



**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, STRES KERJA, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA BAGIAN  
OPERATOR MESIN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X UNIT  
INDUSTRI BOBBIN KABUPATEN JEMBER**

***THE INFLUENCE OF DUAL ROLE CONFLICT, WORK STRESS, AND  
COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF FEMALE EMPLOYEES  
OF THE MACHINE OPERATOR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X UNIT  
INDUSTRI BOBBIN JEMBER REGENCY***

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**AGUS WIDIA ASMARA**

**NIM 160810201142**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2020**



**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, STRES KERJA, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA BAGIAN  
OPERATOR MESIN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X UNIT  
INDUSTRI BOBBIN KABUPATEN JEMBER**

***THE INFLUENCE OF DUAL ROLE CONFLICT, WORK STRESS, AND  
COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF FEMALE EMPLOYEES  
OF THE MACHINE OPERATOR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X UNIT  
INDUSTRI BOBBIN JEMBER REGENCY***

**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**AGUS WIDIA ASMARA**

**160810201142**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2020**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agus Widia Asmara  
NIM : 160810201142  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Operator Mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri dan bukan karya jiplakan kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 12 Maret 2020

Yang menyatakan

Agus Widia Asmara

NIM 160810201142

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Operator Mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember

Nama Mahasiswa : Agus Widia Asmara

NIM : 160810201142

Jurusan : Manajemen

Tanggal Persetujuan : 12 Maret 2020

Pembimbing I

Pembimbing II

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

Dra. Sudarsih, M.Si

NIP. 19740502 200003 2 001

NIP. 19621212 199201 2 001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi S1 Manajemen

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

NIP. 19780525 200312 2 002

**PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, STRES KERJA, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA  
OPERATOR MESIN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X UNIT  
INDUSTRI BOBBIN KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan disusun oleh :

**Nama : Agus Widia Asmara**  
**NIM : 160810201142**  
**Jurusan : S-1 Manajemen**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal :

**20 Maret 2020**

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

**Susunan Panitia Penguji**

**Ketua : Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si (.....)  
NIP. 19741212 200012 2 001**

**Sekretaris : Drs. Markus Apriono, M.M (.....)  
NIP. 19640404 198902 1 001**

**Anggota : Ema Desia Prajitasari, S.E., M.M (.....)  
NIP. 19791221 200812 2 002**

Mengetahui / Menyetujui  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

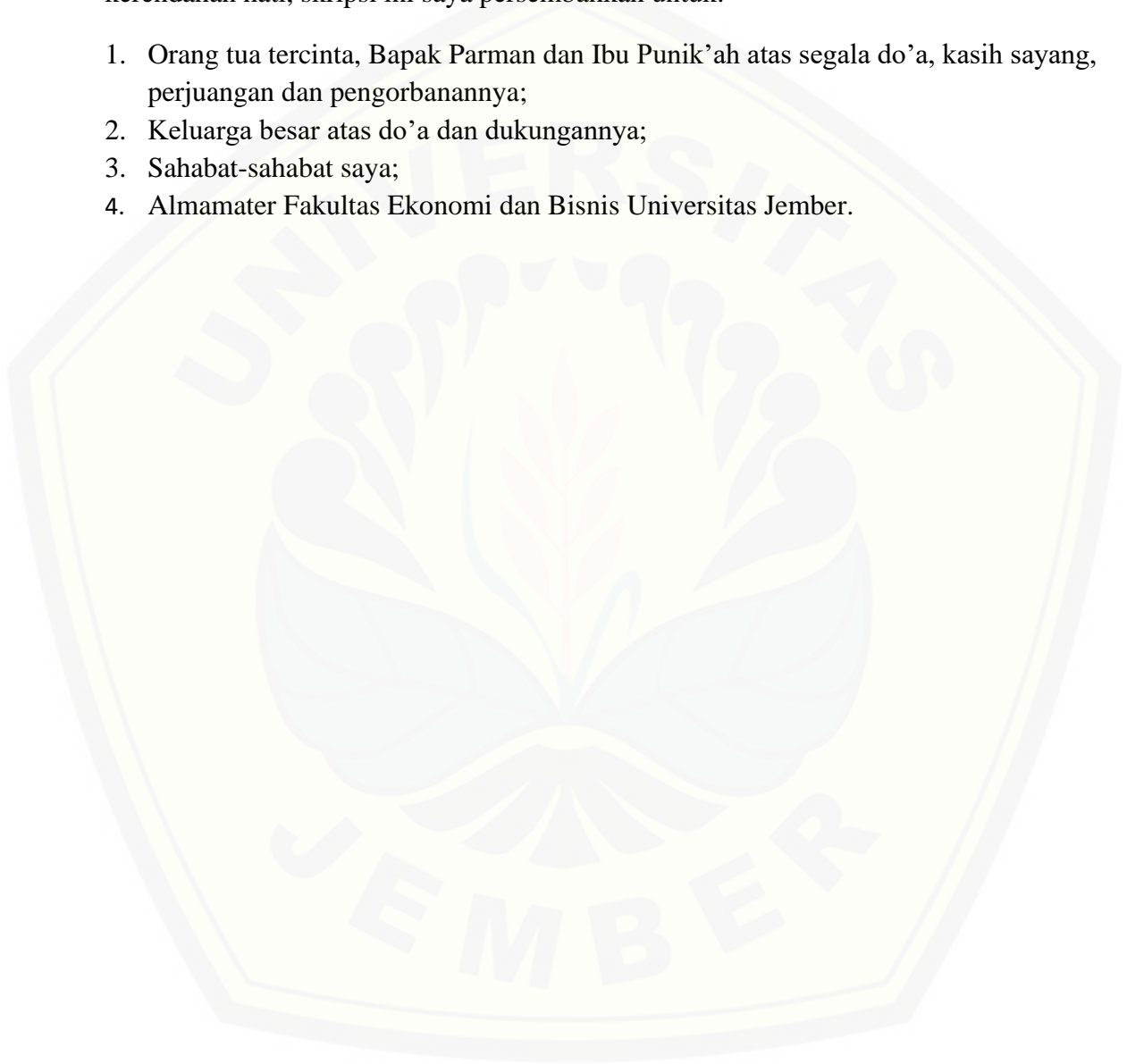
**Dr. Muhammad Miqdad, SE., M.M., Ak.,CA**

**NIP. 197107271995121001**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT. Dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Orang tua tercinta, Bapak Parman dan Ibu Punik'ah atas segala do'a, kasih sayang, perjuangan dan pengorbanannya;
2. Keluarga besar atas do'a dan dukungannya;
3. Sahabat-sahabat saya;
4. Almater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.



