bekerja meskipun sudah berumah tangga bahkan memiliki anak, dan lingkungan kerja yang harmonis antar sesama pekerja maupun atasan ke bawahannya.

Berdasarkan fenomena tersebut yang diperkuat dengan hasil wawancara singkat dengan karyawan dinas luar (agen) menjelaskan bahwa para karyawan wanita tidak pernah memperlmasalahakan lingkungan kerja yang lebih banyak keluar kantor keliling mencari nasabah, menurutnya hal tersebut sudah menjadi konsekuensi yang memang harus dihadapi dan menjalankan tidak dengan adanya tekanan dari manapun. Rata-rata para pekerja wanita tetap memilih berkarir dan mengurus rumah tangga dikarenakan mereka membutuhkan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Meskipun para karyawan wanita menikmati dengan peran gandanya disisi lain ada beberapa hal yang membuat tidak selalu fokus dalam bekerja. Para karyawan wanita yang juga memiliki peran di rumah sebagai seorang ibu dan istri harus bisa membagi waktunya antara pekerjaan dan tanggung jawabnya dikantor. Dengan adanya hal tersebut membuat sebagian karyawan wanita merasa stress dan dapat berakibat tidak terpenuhinya tujuan organisasi.

Dengan adanya hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada AJB Bumiputera 1912 Jember. Melalui penelitian ini akan menunjukkan kebenaran teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli dengan pengamatan kondisi fenomena yang nyata di lapangan. Ketika jika di lapangan sesuai dengan harapan dan terbukti dengan teori-teori maka penelitian ini dapat digunakan untuk referensi. Uraian latar belakang tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus AJB Bumiputera 1912 Jember”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh antara variabel peran ganda terhadap stress kerja pada karyawan wanita?
2. Bagaimana pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap stress kerja pada karyawan wanita?

3. Bagaimana pengaruh antara variabel peran ganda dan lingkungan kerja pada karyawan wanita terhadap kinerja karyawan wanita dengan stress kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh antara peran ganda terhadap stres kerja pada karyawan wanita
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan wanita
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh peran ganda dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan, bagi :

1. Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan yang bermanfaat bagi AJB Bumiputera 1912 Jember dalam mengetahui batasan stres kerja wanita yang memiliki peran ganda agar kinerjanya semakin membaik.

2. Akademisi

Sebagai informasi dan pengetahuan tambahan dibidang manajemen khususnya sumber daya manusia.

3. Peneliti selanjutnya

Sebagai daftar bacaan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan, peran ganda, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang berhubungan dengan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang menekankan pentingnya kesejahteraan karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara efektif baik secara individu maupun kelompok dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi (Huat dan Torrington dalam Kaswan, 2012: 5-6). Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2008:1) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peraturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Jadi pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cara untuk memberikan fasilitas yang diperlukan dalam mengembangkan karyawan, dan juga untuk menimbulkan partisipasi karyawan dalam suatu kegiatan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Dengan demikian, agar kegiatan pencapaian tujuan perusahaan tersebut dapat berjalan dengan lancar dan baik, maka haruslah dimulai dengan kegiatan manajemen sumber daya yang tepat.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produktif potensial secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara pikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik untuk

menunjang kemajuan perusahaan. Terdapat teori – teori dari para ahli yang menjelaskan mengenai pengertian kinerja karyawan.

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kemudian menurut Wibowo (2011:2) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:26) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Moh. As'ad (2001), meliputi:

1. Faktor finansial

Faktor finansial yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan serta promosi.

2. Faktor fisik

Faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

3. Faktor sosial

Faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

4. Faktor psikologi

Faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan oleh Armstrong dan Baron (2008: 16), yaitu sebagai berikut:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2002:68) , sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistik.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

b. Indikator Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja dalam penelitian ini maka indikator kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2011:75) mengemukakan indikator kinerja seseorang diantaranya :

1. Kualitas

Kualitas merupakan kemampuan yang dimiliki seorang agen dalam meyakinkan nasabah sehingga nasabah percaya pada produk yang ditawarkan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan hasil pencapaian agen untuk mendapatkan nasabah melebihi standart yang di tetapkan AJB Bumiputera 1912 Jember.

3. Penyelesaian tugas

Penyelesaian tugas merupakan dimana seorang agen dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai yang ditargetkan oleh AJB Bumiputera 1912.

4. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan seorang agen untuk melakukan sesuatu pada pekerjaannya tanpa harus diberi tahu oleh perusahaan AJB Bumiputera 1912.

2.1.3 Stres Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Menurut Anoraga (2001:108) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Sedangkan Menurut Handoko. T (2001: 200) stres adalah sutu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Dan menurut Menurut Spielberger, Charles D. (2003:6) menyebutkan bahwa” stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya”. Stress juga bias diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Jadi untuk dapat mendefinisikan stres secara tepat, haruslah dilihat dari kasus perkasus yang terjadi pada penderitanya.

Ada beberapa macam stres yang dihadapi oleh wanita (Hendrix, Spencer & Gibson 1994), yaitu:

1. Wanita pekerja dipengaruhi oleh sumber stres yang biasanya dihadapi oleh laki-laki seperti beban kerja yang berlebihan, *overskills*, *underutilization skills*, kebosanan kerja, hubungan dengan pasangan dan anak, dan masalah keuangan.
2. Sumber stres yang kedua ini bersifat unik dan berasal dari pekerjaannya atau di luar pekerjaan. Yang berasal dari pekerjaan misalnya; kebosanan, rendahnya tingkat kekuasaan, permintaan tinggi dalam pekerjaan pekerjaan, dan sedikitnya promosi yang diberikan perusahaan.

Stres juga bisa dipandang positif karena dengan adanya stres seorang karyawan bisa bekerja dengan lebih baik demi mencapai apa yang diinginkannya, misalnya seorang karyawan yang ingin naik jabatan menjadi manajer, maka ia akan dihadapkan pada beban pekerjaan yang memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Sedangkan stres dari sisi negatif akan menimbulkan dampak yang negatif pula. Stres dapat memiliki dampak yang sangat negatif pada perilaku organisasi dan kesehatan seorang individu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:157) berpendapat bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stres diluar pekerjaan itu menurut T. Hani Handoko (2001 : 201) yaitu diantaranya :

1. Kekuatiran financial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah phisik
4. Masalah-masalah perkawinan (misalnya perceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan. Menurut T. Hani Handoko (2001 : 201) di antaranya kondisikondisi tersebut yaitu :

- 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) Frustrasi
 - h) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
 - i) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan 10. Berbagai bentuk perubahan.
- c. Indikator Strees Kerja

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Indikator stress kerja menurut Behr dan Newmant (1978:665) adalah

1. Psikologis

Psikologis merupakan ketidakmampuan seorang agen dalam menyesuaikan diri pada keadaan lingkungan kerjanya yang membuat mereka merasa tertekan seperti mudah tersinggung.

2. Fisik

Fisik merupakan keadaan dimana seorang agen akan mengalami kelelahan yang membuat agen susah berkonsentrasi akibat dari peran ganda yang dijalani.

3. Perilaku

Perilaku merupakan keadaan dimana agen akan melakukan aktivitas yang tidak sesuai dengan perintah perusahaan. Aktivitas yang tidak sesuai bisa berupa seringnya menunda pekerjaan dikarenakan harus bisa membagi waktu dengan pekerjaan rumah tangga serta lingkungan kerja yang tidak kondusif hal tersebut akan berakibat menumpuknya pekerjaan.

2.1.4 Peran Ganda

a. Definisi Peran Ganda pada Wanita

Pekerja wanita yang berkeluarga memiliki peran ganda atau dual karir, yaitu berperan sebagai ibu rumah tangga yang mengatur urusan keluarga dan berperan sebagai anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya (Handayani, 2008: 12). Pekerja wanita yang telah berkeluarga menghadapi berbagai macam permasalahan dalam melaksanakan perannya yang berbeda-beda, yaitu peran sebagai istri, ibu, pengurus rumah tangga dan sebagai pekerja. Peran ganda perempuan berimplikasi pada: (1) Peran kerja sebagai ibu rumah tangga, meski tidak langsung menghasilkan pendapatan, secara produktif bekerja membantu kaum laki-laki untuk mencari penghasilan, dan (2) Berperan sebagai pencari nafkah (tambahan ataupun utama). Peran ganda perempuan adalah peran perempuan di suatu pihak keluarga sebagai pribadi yang mandiri, ibu rumah tangga, mengasuh anak-anak dan sebagai istri serta dipihak lain sebagai anggota masyarakat, sebagai pekerja dan sebagai warga negara yang dilaksanakan secara seimbang. Perempuan dianggap melakukan peran ganda apabila ia bertanggung jawab terhadap tugas-tugas domestik yang berhubungan dengan rumah tangga seperti membersihkan rumah, memasak, melayani suami dan merawat anak-anak, serta ketika perempuan bertanggung jawab atas tugas publik yang berkaitan dengan kerja di sektor publik yakni bekerja di luar rumah dan bahkan sering kali berperan sebagai pencari nafkah utama (Sisca Pratiwi, 2012:10).