**MOTTO**

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada tuhanmulah engkau berharap”

**(QS. Al- Insyirah,6-8)**

“Jika kamu tidak sanggup menahan lelahnya belajar, maka kamu harus sanggup menahan perihnya kebodohan”

**(Imam Syafi’i)**

“Everybody is a genius. But if you judge a fish by its ability to climb a tree, it will live its whole life believing that it is stupid”

**(Albert Einstein)**



## RINGKASAN

**Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Operator Mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember;** Agus Widia Asmara, 160810201142; 2020; 98 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Karyawan merupakan sumberdaya manusia yang harus diperhatikan kinerjanya, karena produktivitas suatu perusahaan diukur dari kinerja karyawannya tersebut. Beberapa perusahaan, khususnya di Indonesia, sering mengalami masalah pada kinerja karyawan, salah satunya yaitu bagaimana meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan target yang telah ditentukan dalam rencana strategis. Dari survei yang dilakukan diketahui bahwa terdapat kelemahan dalam kinerja karyawan yaitu ditunjukkan dengan menurunnya produktivitas karyawan wanita yang bekerja. Permasalahan yang dikaji adalah bagaimana pengaruh konflik peran ganda, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan wanita bagian operator mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember.

Tujuan Penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis apakah konflik peran ganda, stres kerja, dan kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita bagian operator mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember secara parsial. Jumlah Populasi dalam penelitian ini sebanyak 745 orang, metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dan juga menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 80 orang karyawan. Metode Pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuisioner, wawancara, dan studi pustaka. Adapun metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = 2,572 - 0,210X_1 - 0,536X_2 + 0,321X_3 + e$  dengan menggunakan SPSS. Hasil uji t menunjukkan t hitung pada variabel konflik peran ganda = -2,509 dengan nilai signifikansi = 0,031 < 0,05, pada variabel stres kerja = -6,924 dengan nilai signifikansi = 0,014, pada variabel kompensasi = 5,389 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Simpulan yang dapat ditarik adalah konflik peran ganda, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita bagian operator mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember, sedangkan untuk variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita bagian operator mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember.



## SUMMARY

**The Influence Of Dual Role Conflict, Work Stress, And Compensation On The Performance Of Female Employees Of The Machine Operator PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Jember Regency;** Agus Widia Asmara, 160810201142; 2020; 98 page; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Employees are human resources who must consider their performance, because the productivity of a company is needed from these employees. Some companies, especially in Indonesia, often fix problems with employee performance, one of which is how to improve employee performance to meet the targets set in the strategic plan. From a survey conducted on the majority of existing employees, it was shown by an increase in the number of employees working. The problem studied is how to deal with dual role conflict, work stress, and compensation for the performance of female employees of PT. Perkebunan Nusantara X Bobbin Industrial Unit, Jember Regency.

The purpose of this study is to discuss and analyze multiple role conflict, work stress, and compensation are questionable variables on the performance of female employees in the machine operator section of PT. Perkebunan Nusantara X, Jember Regency Bobbin Industrial Unit partially. The population in this study was 745 people, the sampling method in this study used purposive sampling and also used the Slovin formula and obtained a sample of 80 employees. Data collection methods used were questionnaire, interview, and literature study methods. The analytical method used is multiple linear regression analysis.

Based on research results obtained from multiple linear regression, namely  $Y = 2.572 - 0.210X_1 - 0.536X_2 + 0.321X_3 + e$  by using SPSS. T test results show that the calculation of the dual role conflict variable = -2.509 with a significance value = 0, 031 <0.05, the work stress variable = -6.924 with a significance value = 0.014, the comparison variable = 5.389 with a significance value = 0.000 <0 .5. Conclusions that can be drawn from the dual role conflict, stress-free work is negative and significant on the performance of female employees of the machine operator PT. Perkebunan Nusantara X Bobbin Industrial Unit Jember Regency, while for the positive and significant compensation variable on the performance of female employees part of the machine operator PT. Perkebunan Nusantara X Bobbin Industrial Unit, Jember Regency.

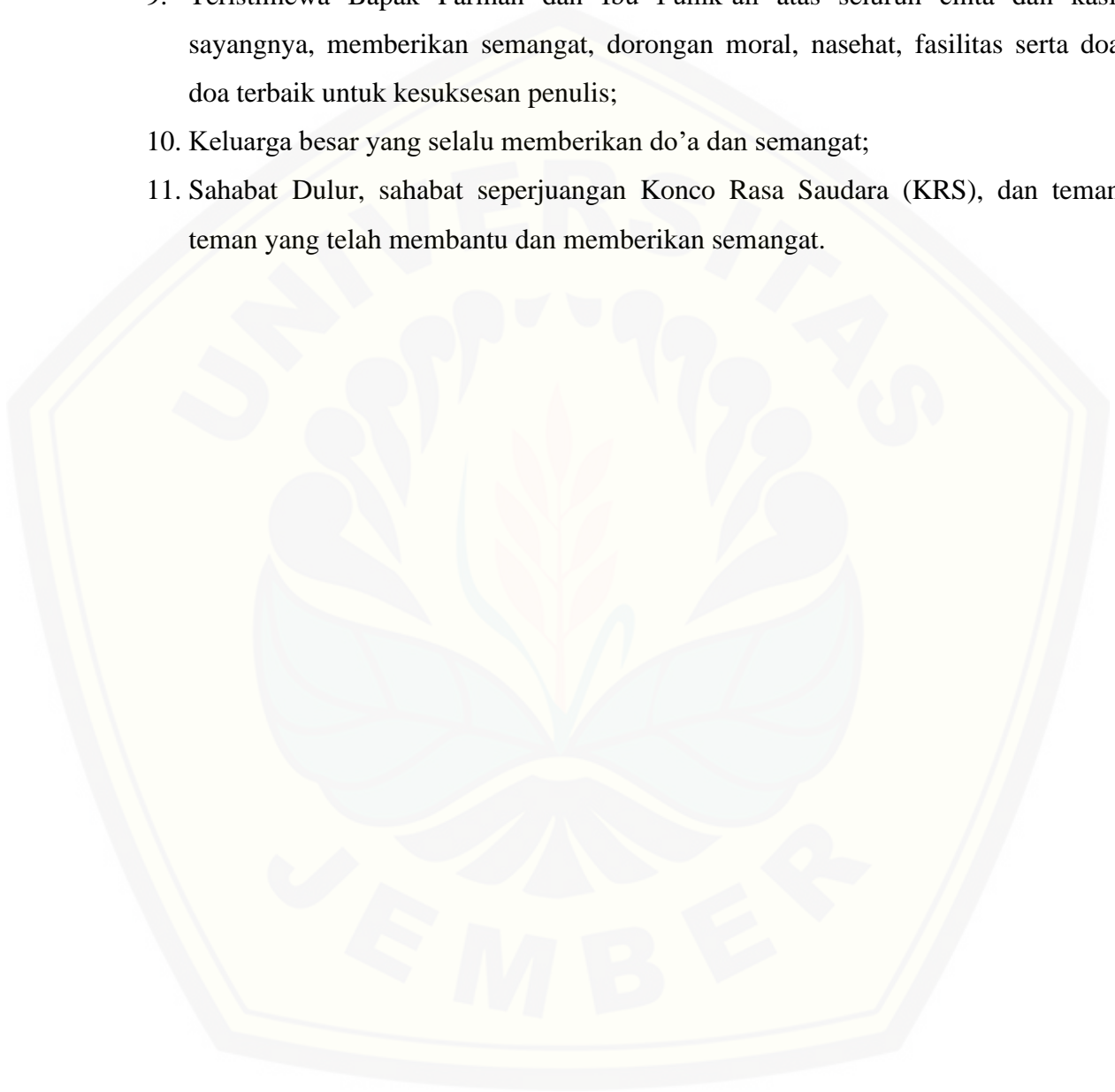
## PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Operator Mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember”. Penyusunan skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan semua pihak, baik itu berupa dorongan, nasehat, saran maupun kritik yang sangat membantu. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis dengan sepenuh hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad SE, MM, Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Jember;
2. Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
4. Gusti Ayu Wulandari, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, kritik dan pengarahan selama masa perkuliahan;
5. Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti , S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahnya dalam penyelesaian skripsi ini;
6. Dra. Sudarsih, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahnya dalam penyelesaian skripsi ini;
7. Bapak Gomo selaku General Manajer Kebun Kertosari yang telah memberikan kesempatan untuk meneliti di tempat usahanya;

8. Seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Jember yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini;
9. Teristimewa Bapak Parman dan Ibu Punik'ah atas seluruh cinta dan kasih sayangnya, memberikan semangat, dorongan moral, nasehat, fasilitas serta doa-doa terbaik untuk kesuksesan penulis;
10. Keluarga besar yang selalu memberikan do'a dan semangat;
11. Sahabat Dulur, sahabat seperjuangan Konco Rasa Saudara (KRS), dan teman-teman yang telah membantu dan memberikan semangat.



DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Konflik Peran Ganda.....	8
2.1.2. Stres Kerja.....	10
2.1.3. Kompensasi.....	13
2.1.4. Kinerja.....	18

2.1.5. Penelitian Terdahulu .....	21
2.2. Kerangka Konseptual .....	31
2.3. Hipotesis .....	31
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1. Rancangan Penelitian .....	34
3.2. Populasi dan Sampel .....	34
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	35
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	36
3.5. Identifikasi Variabel .....	37
3.6. Definisi Operasional .....	37
3.6.1. Variabel Bebas (X) .....	37
3.6.2. Variabel Terikat (Y).....	38
3.7. Skala Pengukuran Variabel .....	39
3.8. Metode Analisis Data .....	40
3.9. Kerangka Pemecahan Masalah.....	44
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	47
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	47
4.2. Deskriptif Statistik Karakteristik Responden .....	51
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>73</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>78</b>