Menurut Syah (2004: 69), ibu rumah tangga memiliki 2 tipe peranan :

1. Peranan ibu rumah tangga seutuhnya hanya dalam pekerjaan rumah tangga atau pekerjaan pemeliharaan hidup kebutuhan semua anggota keluarga, seperti masak, mendidik anak-anak dan melayani suami.
2. Peranan ibu rumah tangga mempunyai peran ganda, yaitu perubahan dalam pekerjaan mencari nafkah.

Menurut Syah (2004: 71), keterlibatan wanita dalam pasar tenaga kerja merupakan pengaruh dari:

- a. Faktor ekstern, yang merupakan faktor penarik untuk bekerja yakni adanya kesempatan kerja yang di tawarkan.
- b. Faktor intern, yang merupakan faktor pendorong untuk bekerja yakni desakan/kesulitan ekonomi keluarga.

Menurut Syah (2004: 73), perempuan bekerja saat ini bukan lah masalah baru, adapun beberapa alasan yang dikemukakan bagi wanita yang bekerja di luar rumah antara lain:

1. Menambah pendapatan keluarga (*family income*) terutama jika pendapatan suami relatif kecil
2. Memanfaatkan berbagai keunggulan (pendidikan, keterampilan) yang dimilikinya yang diharapkan oleh keluarganya
3. Menunjukkan eksistensi sebagai manusia (aktualisasi diri) bahwa ia mampu berprestasi dalam kehidupan masyarakat
4. Untuk memperoleh status atau kekuasaan lebih besar di dalam kehidupan keluarga.

Menurut Syah (2004: 75), keterlibatan wanita dalam suatu pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu:

- a. Tekanan ekonomi
- b. Lingkungan keluarga yang sangat mendukung dalam bekerja, misalnya: mereka terbiasa membantu orang-orang di sekitarnya yang mengusahakan industri rumah tangga
- c. Tidak ada peluang kerja lain yang sesuai dengan keterampilannya.

Kondisi kemiskinanlah yang mendorong perempuan untuk ikut mengambil alih tanggung jawab ekonomi keluarga. Dengan berbagai cara perempuan ikut berperan aktif menaikkan pendapatan. Menurut Putrianti (2007: 34), ketika seorang wanita memutuskan untuk berkarir harus menyadari fungsi dan tujuan berkarir itu sendiri. Tujuan dan niatnya harus benar-benar demi kebaikan, seperti membantu ekonomi keluarga atau ingin mengabdikan diri pada agama, bangsa dan negara dan sebagainya. Jika seseorang melakukan sesuatu dengan tujuan dan niat yang benar, maka hasilnya pun akan baik juga.

b. Konflik Peran Ganda

Konflik dual karir muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga. Menurut Rahmadita (2013: 21) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu :

1. *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan dan keluarga).
2. *Strain-based conflict*. Terjadi tekanan dari salah satu peran yang mempengaruhi kinerja peran lainnya.
3. *Behaviour-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

c. Indikator Peran Ganda

Menurut Rahmadita (2013: 19) indikator-indikator peran ganda adalah:

1. 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 tidak bisa sepenuhnya mendidik anak.
2. Tekanan perkawinan
Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami.
3. 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.
4. 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.

5. Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang membuat saya kehabisan energi sehingga tidak sempat mengurus keluarga sepenuhnya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan konflik peran ganda (*Work-Family Conflict*) adalah suatu kondisi di mana terjadi pertentangan pada seorang individu yang diharuskan memilih dua peran atau lebih secara bersamaan.

2.1.5 Lingkungan Kerja

a. Definsi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungannya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Sedarmayati (2001;21), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito (2002:11), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Pengertian lain tentang lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi kinerja organisasi itu. lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/ atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum

segalanya. Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2004:28) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern.

1. Faktor Intern, meliputi :

- a) Pewarnaan
- b) Lingkungan kerja yang bersih
- c) Penerangan yang cukup
- d) Pertukaran udara yang baik
- e) Musik yang menimbulkan suasana gembira dalam bekerja

2. Faktor Ekstern, meliputi :

- a) Jaminan terhadap keamanan
- b) Kebisingan
- c) Bebas dari gangguan sekitar

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:20), menyatakan bahwa garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:31) Lingkungan kerja diukur melalui :

1. Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu interaksi antara karyawan satu dengan karyawan lain secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Suasana yang baik antar rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Apabila terjadi hubungan kerja yang baik kinerja akan meningkat begitu sebaliknya apabila terjadi hubungan yang kurang baik kinerja mungkin juga akan menurun.

3. Sikap atau perilaku karyawan

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seorang tentang sesuatu yang ada di sekitar mereka.

4. Sifat atau karakteristik

Kepribadian merupakan sifat atau cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu yang lain, dengan kata lain kepribadian merupakan sikap yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

5. Keadaan emosional

Emosi adalah keadaan yang berlangsung lebih dalam yang menggerakkan atau yang memperingatkan apabila karyawan tersebut sadar tentang hal tersebut atau tidak.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang menyangkut pengaruh dual karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan wanita dengan stres kerja sebagai variabel intervening menunjukkan hasil yang beraneka ragam. Berikut beberapa studi yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian ini, diantaranya:

Atik Dina Nasekhah (2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di LPP RRI Yogyakarta. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai yang berstatus PNS dan dinyatakan sudah atau pernah menikah di LPP RRI Yogyakarta sebanyak 63 pegawai wanita. Variabel yang digunakan adalah Dual Karir (X), Kinerja Karyawan (Y). Peneliti menggunakan Analisis Regresi Sederhana. Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh negatif antara peran ganda terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,491. Hasil uji R² pada penelitian ini diperoleh nilai R² sebesar 0,461. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel peran ganda sebesar 46,1%, sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Richardus Candra W (2011). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda (*Workune Family Conflict*) terhadap kinerja karyawan wanita dengan stress kerja sebagai variable interveningnya. Pengambilan sampel sebanyak 57 responden karyawan wanita di PT Nyonya Meneer yang sudah atau sudah pernah menikah. Variabel yang digunakan adalah Peran Ganda (X), Strees Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis menggunakan regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa variabel konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja, sedangkan dengan menggunakan regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel konflik peran ganda (*work family conflict*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel intervening yaitu stress kerja, dan variabel intervening stress kerja, berpengaruh negative dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan wanita pada PT Nyonya Meneer Semarang. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui konflik peran ganda (*work family conflict*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang dengan stress kerja sebagai variabel interveningnya. Hasil perhitungan melalui *Analysis Path* (koefisien determinasi) menghasilkan R².m sebesar 0,631 yang berarti bahwa 63,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh

pengaruh langsung maupun tidak langsung dari konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja, sedangkan 36,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Bernhard dan Florensia B (2014). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi di Manado. Data sampel yang digunakan sebanyak 75 responden, terdiri dari 35 responden staf administrasi dan 40 responden dosen. Variabel yang digunakan Konflik peran (X), Kinerja Karyawan (Y). Analisa data dilakukan secara deskriptif dan pendekatan regresi sederhana. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi Manado. Oleh karena itu disarankan untuk mempertahankan konflik peran yang rendah agar para wanita karir dapat berkinerja baik.

Rina Indra Iswari dan Ari Pradhanawati (2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan di PT Phapros Tbk Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel berjumlah 100 responden merupakan karyawan perempuan PT Phapros Tbk Semarang. Variabel yang digunakan Peran Ganda (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan dalam kategori kuat antara variabel peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimana nilai r sebesar 0,579. Ketiga variabel bebas tersebut terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil perhitungan uji koefisien regresi yang positif sebesar 0,146 untuk peran ganda, 0,025 untuk stres kerja dan 0,307 untuk motivasi kerja. Nilai F -hitung sebesar 16,168 yang lebih besar dari F -tabel (2,703).