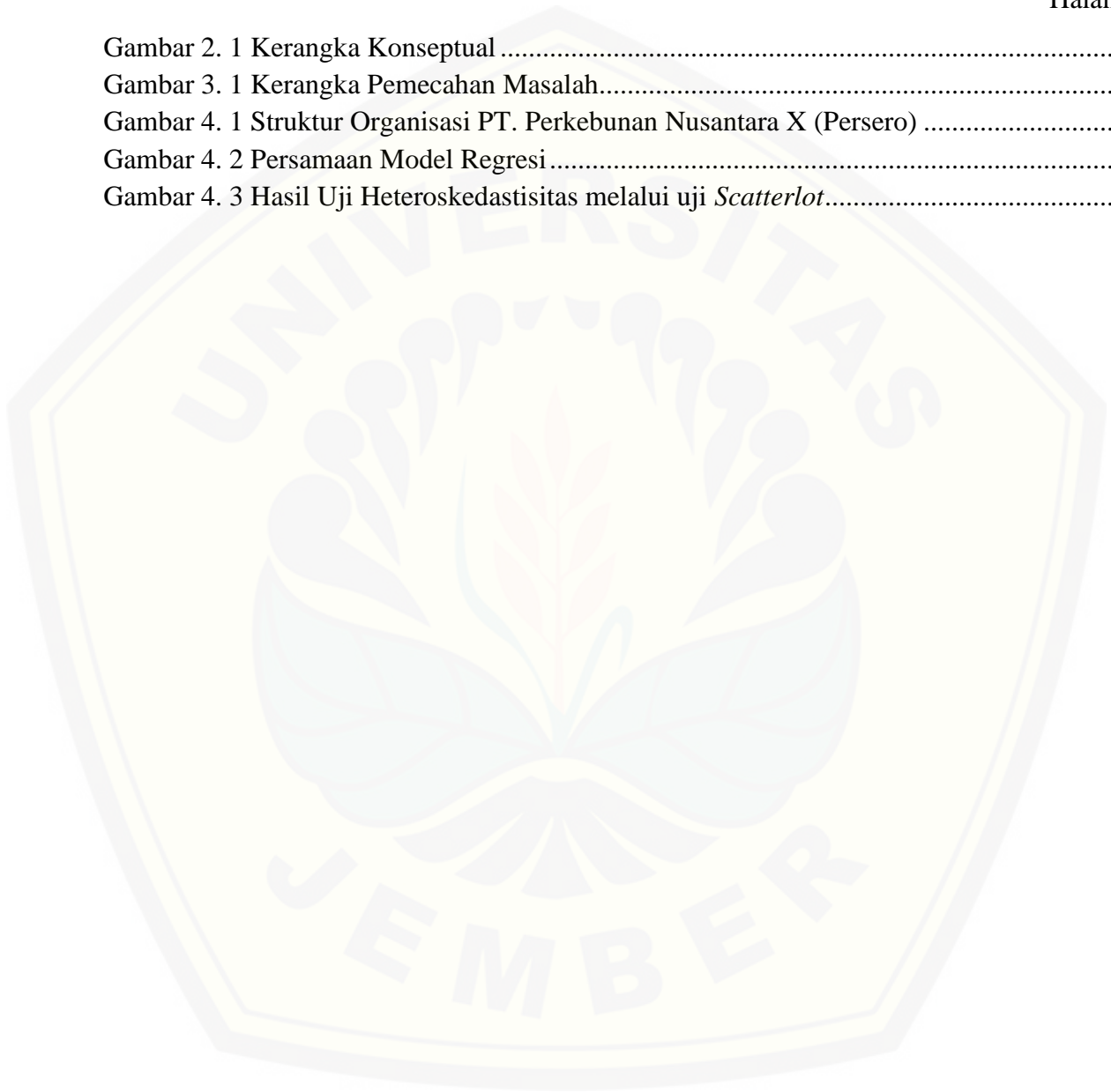
**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan dan Jumlah Anak.....	52
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	53
Tabel 4. 5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Konflik Peran Ganda .....	55
Tabel 4. 6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja .....	56
Tabel 4. 7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi .....	57
Tabel 4. 8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja .....	57
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas .....	60
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Data.....	61
Tabel 4. 12 Hasil Uji Analisis Linier Berganda .....	61
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	63
Tabel 4. 14 Hasil Uji t.....	65



**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	31
Gambar 3. 1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	45
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) .....	49
Gambar 4. 2 Persamaan Model Regresi.....	62
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas melalui uji <i>Scatterlot</i> .....	64



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian .....	79
Lampiran 2. Jawaban Responden.....	84
Lampiran 3. Distribusi Statistik Data Responden.....	88
Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen .....	92
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas Data .....	95
Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	96
Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik .....	97
Lampiran 8. Uji Hipotesis.....	98
Lampiran 9. t Tabel.....	99

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Jember adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Jawa Timur yang menjadi salah satu daerah produsen dan penghasil tembakau terbesar dengan produk berkualitas. Hal ini membuat Kabupaten Jember dikenal sejak lama sebagai “Kota Tembakau”. Salah satu perusahaan di Kabupaten Jember yang bergerak dalam sektor industri tembakau adalah PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Jember. PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Jember merupakan satu-satunya BUMN yang mengelola tembakau di kota Jember. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 11 Juli 1992 di Kecamatan Jelbuk, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Berdasarkan hasil wawancara dengan general manager PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Jember, L. St. Gomo Tumanggor, pada tahun 2019, perusahaan ini mampu menyerap tenaga kerja 1050 orang, dengan perbandingan tenaga kerja laki-laki sejumlah 215 orang, dan tenaga kerja wanita sejumlah 835 orang. Di antara tenaga kerja laki-laki tersebut, 5 orang bekerja pada bagian produksi, dan 215 orang bekerja di bagian lainnya. Sedangkan di antara tenaga kerja wanita tersebut, 745 orang bekerja pada bagian operator mesin, dan 90 orang di bagian lainnya, 623 orang sudah berkeluarga, dan 207 orang belum berkeluarga. Karyawan yang bekerja di perusahaan ini terdiri dari karyawan dengan ikatan kerja waktu tertentu (karyawan tetap) dan ikatan kerja waktu tidak tertentu (karyawan kontrak). Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas yang bekerja pada perusahaan ini merupakan wanita dan sudah berkeluarga, sehingga karyawan wanita pada pabrik tersebut mempunyai peran ganda, yaitu sebagai karyawan dan ibu rumah tangga.

PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Jember membagi jam kerja karyawan menjadi dua jenis, yaitu *Shift* dan *Non Shift*. Jam kerja *Shift* hanya dimiliki oleh bagian produksi, sedangkan bagian non produksi tidak memiliki jam kerja *Non Shift*. Jenis *Shift* memiliki tiga jam kerja, yaitu pertama dari jam 06.00-13.30, kedua

14.00-21.30, dan ketiga 22.00-05.30. Dengan tiga *shift* tersebut, setiap karyawan diberikan target produksi sebesar 5000 lembar pembungkus cerutu, yang berasal dari daun tembakau yang dipotong dengan menggunakan mesin khusus, untuk setiap shift dengan waktu bekerja selama tujuh setengah jam. Target inilah yang digunakan perusahaan untuk melakukan perbandingan total produksi pertahunnya, dibuktikan dengan tabel perbandingan di bawah ini.

**Tabel 1. 1 Tabel Total Produksi Tahunan**

Tahun	Total Produksi (lembar)	Jumlah Pekerja Wanita (Berdasarkan Status)		Gaji (Bulan)	
		Kawin	Tidak Kawin	UMR	Gaji Bersih
2015	912.874.594	597	148	1.460.500	1.900.000
2016	922.989.874	563	182	1.629.000	2.079.000
2017	931.696.613	542	203	1.763.392	2.223.000
2018	930.073.962	548	197	1.916.983	2.367.000
2019	929.523.394	568	177	2.170.197	2.620.000

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Jember

Dari tabel di atas digambarkan bahwa dari tahun 2015 hingga tahun 2017 terjadi peningkatan produksi, sedangkan di tahun 2018 dan 2019 terjadi penurunan produksi. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan dapat berubah-ubah.