Kasmawati (2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun (tidak termasuk office boy dan satpam), dengan jumlah karyawan

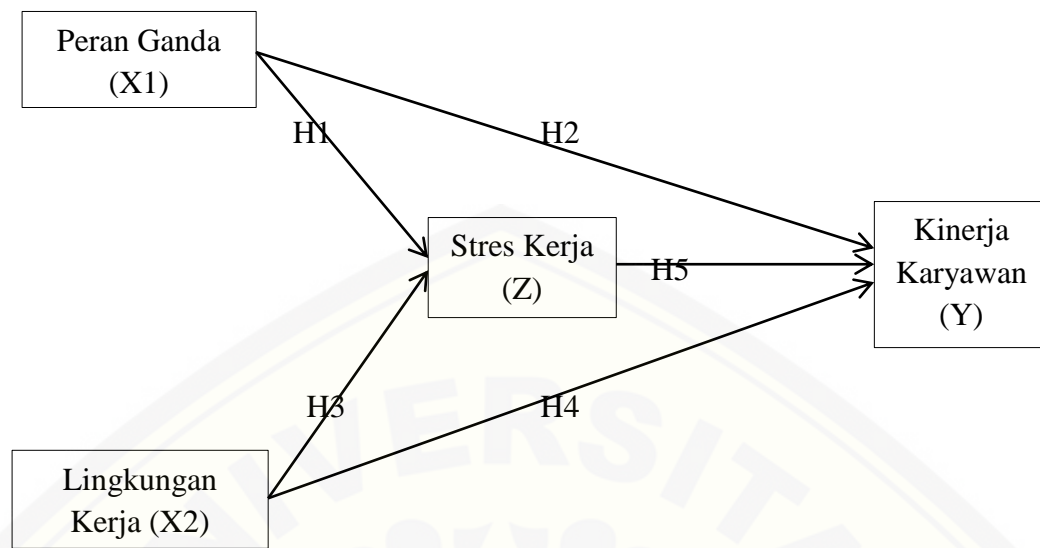
sebanyak 80 orang. Variabel yang digunakan Lingkungan Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik regresi linier sederhana dan menggunakan uji t untuk menganalisis keeratan hubungan variabel secara individual, sedangkan pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan positif (searah). Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikan 5% maka H1 diterima atau H0 ditolak. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar.

Dani Praditya Setiawan (2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada percetakan PT Macanan Jaya Cemerlang (PT.MJC), pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.MJC dan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.MJC. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan percetakan PT. Macanan Jaya Cemerlang-Klaten sebanyak 194 orang, sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Variabel yang digunakan Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan hasil koefisien beta (β) sebesar -0,104 ($p > 0.05$; $p = 0,022$). Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,027; (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta (β) sebesar 0,165 ($*p < 0.05$; $p = 0,045$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,011; dan (3) Beban Kerja memiliki nilai beta (β) sebesar (β) -0,095 ($p > 0.05$; $p = 0,32$) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sementara itu Lingkungan Kerja memiliki nilai beta 0,159 ($*p < 0.05$; $p = 0,26$) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kontribusi pengaruh Beban Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,36.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Atik Dina Nasekhah (2017)	Peran ganda (X), Kinerja karyawan (Y)	Metode analisis regresi linier sederhana	Peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
2.	Richardus Candra W (2011)	Peran ganda (X), Kinerja Karyawan Wanita (Y1), Stres Kerja (Y2)	Metode regresi linier sederhana (1), regresi linier berganda(2), <i>path analysis</i> (3)	(1) peran ganda berpengaruh positif dan signifikan dengan stres kerja, (2) peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, serta stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) kinerja karyawan dapat dijelaskan langsung maupun tidak langsung dari peran ganda terhadap kinerja yang dimediasi stres kerja
4.	Bernhard dan Florensia B (2014)	Konflik peran (X), Kinerja Wanita (Y)	Deskriptif dan pendekatan regresi sederhana	Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir
5.	Rina Indra Iswari dan Ari Pradhanawati (2017)	Peran ganda (X1), Stres kerja (X2), Motivasi kerja (X3), Kinerja karyawan perempuan (Y)	Uji koefisien regresi	Peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Kasmawati (2016)	Lingkungan kerja (X), Kinerja karyawan (Y)	Regresi linier sederhana	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7.	Dani Praditya Setiawan (2016)	Beban kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Kinerja karyawan (Y)	Regresi berganda	Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan untuk menunjukkan arah penelitian agar dapat berjalan sesuai pada ruang lingkup yang telah ditetapkan dan mempermudah dalam menganalisis pengaruh setiap variabel. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka disusun kerangka konseptual seperti yang tersaji di gambar.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber: Teori Serta Penelitian Terdahulu Dan Data Diolah

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan yang bersifat sementara dari rumusan masalah yang masih harus diuji kembali kebenarannya. Hipotesis penelitian ini berlandaskan teori dan penelitian terdahulu.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Pengaruh Peran Ganda Terhadap Stress Kerja

Pekerja wanita yang berkeluarga memiliki peran ganda atau dual karir, yaitu berperan sebagai ibu rumah tangga yang mengatur urusan keluarga dan berperan sebagai anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya (Handayani, 2008: 12). Tanggung jawab yang dijalani oleh pekerja wanita tentunya bertambah selain harus dapat menyelesaikan pekerjaannya disisi lain diharuskan dapat mengurus keluarganya. Hal tersebut menyebabkan pekerja wanita memiliki beban dobel kemungkinan hal tersebut dapat memicu stress dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Richardus Candra W (2011) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.

H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara peran ganda terhadap stres kerja yang dialami karyawan wanita.

b. Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja

Menurut Putrianti (2007: 34), ketika seorang wanita memutuskan untuk berkarir harus menyadari fungsi dan tujuan berkarir itu sendiri. Tujuan dan niatnya harus benar-benar demi kebaikan, seperti membantu ekonomi keluarga atau ingin mengabdikan diri pada agama, bangsa dan negara dan sebagainya. Jika seseorang melakukan sesuatu dengan tujuan dan niat yang benar, maka hasilnya pun akan baik juga. Penelitian yang dilakukan oleh Atik Dina Nasekhah (2017) menunjukkan bahwa dual karir berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan semakin tinggi dual karir yang dijalani maka akan semakin rendah kinerjanya.

H2 : Ada pengaruh negatif antara peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Menurut Nitisemito (2002;11), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Penelitian yang dilakukan oleh Moh Rizky, Djahur, Yuniadi (2016) menyatakan bahwa Variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh negatif yang artinya semakin baik lingkungan kerja dapat menurunkan stres kerja karyawan.

H3 : Ada pengaruh negatif antara lingkungan kerja yang dialami karyawan wanita terhadap stres kerja.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

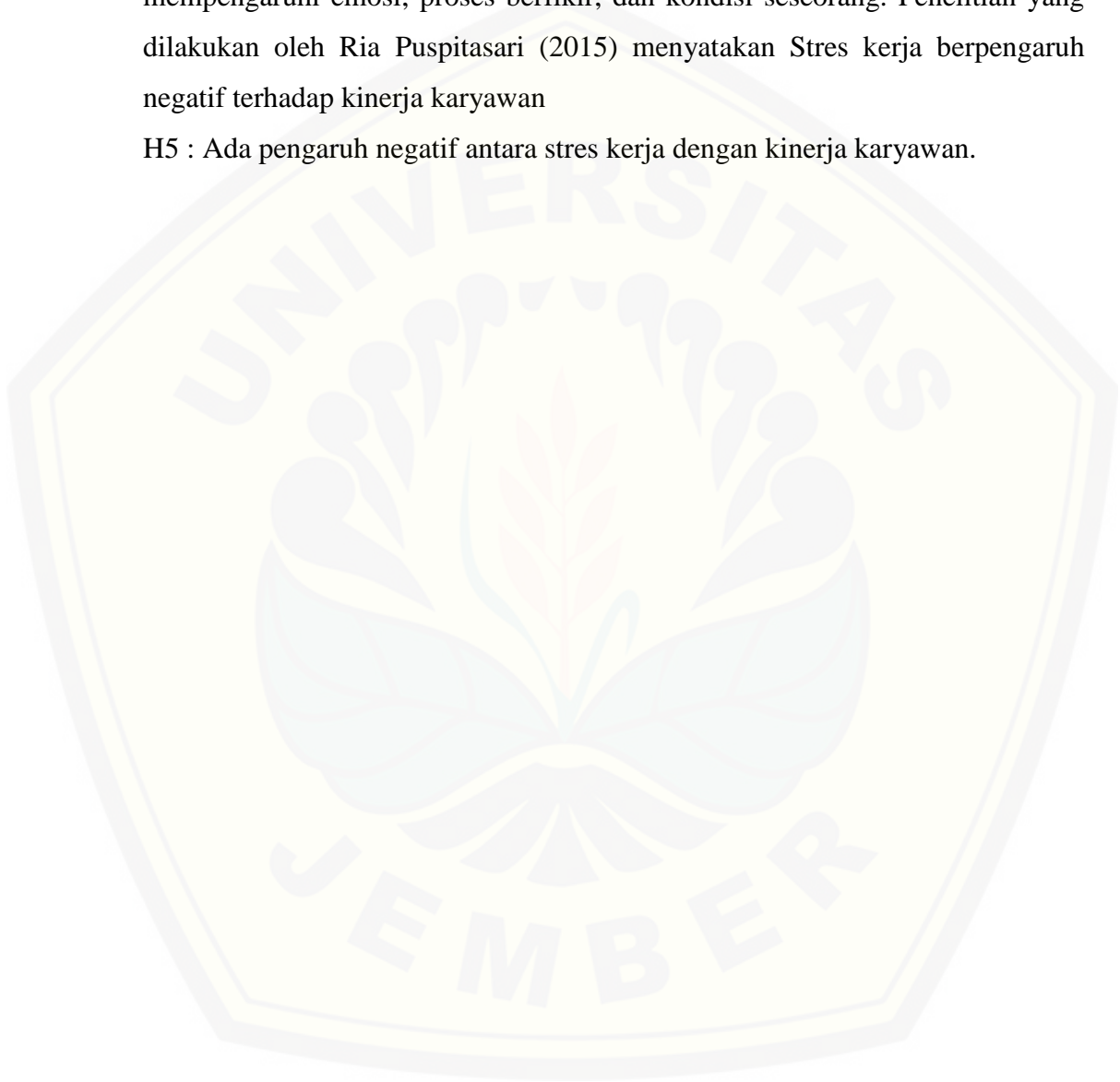
Sedarmayati (2001;21), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Penelitian yang dilakukan oleh Kasmawati (2016) menyatakan Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan positif (searah).