Karyawan merupakan sumberdaya manusia yang harus diperhatikan kinerjanya, karena produktivitas suatu perusahaan diukur dari kinerja karyawannya tersebut. Beberapa perusahaan, khususnya di Indonesia, sering mengalami masalah pada kinerja karyawan, salah satunya yaitu bagaimana meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan target yang telah ditentukan dalam rencana strategis. Menurut Moehariono (2012:95) kinerja merupakan

gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan data sebelumnya, dapat dilihat bahwa peningkatan dan penurunan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya peran ganda pada wanita, stres kerja, dan kompensasi.

Kemajuan di bidang pendidikan dalam mewujudkan emansipasi menjadi penyebab timbulnya kesetaraan gender dalam berbagai aspek di Indonesia, termasuk kesempatan dalam dunia kerja. Wanita mempunyai kesempatan bekerja yang sama dengan pria untuk mendapatkan pekerjaan. Sebelumnya wanita tidak bekerja untuk mencari nafkah, dan hanya menangani pekerjaan-pekerjaan rumah tangga, melayani suami dan mengurus anak. Anggapan demikian kini telah berubah karena pada masa kini muncul kesadaran bahwa membangun keluarga yang sejahtera merupakan tanggung jawab bersama dan ditambah banyaknya kebutuhan rumah tangga yang perlu dicukupi. Sehingga muncul fenomena baru dimana tidak hanya suami yang bekerja tetapi istri juga bekerja guna mendapatkan penghasilan tambahan. Berubahnya pandangan ini menyebabkan semakin banyak wanita yang bekerja untuk memperoleh penghasilan, baik melakukan usaha sendiri maupun yang bekerja sebagai karyawan (Tewal dan Tewal, 2014).

Peran ganda karyawan wanita yang sudah berkeluarga, berpotensi menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga yang dapat menimbulkan efek negatif. Greenhouse dan Beutell (1985) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Peran ganda wanita yang bekerja wanita yang sudah berkeluarga, yang berpotensi menimbulkan konflik pekerjaan – keluarga menjelaskan bahwa terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah dan ditempat kerja. Konflik ini terjadi karena pengalaman dalam bekerja mempengaruhi kehidupan keluarga. Contohnya adalah tekanan dalam lingkungan kerja seperti: jam kerja



yang panjang, tidak teratur, perjalanan yang jauh, dan lain sebagainya. Pada PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Jember, karyawan wanita bagian operator mesin khususnya ibu rumah tangga yang bekerja pada *shift* ke 3 yaitu jam 22.00-05.30 mempunyai tantangan yang besar karena waktu tersebut merupakan waktu dimana dibutuhkannya istirahat bagi seorang karyawan khususnya ibu rumah tangga. Ibu rumah tangga memiliki tugas yang berat dikarenakan selain menjadi karyawan juga memiliki tanggung jawab untuk mengurus keluarga begitu juga pada *shift* lainnya. Konflik pekerjaan terhadap keluarga bisa terjadi karna pengalaman dalam bekerja mempengaruhi kehidupan keluarga. Penelitian tentang pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja telah diteliti oleh Nasekhah (2017), Kusumawardani *at al.* (2014), Maeo *at al.* (2016), Tewal dan Tewal (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja.

Selain konflik peran ganda, stres kerja juga menjadi penghambat dalam proses kinerja karyawan. Menurut Robbins (2011:368) Stres merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Pendapat lain mengatakan stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2016:157). Jika stres kerja dapat dikelola dengan baik oleh perusahaan maka dapat menimbulkan efek positif dalam kinerja karyawan tetapi jika stres tersebut diabaikan maka akan menimbulkan efek negatif dalam kinerjanya (Nur, 2013). Pada PT Perkebunan Nusantara X Industri Bobbin Jember banyak karyawan yang mengeluh karena tuntutan pekerjaan yang terlalu ketat contohnya ketika karyawan wanita bagian operator mesin tidak mencapai sesuai target produksi yaitu 5000 lembar pembungkus cerutu secara terus menerus, maka akan mendapat peneguran dan sanksi yang paling berat adalah pemutusan kerja. Penelitian tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja telah diteliti oleh Fatikhin *at al.* (2017), Cokorda dan Wibawa (2016), Nur (2013), Difayoga dan Yuniawan (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.



Peningkatan kinerja karyawan salah satunya dapat dipengaruhi kompensasi. Kompensasi yang sesuai akan berdampak positif untuk karyawan dalam meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara (2016:83) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan apa yang dikerjakan yaitu gaji yang setimpal dengan hasil kerja yang dilakukan. Pada PT. Perkebunan Nusantara X Unit Bobbin Jember pemberian kompensasi finansial secara langsung berupa gaji sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari pemberian gaji karyawan yang tepat waktu serta sesuai dengan UMR Kabupaten Jember yang berkisar Rp 2.170.917,80. Untuk *shift* pertama dan kedua gaji yang diberikan sebesar Rp 2.000.000 dan untuk *shift* ketiga Rp 2.200.000, selain upah karyawan juga mendapatkan tunjangan hari raya setiap tahunnya. Ketika karyawan melebihi target produksi sebesar 5000 potong pembungkus cerutu perusahaan memberikan bonus imbalan setiap 100 potong akan dihargai Rp. 10.000. Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja telah diteliti oleh Hasan (2016), Setiawan dan Mujiati (2016), Wairooy (2017), Paramitadewi (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini penting dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara X Unit Bobbin Jember mengingat di era globalisasi ini perusahaan bersaing ketat dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan maka harus diperhatikan kinerja karyawannya terutama dibagian produksi. Karyawan wanita pada bagian operator mesin berjumlah 745 orang karyawan. Karena perusahaan ini mayoritas karyawannya merupakan karyawan wanita maka perlu diperhatikan mengenai fenomena yang ada pada perusahaan. Perempuan yang bekerja dapat memiliki konflik peran ganda, kurangnya perhatian akan mengakibatkan penurunan kinerja. Selain konflik peran ganda perempuan yang bekerja pada perusahaan dapat mengalami stres kerja dikarenakan tekanan psikologis yang berupa peraturan yang sangat mengikat dan kompensasi yang layak akan memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui **“Pengaruh Konflik Ganda, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Operator Mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Jember”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita bagian operator mesin pada PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita bagian operator mesin pada PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita bagian operator mesin pada PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita bagian operator mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian operator mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian operator mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, antara lain bagi akademisi, perusahaan dan peneliti sendiri :

1. Bagi akademisi

Dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumberdaya manusia dan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi apabila terdapat objek penelitian yang sama.