H4 : Ada pengaruh positif antara lingkungan kerja yang dialami karyawan perempuan terhadap kinerja karyawan wanita.

e. Pengaruh Strees Kerja terhadap Kinerja

Menurut Handoko. T (2001: 200) stres adalah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Ria Puspitasari (2015) menyatakan Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

H5 : Ada pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Arikunto (2010:12) Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini termasuk dalam penelitian *explanatory research*.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan perempuan yang bekerja sebagai agen di AJB Bumiputera 1912 Jember yang sudah menikah dan memiliki anak dimana agen yang sudah berkeluarga sebanyak 32 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut/ tehnik sampling adalah pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian menggunakan sampel jenuh atau sensus, yang artinya pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara menyeluruh yaitu 32 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yangt digunakan pada penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan dengan statistik dan di interprestasikan kembali secara kualitatif.

- a. Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data. Misalnya, wawancara dan observasi yang telah dituangkan dalam catatan.
- b. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan, sesuai dengan bentuknya dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan suatu faktor yang penting, karena sumber data akan menyangkut pada kualitas dan hasil dari penelitian, oleh karena itu sumber data menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini menurut Arikunto (2010:172) adalah :

- a) Data primer data yang dikumpulkan melalui pihak pertama, biasanya dapat melalui wawancara, kuesioner dan observasi. Data primer dari penelitian ini didapat dari hasil observasi, kuesioner dan wawancara terhadap narasumber tentang pengaruh dual karir dan lingkungan kerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan.
- b) Data sekunder ini diperoleh secara tidak langsung, yang bertujuan untuk menunjang penelitian ini. Adapun datanya seperti : sejarah AJB Bumiputera 1912, visi dan misi, struktur organisasi dan lain sebagainya yang diperlukan dalam penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada karyawan wanita AJB Bumiputera 1912 Jember. Metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ini antara lain :

- a. Survey menurut Sugiyono (2016:230) survey merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel jenuh yang diambil dari populasi tersebut. Peneliti melakukan survey langsung ke AJB Bumiputera 1912 Jember untuk mendapatkan data yang diisi

oleh para agen dan menjelaskan bagaimana cara pengisian termasuk memberi informasi kualifikasi yang dapat mengisi kuesioner.

- b. Wawancara menurut Sugiyono (2016:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu, dengan melakukan wawancara peneliti lebih mengetahui hal-hal yang mendalam. Pada penelitian ini melakukan wawancara dengan beberapa pegawai dinas luar (agen) untuk bisa mendapat informasi yang diperlukan mengenai penelitian ini.
- c. Kuesioner menurut Sugiyono (2016:230) kuesioner adalah tehnik mengumpulkan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden (karyawan wanita yang sudah menikah pada AJB Bumiputera 1912 Jember). Pembagian kuesioner dipercayakan kepada pegawai bagian SDM dikarenakan seorang agen tidak selalu ada di kantor, tetapi sebelumnya peneliti sudah menjelaskan terlebih dahulu bagaimana kualifikasinya agen yang dapat mengisi kuesioner agar sesuai yang dibutuhkan dan menjelaskan bagaimana cara pengisian kuesioner.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokan menjadi tiga yakni variabel independen, variabel intervening dan variabel dependen.

a. *Independent Variable (X)*

Independen variable atau variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan dimana akan menjelaskan atau mempengaruhi secara positif maupun negatif variabel dependen (variabel terikat). Variabel bebas pada penelitian ini adalah Peran Ganda (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

b. *Intervening Variable (Z)*

Intervening Variable atau variabel perantara adalah variabel yang menghubungkan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel perantara adalah Stres Kerja (Z)

c. *Dependent Variable (Y)*

Dependent variable atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat Karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik guna mempermudah pengukuran variabel, sehingga peneliti mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.6.1 Variabel Peran Ganda (X1)

Peran ganda adalah peran seorang wanita sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya serta berperan sebagai wanita yang memiliki karir di luar rumah sebagai agen di AJB Bumiputera 1912 Jember.

Indikator dari peran ganda menurut Rahmadita (2013: 19) sebagai berikut :

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 tidak bisa sepenuhnya mendidik anak.

b. Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa kurangnya waktu kebersamaan dengan suami .

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.

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.

e. Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang membuat saya kehabisan energi sehingga tidak sempat mengurus keluarga sepenuhnya.

3.6.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah Kehidupan sosial, fisik dalam lingkup pekerjaannya yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Pekerja agen lebih banyak menghabiskan waktunya diluar kantor sehingga lebih sering berinteraksi, baik dengan rekan kerja yang terjadi pada AJB Bumiputera 1912 agar tetap menjalin hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Hubungan dengan rekan kerja termasuk lingkungan kerja non fisik dikarenakan seorang agen menjalani pekerjaannya lebih sering berhubungan dengan orang .

Indikator dari lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:31) sebagai berikut :

a. Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu interaksi antara karyawan satu dengan karyawan lain secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Suasana yang baik antar rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Apabila terjadi hubungan kerja yang baik kinerja akan meningkat begitu sebaliknya apabila terjadi hubungan yang kurang baik kinerja mungkin juga akan menurun.

c. Sikap atau perilaku karyawan

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seorang tentang sesuatu yang ada di sekitar mereka.

d. Sifat atau karakteristik

Kepribadian merupakan sifat atau cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu yang lain, dengan kata lain kepribadian merupakan sikap yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

e. Keadaan emosional

Emosi adalah keadaan yang berlangsung lebih dalam yang menggerakkan atau yang memperingatkan apabila karyawan tersebut sadar tentang hal tersebut atau tidak.

3.6.3 Variabel Stres Kerja (Z)

Stress kerja adalah perasaan tertekan, tidak nyaman serta kecemasan saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya saat bekerja di Bumiputera 1912.

Indikator stress kerja menurut Behr dan Newmant (1978:665) sebagai berikut :

a. Psikologis

Ketidakmampuan seorang agen dalam menyesuaikan diri pada keadaan lingkungan kerjanya yang membuat mereka merasa tertekan seperti mudah tersinggung.

b. Fisik

Merupakan keadaan dimana seorang agen akan mengalami kelelahan yang membuat agen susah berkonsentrasi akibat dari peran ganda yang dijalani.

c. Perilaku

Keadaan dimana agen akan melakukan aktivitas yang tidak sesuai dengan perintah perusahaan. Aktivitas yang tidak sesuai bisa berupa seringnya menunda pekerjaan dikarenakan harus bisa membagi waktu dengan pekerjaan rumah tangga serta lingkungan kerja yang tidak kondusif hal tersebut akan berakibat menumpuknya pekerjaan.

3.6.4 Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah Hasil dari suatu proses yang telah dijalani sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh AJB Bumiputera 1912 Jember yang

akan dinilai oleh pimpinan. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011:75) sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas merupakan kemampuan yang dimiliki seorang agen dalam meyakinkan nasabah sehingga nasabah percaya pada produk yang ditawarkan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan hasil pencapaian agen untuk mendapatkan nasabah melebihi standart yang di tetapkan AJB Bumiputera 1912 Jember.

c. Penyelesaian tugas

Penyelesaian tugas merupakan dimana seorang agen dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai yang ditargetkan oleh AJB Bumiputera 1912.

d. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan seorang agen untuk melakukan sesuatu pada pekerjaannya tanpa harus diberi tahu oleh perusahaan AJB Bumiputera 1912.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert untuk pengukuran variabel. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2016 : 15). Tingkatan pengukuran data yang berskala likert yaitu dengan menggunakan skala ordinal, dengan pengukuran variabel X1 & X2 (peran ganda dan lingkungan kerja), Z (stres kerja), dan Y (kinerja karyawan) dilakukan dengan menggunakan skala likert. Hasil jawaban untuk variabel X1(peran ganda), Z(stress kerja) dan Y(kinerja) diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 1
- b. Setuju (S) : Skor 2
- c. Netral : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 4
- e. Sangat Tidak Setuju (STS): Skor 5

Hasil jawaban untuk variabel X2 (lingkungan kerja) diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Netral : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS): Skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tvalid tidaknya suatu kuesioner. Satu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini dengan cara mengkolerasikan tiap pertanyaan dengan skor total. Kemudian hasil kolerasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis tarif signifikan α sebesar 1%, 5%, atau 10% dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Koefisien kolerasi

X = Nilai indikator variabel (pertanyaan)

Y = Nilai total Variabel

N = Jumlah data (responden sampel)

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid apabila variabel tersebut memberikan signifikansi $< 5\%$ Prayitno (2010:7)

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:47) reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Untuk menguji reabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Reabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Pengujian

penelitian menggunakan reabilitas metode *alpha* (α) yang digunakan dalam metode *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

α = koefisien reabilitas

r = koefisien rata-rata kolerasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Apabila ada data yang tidak reliabel maka peneliti dapat menghapus item-item dari kuesioner yang tidak reliabel, atau memperbaiki struktur dan maksud kalimatnya.

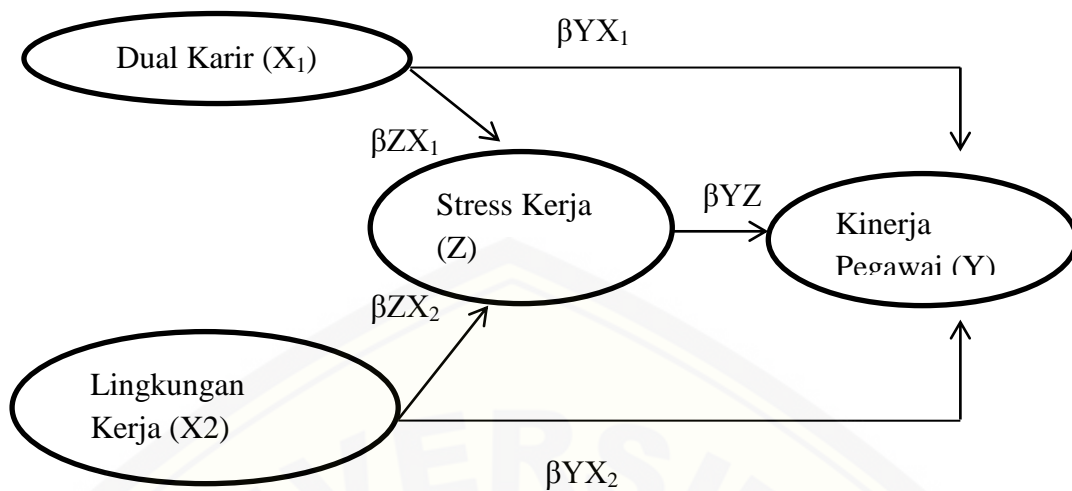
3.8.2 Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel – variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara. Hubungan kausal yang terbentuk dengan model haruslah berlandaskan pada teori (Sarwono, 2006:1)

Menurut Sarwono (2006:2), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan berikut :

- a. Semua variabel berskala interval
- b. Pola hubungan antar variabel bersifat linier
- c. Variabel – variabel residualnya tidak berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya,
- d. Model hanya bersifat searah

Untuk penyelesaian analisis jalur, maka perlu untuk membuat diagram jalur maupun koefisien jalur, sebagai berikut :



Keterangan:

β_{yx_1} = Koefisien jalur pengaruh langsung X_1 terhadap Y

β_{yx_2} = Koefisien jalur pengaruh langsung X_2 terhadap Y

β_{zx_1} = Koefisien jalur pengaruh langsung X_1 terhadap Z

β_{zx_2} = Koefisien jalur pengaruh langsung X_2 terhadap Z

β_{yz} = Koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

Model jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut :

$$Z = \beta_{zx_1} + \beta_{zx_2} + \epsilon_i \dots \dots \dots (\text{persamaan 1})$$

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

Z = Stress Kerja

X_1 = Peran Ganda

X_2 = Lingkungan Kerja

β = Koefisien Variabel Bebas

ϵ_i = Variabel Pengganggu

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa metode *multivariate*, termasuk metode regresi dapat digunakan pada data tertentu sehingga dapat diinterpretasikan dengan tepat.

a. Uji Normalitas

Normalitas data merupakan syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis regresi. Uji normalitas data digunakan untuk

mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Prayitno, 2008:28). Hal ini bertujuan untuk menghasilkan model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Santoso: 2004:12). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel menggunakan *Kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat *Kolmogrov-smirnov test* adalah sebagai berikut :

1. Jika signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
 2. Jika signifikan $< 0,005$ maka data tersebut bersitribusi tidak normal
- b. Uji Multikolonieritas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pola model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terjadi masalah multikolinieritas (multikol). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Untuk mendeteksi adanya multikol (Santoso, 2002:208).

Besaran VIF (*Variance Information Factor*) dan TOLERANCE.

1. Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1
2. Mempunyai angka TOLERANCE mnedekati 1

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regersi mempunyai varian yang sama atau tidak. Jika varian satu dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas (Santoso, 2002). Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasi nilai data yang diteliti. Menurut Gujarati (2004:47) pengujian untuk mengetahui suatu data terjadi heteroskedastisitas dapat menggunakan uji gletser yang dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai t

hitung $< t$ tabel dan signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Atau dapat juga dilakukan dengan membagi semua variabel dengan variabel yang mengalami gangguan heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

a. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh Dual karir dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja dengan Strees Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember . Menurut Santoso (2002) untuk menguji taraf signifikansi dari hipotesis yang telah ditetapkan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji t pada $\alpha < 0,05$ atau $p < 0,05$. Adapun langkah-langkah dalam uji t adalah :

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n = 0$ (mengidentifikasi bahwa variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat)

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n \neq 0$ (mengidentifikasi bahwa variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat)

2. Menghitung nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Dimana :

$t_{hasil} = t_{hitung}$

b = koefisien regresi variabel bebas

sb = standar error variabel bebas

dengan kriteria :

a. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

b. jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

maka, H_0 di terima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

3.8.5 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur pada penelitian ini menjelaskan bahwa Dual Karir dan Lingkungan Kerja (X) baik secara langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) melalui variabel intervening yakni Stress Kerja (Z). sebelum menguji apakah pengaruh tersebut ada atau tidak, masing-masing jalur perlu untuk diuji signifikansinya terlebih dahulu. Apabila jalur tidak signifikan maka akan diberlakukan *trimming theory* dimana menghilangkan jalur yang tidak signifikan. Kemudian hasil struktur tersebut dihitung kembali masing-masing jalurnya. Apabila jalur signifikansi maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung atau tidak langsung. Menurut Ghozali (2016:238) besarnya nilai pengaruh tidak langsung adalah dengan mengalihkan koefisien tidak langsungnya, yaitu koefisien variabel bebas ke variabel terikat. Perhitungan jalur tersebut melalui proses sebagai berikut :

a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct effect* atau DE)

1. Pengaruh Dual karir terhadap stress kerja

$$Dezx1 = X1 \rightarrow Z$$

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap stress kerja

$$Dezx2 = x2 \rightarrow Z$$

3. Pengaruh dual karir terhadap kinerja

$$Deyx1 = X1 \rightarrow Y$$

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja

$$Deyx2 = X2 \rightarrow Y$$

5. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja

$$Deyz = Z \rightarrow Y$$

b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect effect* atau *IE*)

1. Pengaruh Dual karir terhadap kinerja melalui stress kerja

$$I_{ezx1} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stress kerja

$$I_{ezx2} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung pada variabel bebas terhadap variabel terikat.