2. Bagi perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan upaya peningkatan kinerja karyawan agar bisa optimal.

3. Bagi peneliti

Dapat digunakan sebagai sarana untuk memahami dan mengimplementasikan teori yang telah diperoleh saat perkuliahan serta dapat digunakan sebagai pengalaman maupun tambahan ilmu dibidang sumber daya manusia.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Landasan Teori

#### 2.1.1. Konflik Peran Ganda

##### 2.1.1.1 Pengertian Konflik Peran Ganda

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan orang lain untuk suatu kepentingan yang ingin dicapai, jika kepentingan tersebut bertentangan dengan tujuan yang diinginkan maka akan menimbulkan konflik. Robbins (2017:305) Konflik merupakan sebuah proses yang dimulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah mempengaruhi secara negatif, atau akan berpengaruh secara negatif, terhadap segala sesuatu hal yang dipedulikan oleh pihak pertama. Menurut Indriyani (2009:14) peran ganda dapat didefinisikan dimana seseorang memiliki jabatan atau posisi atau keadaan yang lebih dari satu sehingga membuat orang tersebut memiliki tanggung jawab yang lebih banyak. Greenhouse dan Beutell (1985) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Konflik peran ganda adalah suatu bentuk pertentangan yang terjadi akibat dari tekanan peran antara domain pekerjaan dengan keluarga (Kalliath, *et al.*, 2011).

Berdasarkan pendapat para ahli bisa disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah suatu konflik peran yang timbul akibat tekanan peran antar domain pekerjaan dengan keluarga.

##### 2.1.1.2. Jenis – Jenis Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketidaksesuaian antara peran menjadi karyawan dengan menjadi seorang ibu rumah tangga, Greenhouse dan Beutell (1985) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu:

- 1) *Tim-based conflict*. Waktu yang seharusnya digunakan untuk menjalankan salah satu tuntutan (pekerjaan atau keluarga) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lain (keluarga atau pekerjaan).

- 2) *Strain-based conflict*. Terjadi tekanan karena dari salah satu peran yang mempengaruhi kinerja peran lainnya.
- 3) *Behavior-based conflict*. Ketidaksesuaian pola perilaku yang diinginkan antara kedua peran tersebut (pekerjaan atau keluarga).

Konflik peran ganda yang dialami oleh para karyawan wanita, dapat bersumber dari beberapa hal yang memicu terjadinya konflik peran tersebut. Greenhaus dan Beutell mengatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini umumnya bersifat psikologis, gejala yang terjadi pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, keletihan.

#### 2.1.1.3. Faktor Penyebab Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) menyebutkan bahwa ada faktor-faktor penyebab konflik peran ganda itu sendiri, yaitu sebagai berikut:

- a. Permintaan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dari peran yang lain.
- b. Stres yang diawali dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
- c. Kecemasan dan kelelahan yang diakibatkan dari ketegangan satu peran dan dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
- d. *Martial and life Satisfaction*, Perilaku yang efektif dan tepat dalam suatu peran tetapi tidak efektif dan tidak sesuai saat pindah ke peran lainnya.

#### 2.1.1.4. Pengaruh Konflik Peran Ganda

Konflik biasanya terjadi pada karyawan wanita pada sebuah organisasi ataupun perusahaan. Konflik peran ganda tersebut dapat dicegah atau ditangani sehingga perusahaan dapat meminimalisir dampak negatif negatif yang timbul karena peran ganda. Penanganan yang tepat sangat penting dilakukan oleh pihak individu maupun organisasi tempat individu bekerja. Strategi yang dapat dilakukan untuk menangani konflik peran ganda menurut Wulandari (2012) antara lain:



a. Strategi Individu

Beberapa strategi dapat diterapkan oleh individu untuk menangani konflik peran ganda yang dialaminya, salah satunya yaitu dengan melakukan manajemen waktu yang baik. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu yang menjadi karyawan untuk dapat mengoptimalkan perannya yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sekaligus menjadi karyawan.

b. Strategi Organisasi

Nelson dan Quick (dalam Wulandari, 2012) menjelaskan bahwa organisasi juga dapat melakukan beberapa strategi dalam menghadapi masalah yang timbul dari konflik peran ganda, yaitu:

- 1) Waktu kerja yang diberikan bersifat fleksibel
- 2) Terdapat jadwal kerja alternatif
- 3) Terdapat fasilitas tempat penitipan anak
- 4) Kebijakan ijin keluarga
- 5) *Job sharing*

Organisasi juga harus melibatkan karyawan dalam menjalankan strategi untuk dapat mengatasi masalah yang terjadi akibat konflik peran ganda pada karyawannya. Hal tersebut dilakukan guna dapat mengatasi masalah yang ada dalam pelaksanaannya, kebijakan yang diambil oleh organisasi sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawannya. Keseriusan dalam menangani konflik peran ganda juga sangat dibutuhkan, selain penting bagi karyawan juga penting bagi perusahaan. Penanganan yang tidak serius oleh perusahaan akan berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan dan pada akhirnya berakibat pada kerugian organisasi.

## 2.1.2. Stres Kerja

### 2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan gangguan mental yang umum dirasakan seseorang karena adanya tekanan yang berasal dari dalam maupun luar. Adapun tekanan yang diterima karyawan disebut stres kerja.



Menurut Mangkunegara (2016:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres merupakan merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2013:158). Stres kerja ini tampak dari gejala yang dirasakan, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, susah tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup. Stres yang terjadi pada umumnya dirasakan berbeda bagi setiap orang, baik pemicunya maupun cara menghadapi stres tersebut.