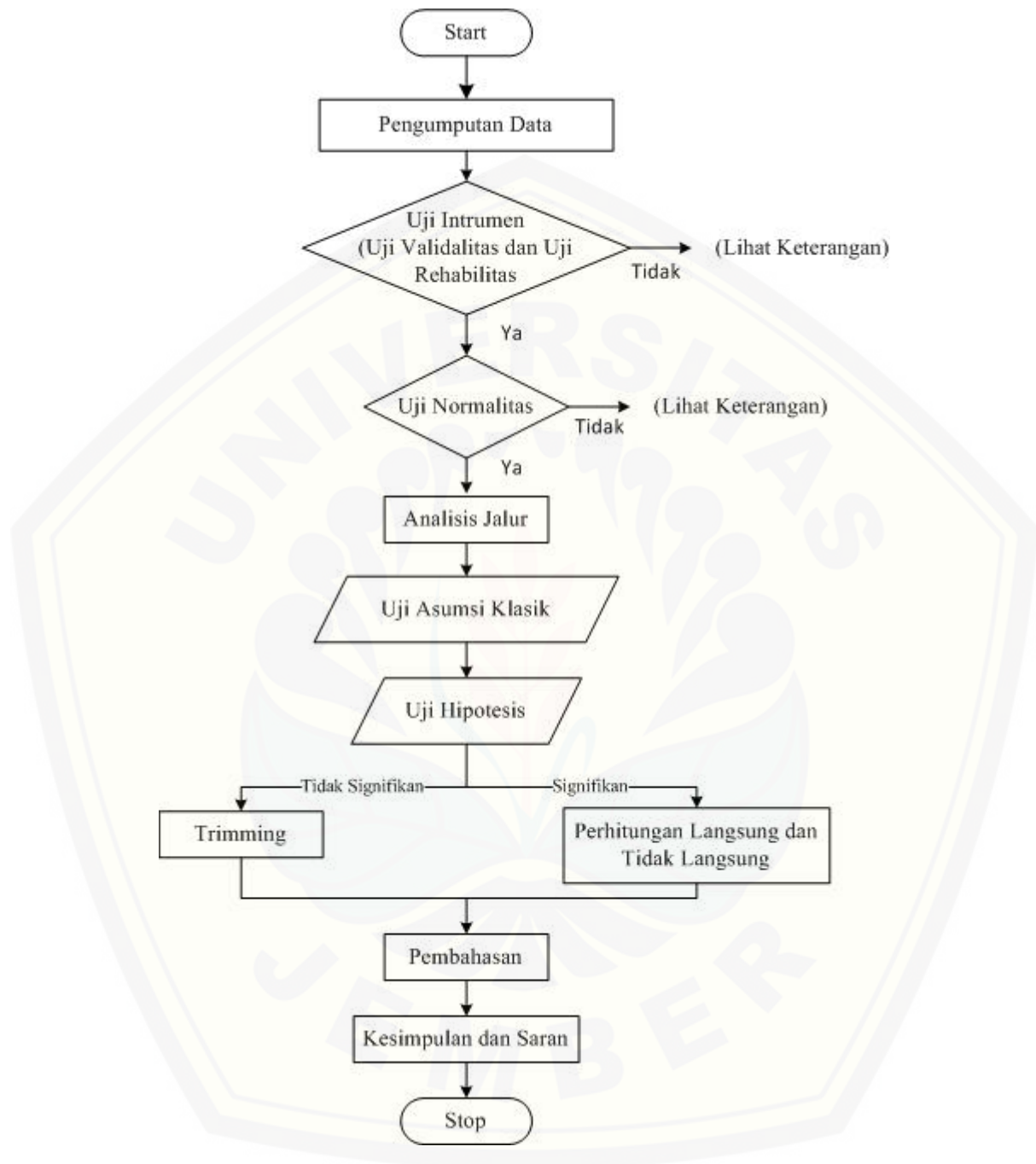
3.8.6 Trimming theory

Ridwan dan Kuncoro (2013 : 127) *Trimming theory* digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model trimming terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Walaupun ada satu, dua, atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki struktur analisis jalur yang telah dihipotesiskan.

Cara menggunakan *trimming* yaitu menghitung ulang koefisien tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Adapun langkah pengujian path analisis menggunakan model *trimming* sebagai berikut :

- a. Merumuskan persamaan struktural
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan kepada koefisien regresi
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan
- d. Menghitung secara individual
- e. Menguji kesesuaian anatar model analisis jalur
- f. Merangkum ke dalam tabel
- g. Memaknai dan menyimpulkan

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka pemecahan masalah

Keterangan :

- a. *Start*, yaitu tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
- b. Pengumpulan data, mengumpulkan data-data dilakukan dengan cara kuesioner dan wawancara
- c. Data kuesioner, yaitu proses mengumpulkan data dari kuesioner yang telah dibagikan.
- d. Uji instrumen, yaitu digunakan untuk menguji apakah layak atau tidak kuesioner yang telah disebar, terdiri dari dua pengujian yaitu :
 1. Validitas, digunakan untuk mengukur kesahihan kuesioner.
 2. Reliabilitas, digunakan untuk melihat konsistensi nilai hasil skala pengukuran.
- e. Analisis jalur, digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.
- f. Uji asumsi klasik, digunakan untuk mengetahui model regresi dengan menggunakan uji normalitas, dan heteroskedastisitas.
- g. Uji hipotesis, yaitu untuk menghitung jalur dan melakukan uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t di bagi menjadi dua tahapan :
 1. Berdasarkan perhitungan uji t, jika terdapat jalur yang tidak signifikan, maka harus dilakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak signifikan (*Trimming Theory*).
 2. Jika jalur terbukti signifikan pada uji t, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung
- h. Pembahasan, berisi tentang kesesuaian hasil penelitian dengan teori serta penelitian terdahulu dan di lengkapi dengan informasi yang diperoleh dari wawancara.
- i. Kesimpulan, menarik kesimpulan dari analisis dan memberikan saran yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.
- j. Stop, berakhirnya penelitian yang dilakukan.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Peran Ganda terhadap Stres Kerja menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,002. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi Peran Ganda akan meningkatkan Stres Kerja.
2. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja menunjukkan hubungan yang negatif dengan taraf signifikansi sebesar 0,011. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi Peran Ganda akan menurunkan Kinerja
3. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja menunjukkan hubungan yang negatif dengan taraf signifikansi sebesar 0,021. Ini membuktikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja akan menurunkan Stres Kerja.
4. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,003. Ini membuktikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja
5. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja menunjukkan hubungan yang negatif dengan taraf signifikansi sebesar 0,013. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi Stres Kerja akan menurunkan Kinerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah 1) Pengambilan data melalui kuisioner masih menggunakan kertas dan diberikan langsung kepada responden sehingga kurang efisien dan *paperless*, 2) Peneliti tidak sepenuhnya dapat

mengontrol jawaban yang diberikan oleh responden, karena bisa saja responden tidak jujur dalam mengisi kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pegawai Asuransi Jiwa AJB Bumiputera 1912

Pegawai Asuransi Jiwa AJB Bumiputera 1912 harus menerima konsekuensi atas peran ganda yang di jalankan. Jika di lihat dari diskripsi jawaban responden ada beberapa responden terlihat terbebani terkait peran ganda yang di jalankan, solusi yang tepat bagi beberapa pegawai Asuransi Jiwa AJB Bumiputera 1912 adalah harus lebih bijak dalam membagi waktu terkait peran ganda yang di jalani.

2. Bagi Perusahaan Asuransi Jiwa AJB Bumiputera 1912

- a. Perusahaan Asuransi Jiwa AJB Bumiputera 1912 agar terus mempertahankan persepsi karyawan atas peran ganda yang dirasa cukup tidak terbebani.
- b. Perusahaan Asuransi Jiwa AJB Bumiputera 1912 agar terus mempertahankan persepsi karyawan atas lingkungan kerja yang dirasa telah sangat baik.

3. Bagi Akademisi

Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, selain itu peneliti selanjutnya juga menambah jumlah variabel dengan melakukan penelitian di Perusahaan Asuransi lainnya yang berbeda dengan membandingkan hasil penelitian sebelumnya, untuk menganalisis apakah variabel lainnya juga dapat berpengaruh atau tidak berpengaruh dengan memberikan analisisnya mengenai hasil data yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kerja, Edisi baru*: Jakarta. Rineka Cipta.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rinekia Cipta.
- Armstrong, Michael & Baron, A. (2008). *Performance Management: The New Realities*, Institute of Personnel and Development, New York.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernhard dan Florensia. 2014.” Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado”. *Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado*, Vol.2 No.1 Maret 2014, Hal. 450-456.
- Beehr, T. A. Dan J. E. Newman. 1978. *Job Sress. Employee Health, and Organizational Effectiveness*. A facet Analysis, Model and Literature review, Personnel Psychology.
- Candra, Richardus. 2011. “Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Familu Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stress Kerja Sebagai variabel Intervening”. Skripsi, Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, N Damodar. 2004. *Basic Econometrics Fourth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Hadari Nawawi, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universiy Press.

- Handayani, W. (2008). *Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy Terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawati PT. HM Samporna*, Tbk. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis. Vol. 8, No. 2 (69–80).
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan kelimabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrix, W.H., Spencer, B.A., & Gibson, G.S., 1994. *Organizational and extraorganizational factors affecting stress, employee well-being, and absenteeism for males and females*. Journal of Business and Psychology, Vol.9 No.2, hal.103-128.
- <https://www.bps.go.id>
- Irma, Rahmadita. (2013). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai Berau*. Jurnal Psikologi. Vol. 1, No. 1, hml. 58-68.
- Kasmawati. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makasar". Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mohammad, Djamhur dan Yuniadi. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya. Vol. 41, No. 1.
- Muna. N; 2016. *Pengaruh Work Family Conflict Stres Kerja Pada Turnover Intention Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Nasekhah, Atik. 2017. "Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Tempat Kerja Di LPP RRI Yogyakarta". Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. S. (2002), *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.

- Prayitno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS utk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta : Mediakom.
- Putrianti, F.G. (2007). *Kesuksesan Peran Ganda Wanita Karir Ditinjau Dari Dukungan Suami, Optimisme, Dan Strategi Coping. Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*. Vol. 9. No. 1.
- Ria Puspitasari. 2015. "Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Negri Yogyakarta.
- Ridwan dan Engkos A. Kuncoro. 2013. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisi Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rina Indra Iswari dan Ari Pradhanawati. 2017. "Pengaruh Peran Ganda, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Di PT Phapros TBK Kota Semarang". *Jurnal Universitas Diponegoro*.
- Santoso, S. 2002. *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, S. 2004. *SPSS Versi 12*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sarwono, J. 2006. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayati. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, Dani. 2016. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jawa Tengah". *Skripsi Universitas Negri Yogyakarta*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&G*. Bandung: PT Alfabet.
- Susanto. 2010. *Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Syah, Muhibbin. (2004). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial. Jakarta: Presiden Republik Indonesia.

Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

www.bumiputera.com



Lampiran 1 Kuisisioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/ Ibu/ Sdr/i Pegawai

Kantor AJB Bumiputera 1912 Jember

Di tempat,

Dengan hormat,

Dalam penyusunan skripsi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr/i untuk memberikan informasi dengan wawancara dan dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini dengan jujur dan sebenarnya. Judul dalam penelitian ini adalah "*Pengaruh Dual Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Strees Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus AJB Bumiputera 1912 Jember*".

Informasi yang Ibu berikan hanya digunakan dalam kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh dari Ibu

Atas kesediaan dan kerjasama Ibu yang berkenan untuk meluangkan waktu wawancara dan mengisi kuisisioner, peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Della Cynthiya Dewi S

NIM. 1608102013

LEMBAR KUESIONER

1. Identitas Responden

- a. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
- b. Nama :
- c. Umur :
- d. Jenis Kelamin :
- e. Jabatan :
- f. Lama bekerja :
- g. Pendidikan terakhir :

2. Petunjuk pengisian Kusioner

Setiap pernyataan terdapat lima jawaban. Berikan tanda cek list (√) pada salah satu jawaban dari setiap pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi perusahaan pada realitasnya. Terdapat empat pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

Hasil jawaban untuk variabel X1 (peran ganda) dan Z (stress kerja) diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 1
- b. Setuju (S) : Skor 2
- c. Netral : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 4
- e. Sangat Tidak Setuju (STS): Skor 5

Hasil jawaban untuk variabel X2 (lingkungan kerja) dan Y (kinerja) diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Netral : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS): Skor 1

KUESIONER

a. Peran Ganda

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Merasa bersalah karena tidak sepenuhnya dapat mendidik anak.					
2	Merasa tidak puas dengan kurangnya waktu kebersamaan dengan suami.					
3	Perasaan bersalah adanya keterbatasan waktu dalam keterlibatan untuk menemani suami					
4	Perasaan bersalah tidak bisa menyiapkan segala keperluan anak.					
5	Beban pekerjaan yang tinggi membuat saya kehabisan energi untuk mengurus keluarga.					

b. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Di lingkungan kerja saya tercipta kebersamaan yang baik.					
2	Saya selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja.					
3	Saya selalu berkomunikasi dengan sopan agar tidak menimbulkan perasaan tidak menyenangkan antar sesama rekan kerja.					
4	Sesama rekan kerja saling mendukung pekerjaan satu dengan yang lain.					
5	Saya mampu mengenali keadaan emosional dalam bekerja.					

c. Strees Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mudah tersinggung ketika merasa tertekan pada lingkungan kerja yang tidak nyaman					
2	Saya susah berkonsentrasi saat bekerja akibat peran ganda yang saya jalani					
3	Saya sering menunda pekerjaan karena membagi waktu dengan pekerjaan rumah tangga					
4	Lingkungan kerja yang tidak kondusif membuat saya malas bekerja yang berakibat menumpuknya pekerjaan					

d. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Agen dapat meyakinkan nasabah dengan kemampuan yang saya miliki.					
2	Agen dapat mencapai pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.					
3	Agen selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sesuai yang diperintahkan perusahaan.					
4	Agen melakukan sesuatu pekerjaan tanpa menunggu perintah.					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

NO	Dual Karir					X1	Lingkungan Kerja					X2	Stres Kerja				Z	Kinerja				Y
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4		1	2	3	4	
1	5	4	4	5	4	22	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
2	5	3	4	5	5	22	3	4	4	4	4	19	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
3	5	4	3	5	4	21	5	4	5	4	5	23	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
4	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	3	19	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16
5	5	4	4	4	4	21	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14
6	4	5	4	4	4	21	4	3	4	4	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
7	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	3	5	4	4	16	4	5	5	5	19
8	4	5	3	2	5	19	5	5	4	4	4	22	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17
9	3	5	3	2	4	17	5	5	4	4	4	22	3	5	4	4	16	3	5	4	5	17
10	5	4	4	2	2	17	5	5	4	4	4	22	4	5	4	4	17	3	4	4	3	14
11	3	5	3	4	4	19	5	5	4	4	4	22	4	5	4	4	17	4	4	3	4	15
12	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
13	5	5	4	4	4	22	5	3	5	4	5	22	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
14	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15	5	4	4	4	17
15	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	17	5	4	4	4	17
16	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	18	5	2	4	2	13
17	4	4	5	3	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	2	4	2	4	12
18	2	4	4	4	3	17	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	19	5	4	5	5	19
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16
20	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19
21	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	3	3	4	14	4	4	4	3	15
22	4	5	5	4	5	23	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
23	4	4	3	5	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15	5	4	3	3	15
24	5	2	4	2	4	17	5	5	4	4	4	22	4	3	4	4	15	4	3	4	3	14
25	4	4	5	5	4	22	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	15	5	4	3	5	17
26	5	4	2	3	3	17	5	5	5	3	4	22	4	4	3	3	14	5	3	3	3	14
27	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
28	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	4	22	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19
29	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	4	22	4	5	5	5	19	3	3	3	5	14
30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	5	20	5	4	4	4	17	5	3	2	4	14
31	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	18	5	5	2	2	14
32	5	5	4	4	4	22	3	4	4	5	2	18	5	5	5	4	19	4	4	2	5	15

Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	3	9.4	9.4	12.5
	4.00	14	43.8	43.8	56.3
	5.00	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	2	6.3	6.3	9.4
	4.00	17	53.1	53.1	62.5
	5.00	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	6	18.8	18.8	21.9
	4.00	21	65.6	65.6	87.5
	5.00	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.5	12.5	12.5
	3.00	3	9.4	9.4	21.9
	4.00	15	46.9	46.9	68.8
	5.00	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	2	6.3	6.3	9.4
	4.00	23	71.9	71.9	81.3
	5.00	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9.4	9.4	9.4
	4.00	11	34.4	34.4	43.8
	5.00	18	56.3	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9.4	9.4	9.4
	4.00	20	62.5	62.5	71.9
	5.00	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	25	78.1	78.1	78.1
	5.00	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	4	12.5	12.5	15.6
	4.00	24	75.0	75.0	90.6
	5.00	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	1	3.1	3.1	6.3
	4.00	23	71.9	71.9	78.1
	5.00	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	15.6	15.6	15.6
	4.00	20	62.5	62.5	78.1
	5.00	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9.4	9.4	9.4
	4.00	14	43.8	43.8	53.1
	5.00	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9.4	9.4	9.4
	4.00	21	65.6	65.6	75.0
	5.00	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3.1	3.1	3.1
	4.00	25	78.1	78.1	81.3
	5.00	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	3	9.4	9.4	12.5
	4.00	14	43.8	43.8	56.3
	5.00	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y.2