#### 2.1.2.2. Penyebab Stres

Banyak hal yang biasanya menyebabkan seseorang menjadi stres. Menurut Robbins (2011:370) tingkat stres pada setiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda. Sehingga ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stres seseorang. Faktor tersebut adalah :

- a. Faktor Lingkungan, ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi yang sangat berpengaruh pada eksistensi karyawan dalam bekerja. Tingkat ekonomi yang berubah-ubah dapat menimbulkan perampangan pegawai dan PHK, sedangkan ketidakpastian politik akan membuat keadaan yang tidak stabil bagi Negara, dan inovasi teknologi akan membuat keterampilan dan pengalaman seseorang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stres. Kedua faktor lingkungan tersebut karyawan akan mudah mengalami stres.
- b. Faktor Organisasional, beberapa hal yang dapat dianggap sebagai penyebab stres adalah tuntutan peran, tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi.
- c. Faktor Individual, beberapa hal diluar pekerjaannya yang mengganggu terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian.

Menurut Mangkunegara (2016:157) penyebab stres kerja, antara lain:

- a. Beban kerja yang dirasa terlalu berat.
- b. Waktu kerja yang mendesak.

- c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
- d. Iklim kerja yang tidak sehat.
- e. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
- f. Konflik kerja
- g. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

#### 2.1.2.3. Jenis-Jenis Stres Kerja

Rivai dan Mulyadi (2012:308) mengkatgorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

- a. *Eustres*, hasil dari respon terhadap stres yang bersifat positif dan konstruktif membangun. Hal ini termasuk dengan kesejahteraan individu dan organisasi yang di asosiasikan dengan fleksibilitas, pertumbuhan, kemampuan adaptasi dan tingkat kinerja yang tinggi.
- b. *Distres*, hasil dari respon terhadap stres yang berdampak negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut diakibatkan terlalu tertekannya individu yang berakibat menurunnya kinerja.

#### 2.1.2.4. Dampak Stres Kerja

Menurut Robbins (2011:375) terdapat 3 kategori dampak yang ditimbulkan akibat stres kerja :

- a. Gejala psikologis

Gejala – gejala psikologis yang biasa ditemui karna stres dalam bekerja:

- 1) Kecemasan, bingung, ketegangan, dan mudah tersinggung.
- 2) Perasaan frustrasi, dendam, dan rasa marah.
- 3) Sensitif.

- b. Gejala fisiologis

Gejala – gejala fisiologis yang biasa terjadi karna stres dalam bekerja:

- 1) Meningkatnya tekanan darah, denyut jantung, dan cenderung mengalami penyakit kardiovaskular.

- 2) Gangguan gastrointestinal (misal gangguan lambung).
  - 3) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan dalam bekerja.
  - 4) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis.
  - 5) Gangguan pernafasan/sesak, termasuk gangguan dari kondisi yang ada.
  - 6) Kelelahan, sakit pada punggung bagian bawah, sakit kepala, ketegangan otot.
- c. Gejala perilaku

Gejala – gejala perilaku yang dikaitkan dengan stres mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah dan sulit tidur.

- 1) Depresi, memendam perasaan, penarikan diri.
- 2) Komunikasi yang dirasa kurang efektif.
- 3) Perasaan terasingkan atau terkucilkan.
- 4) Kebosanan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan.
- 5) Kelelahan dari segi mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi.
- 6) Kehilangan kreativitas dan spontanitas.

### **2.1.3. Kompensasi**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2016:83) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan apa yang dikerjakan yaitu gaji yang setimpal dengan hasil kerja yang dilakukan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### **2.1.3.2. Jenis-Jenis Kompensasi**

Menurut Nawawi (2008:316) jenis-jenis kompensasi terbagi menjadi 3 sebagai berikut:

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi Langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap dan berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Upah atau gaji dapat diartikan sebagai pembayaran yang dilakukan dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja atas pelaksanaan pekerjaannya

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi Tidak Langsung Merupakan pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para karyawan yang diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang maupun barang. Contohnya THR / Tunjangan Hari Raya dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung merupakan program pemberian penghargaan dengan variasi yang luas.

3) Insentif

Insentif merupakan penghargaan / ganjaran yang diterima oleh karyawan yang bertujuan untuk memotivasi agar meningkatkan produktivitasnya, bersifat tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif merupakan sebuah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat melakukan yang terbaik atau berprestasi.

Sedangkan menurut Simamora (2004:455) jenis-jenis kompensasi sebagai berikut:

1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan cara pembayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umum biasanya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah Tunjangan Hari Raya (THR), asuransi kesehatan, program pensiun, dan lain-lain yang berkaitan dengan kepegawaian.

#### 4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus, dan lain-lain yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili substantial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

#### 2.1.3.3. Faktor yang mempengaruhi besar Kompensasi

Menurut Haasibuan (2012:199) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

##### 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan yang dibutuhkan perusahaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi akan relatif tinggi.

##### 2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan dalam membayar karyawannya semakin tinggi maka tingkat kompensasi yang diberikan akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan menurun maka tingkat kompensasi yang diberikan akan relatif kecil.

##### 3) Serikat Buruh / Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh lemah dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

##### 4) Produktivitas Kerja Karyawan

Apabila produktivitas kerja karyawan cenderung baik dan meningkat maka kompensasi akan relatif besar. Sebaliknya jika produktivitas kerja karyawan buruk dan cenderung menurun maka kompensasi yang diterima relatif kecil.

##### 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan berapa besarnya atau batas upah/gaji minimum. Peraturan pemerintah ini penting dibuat



agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besar upah/gaji kepada karyawan. pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup

Apabila biaya hidup ditempat bekerja tersebut tinggi maka tingkat kompensasi atau upah akan semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup didaerah tempat bekerja tersebut rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima kompensasi/upah yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/upah yang kecil. Hal ini wajar dilakukan karna seseorang yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan kompensasi/upah yang lebih besar juga.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Apabila pendidikan dan pengalaman kerja lebih tinggi maka karyawan akan memperoleh kompensasi/upah yang relatif besar, karna kecakapannya serta keterampilan yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian dalam suatu negara sedang maju maka tingkat kompensasi/upah akan relatif semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat kompensasi/upah akan relatif rendah.