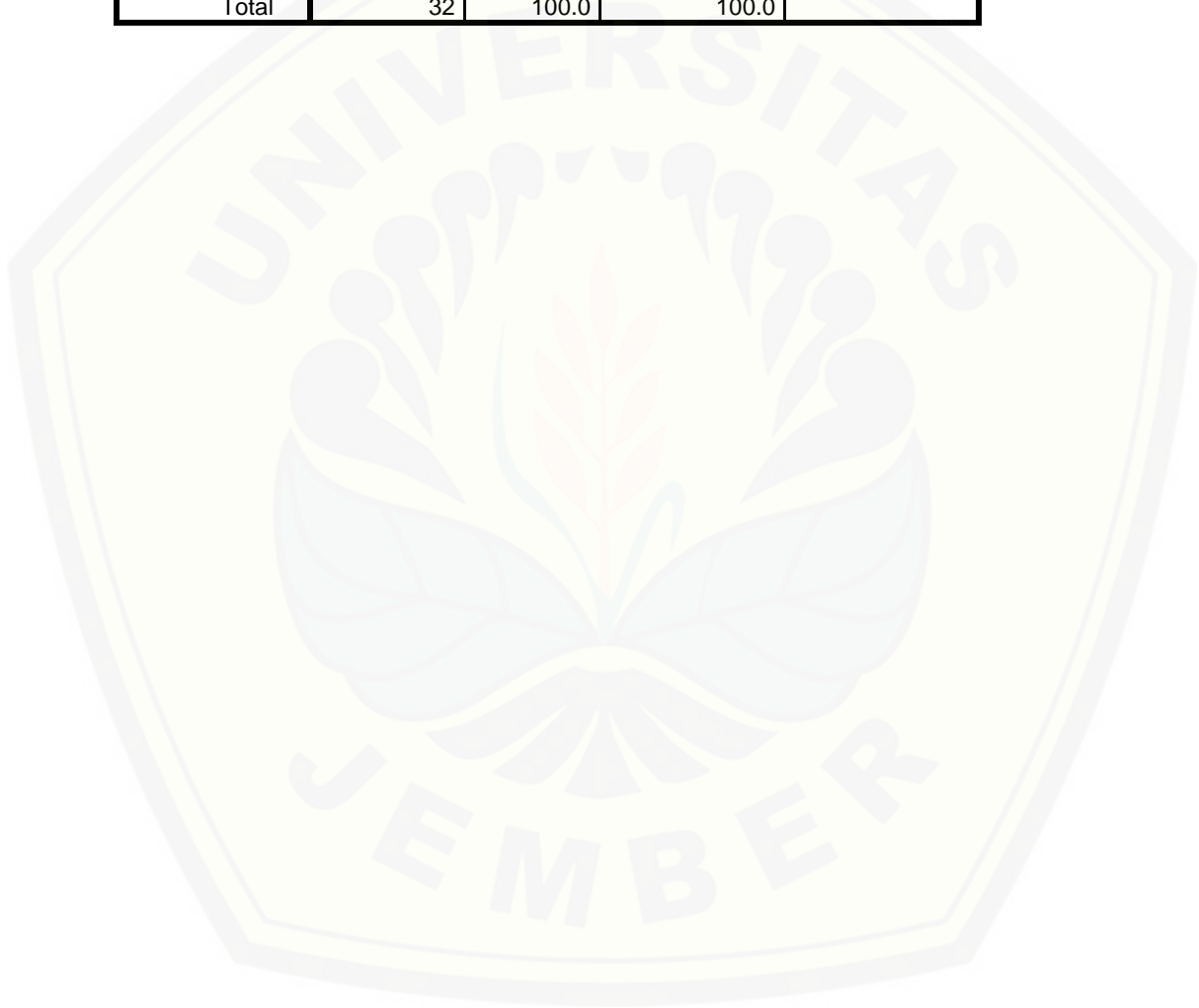
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	4	12.5	12.5	15.6
	4.00	20	62.5	62.5	78.1
	5.00	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.5	12.5	12.5
	3.00	6	18.8	18.8	31.3
	4.00	16	50.0	50.0	81.3
	5.00	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	3.00	6	18.8	18.8	25.0
	4.00	14	43.8	43.8	68.8
	5.00	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	



Lampiran 4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	-.131	.135	.185	.030	.467**
	Sig. (2-tailed)		.475	.463	.310	.872	.007
	N	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	-.131	1	.068	.012	.181	.381*
	Sig. (2-tailed)	.475		.711	.950	.321	.031
	N	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	.135	.068	1	.247	.336	.610**
	Sig. (2-tailed)	.463	.711		.174	.060	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	.185	.012	.247	1	.219	.687**
	Sig. (2-tailed)	.310	.950	.174		.228	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	.030	.181	.336	.219	1	.584**
	Sig. (2-tailed)	.872	.321	.060	.228		.000
	N	32	32	32	32	32	32
X1	Pearson Correlation	.467**	.381*	.610**	.687**	.584**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.031	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.421*	.425*	.197	.404*	.845**
	Sig. (2-tailed)		.016	.015	.281	.022	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	.421*	1	-.041	.052	-.067	.490**
	Sig. (2-tailed)	.016		.826	.777	.715	.004
	N	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	.425*	-.041	1	.216	.394*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.015	.826		.234	.026	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	.197	.052	.216	1	-.056	.467**
	Sig. (2-tailed)	.281	.777	.234		.760	.007
	N	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	.404*	-.067	.394*	-.056	1	.563**
	Sig. (2-tailed)	.022	.715	.026	.760		.001
	N	32	32	32	32	32	32
X2	Pearson Correlation	.845**	.490**	.606**	.467**	.563**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.007	.001	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.178	.335	.313	.627**
	Sig. (2-tailed)		.331	.061	.081	.000
	N	32	32	32	32	32
Z.2	Pearson Correlation	.178	1	.607**	.341	.746**
	Sig. (2-tailed)	.331		.000	.056	.000
	N	32	32	32	32	32
Z.3	Pearson Correlation	.335	.607**	1	.655**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.061	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32
Z.4	Pearson Correlation	.313	.341	.655**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.081	.056	.000		.000
	N	32	32	32	32	32
Z	Pearson Correlation	.627**	.746**	.866**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	-.077	.194	-.095	.394*
	Sig. (2-tailed)		.675	.288	.605	.026
	N	32	32	32	32	32
Y.2	Pearson Correlation	-.077	1	.317	.422*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.675		.077	.016	.000
	N	32	32	32	32	32
Y.3	Pearson Correlation	.194	.317	1	.360*	.777**
	Sig. (2-tailed)	.288	.077		.043	.000
	N	32	32	32	32	32
Y.4	Pearson Correlation	-.095	.422*	.360*	1	.693**
	Sig. (2-tailed)	.605	.016	.043		.000
	N	32	32	32	32	32
Y	Pearson Correlation	.394*	.629**	.777**	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32

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

b. Uji Reliabilitas

X1

eliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	6

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	6

Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	5

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	5

c. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Z	Y
N		32	32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	-.1351305	.0737792	.0183404	.1325714	15.9495
	.98346415	.95823894	.99982637	1.10748747	1.79212
Most Extreme Differences	.223	.189	.177	.140	.178
	.159	.140	.177	.121	.135
	-.223	-.189	-.122	-.140	-.178
Test Statistic		.223	.189	.177	.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.136 ^c	.174 ^c	.181 ^c	.200 ^c

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

Lampiran 5 Analisis Path**a. X – Z****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.544	.499	.83732477

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.657	2	5.328	17.600	.002 ^b
	Residual	20.332	29	.701		
	Total	30.989	31			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.263	.150		.423	.676
	X1	.546	.156	.537	3.489	.002
	X2	-.391	.161	-.375	-2.437	.021

a. Dependent Variable: Z

b. X, Z – Y**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.559	.490	.93289106

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.654	3	4.551	15.230	.005 ^b
	Residual	24.368	28	.870		
	Total	38.022	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.164	.167		.982	.334
	X1	-.563	.208	-.500	-2.710	.011
	X2	.635	.196	.550	3.236	.003
	Z	-.137	.207	-.424	-2.663	.013

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

X – Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.063	.150		.423	.676		
	X1	.546	.156	.537	3.489	.002	.955	1.047
	X2	-.391	.161	-.375	-2.437	.021	.955	1.047

a. Dependent Variable: Z

X, Z – Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.164	.167		.982	.334		
	X1	-.563	.208	-.500	-2.710	.011	.673	1.486
	X2	.635	.196	.550	3.236	.003	.793	1.261
	Z	-.137	.207	-.424	-2.663	.013	.656	1.524

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heteroskedastisitas**X – Z****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.643	.086		7.506	.000
	X1	-.045	.090	-.094	-.498	.622
	X2	.029	.092	.060	.318	.753

a. Dependent Variable: RES2

X, Z – Y**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.697	.101		6.878	.000
	X1	.049	.126	.088	.386	.702
	X2	.036	.119	.063	.299	.767
	Z	-.083	.125	-.153	-.659	.515

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)	.063	.150		.423	.676
	X1	.546	.156	.537	3.489	.002
	X2	-.391	.161	-.375	-2.437	.021

a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.164	.167		.982	.334
	X1	-.563	.208	-.500	-2.710	.011
	X2	.635	.196	.550	3.236	.003
	Z	-.137	.207	-.424	-2.663	.013

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 R tabel

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