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Apabila jenis dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko yang tinggi maka tingkat kompensasi/upah jasanya semakin besar karna membutuhkan keahlian dan ketelitian dalam mengerjakannya. Sebaliknya jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan kurang beresiko maka tingkat upah atau kompensasi relatif rendah.



#### 2.1.3.4. Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2012:121) juga mengemukakan tujuan pemberian kompensasi, yaitu sebagai berikut:

1) Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi bertujuan untuk menjalin ikatan kerja sama formal antara pemilik perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus bisa melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, sedangkan perusahaan wajib memberikan kompensasi atau upah yang sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan balas jasa kepada karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Apabila program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang memenuhi syarat untuk perusahaan akan relatif lebih mudah.

4) Motivasi

Apabila kompensasi yang diberikan cukup tinggi maka karyawan akan mudah termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

5) Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan yang ada pada perusahaan tersebut akan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian kompensasi yang cukup maka diharapkan karyawan akan lebih disiplin dalam proses bekerjanya.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi dapat sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

## 2.1.4. Kinerja

### 2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012:95).

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas maupun kuantitas dari hasil kerja (*output*) individu atau kelompok dalam suatu aktivitas yang telah ditetapkan perencanaan strategisnya.

### 2.1.4.2. Penilaian Kinerja

Penilai kinerja penting dilakukan mengingat majunya perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Menurut Hasibuan (2010:91) dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang melakukan penilaian tersebut antara lain:

#### a. Penilaian Informal

Penilaian informal adalah melakukan penilaian mengenai kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan oleh masing – masing karyawan baik maupun buruk. Penilai yang memberikan penilaian ini adalah masyarakat, konsumen ataupun rekan kerja. Hasil penelitian mereka dirasa objektif dan bermanfaat untuk dipertimbangkan oleh penilai formal dalam menentukan kebijakan.

#### b. Penilai Formal

Penilai formal adalah seseorang yang mempunyai kewenangan yang bersifat formal untuk menilai bawahannya didalam maupun diluar pekerjaan dan berhak menetapkan kebijakan selanjutnya terhadap setiap individu karyawan. Hasil penilaian formal ini lah yang akan menentukan nasib dari setiap karyawan apakah

dipindahkan secara vertikal atau horizontal, diberhentikan atau balas jasanya dinaikan. Penilaian formal ini dibedakan menjadi dua yaitu penilai individual dan penilai kolektif.

1) Penilai individual

Penilai individual adalah penilaian dari seorang atasan yang secara langsung menilai individu dari perilaku dan prestasi kerja setiap pegawai yang menjadi bawahannya.

2) Penilai Kolektif

Penilai kolektif adalah penilaian karyawan yang dilakukan oleh suatu tim yang secara bersama – sama melaksanakan penilaian prestasi karyawan.

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai bagaimana hasil kerja karyawan dalam jangka waktu atau periode tertentu.

#### 2.1.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki, mengevaluasi atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja. Mangkunegara (2014:9) mengemukakan tujuan penilaian kinerja yaitu:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik, atau bisa berprestasi kurang lebih seperti prestasi yang sebelumnya didapat.
- c. Memberikan karyawan kelonggaran dalam mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang dijalankannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal yang perlu di ubah.

#### 2.1.4.4 Indikator Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2006:378) menyatakan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Menunjukkan ketelitian, kerapian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan juga volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas

Menunjukkan berapa banyaknya jumlah pekerjaan yang sudah dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Keandalan

Menunjukkan seberapa besar kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang di isyaratkan dengan supervisi minimum.

d. Kehadiran

Menunjukkan seberapa besar keyakinan akan masuk kerja setiap hari sesuai dengan jam kerja.

#### 2.1.4.5. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2010:6), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Faktor individu

Faktor individu secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik bisa memberikan dampak yang positif bagi individu yaitu dapat memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik merupakan modal utama seseorang untuk mengelola potensi dirinya secara optimal untuk melaksanakan kegiatan atau

aktivitas kerja sehari – hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari karyawan maka pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran atau *Intelegensi Quotient* (IQ) dan kecerdasan *Emotional Quotion* (EQ).

b. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mewujudkan prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain yaitu uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang. Pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang memadai. Jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Individu tersebut berfikir bahwa lingkungan organisasi itu dapat dirubah dan dapat diciptakan oleh dirinya serta pemacu motivasi.

#### 2.1.5. Penelitian Terdahulu

Nasekhah (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Tempat Kerja LPP RRI Yogyakarta dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di LPP RRI Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh karyawan wanita yang berstatus PNS dan dinyatakan sudah atau pernah menikah di LPP RRI Yogyakarta sebanyak 63 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan 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. Artinya, semakin tinggi peran ganda maka akan semakin rendah kinerja karyawan wanita di LPP RRI Yogyakarta. Pada variabel peran ganda indikator yang dominan mempengaruhi peran ganda sebagai wanita pekerja di LPP RRI Nusantara II Yogyakarta yaitu indikator kurangnya keterlibatan sebagai istri



dengan nilai rata-rata sebesar 15,98. Pada variabel kinerja karyawan indikator yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di LPP RRI Nusantara II Yogyakarta yaitu indikator kualitas keluaran dengan nilai rata-rata sebesar 15,63.

Kusumawardani *at al.* (2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Konflik Peran, Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Pekerjaan Berlebih Terhadap Kinerja Karyawan PT Air Mancur di Wonogiri dengan tujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh peran konflik, pekerjaan konflik keluarga, kelebihan dan pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Survei yang dilakukan adalah penelitian terhadap karyawan PT Air Mancur di Wonogiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Air Mancur di Wonogiri dengan sampel berjumlah 76 orang dengan cluster teknik proporsional random sampling, hasil penelitian menunjukkan bahwa peran konflik memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan signifikan. Konflik keluarga dan pekerjaan yang signifikan memiliki efek negatif pada kinerja karyawan. Pekerjaan dan kelebihan yang signifikan memiliki efek negatif pada kinerja karyawan. R<sup>2</sup> yang diperoleh disesuaikan dengan nilai koefisien yang ditentukan 0,393 artinya variabel pengaruh peran kontribusi konflik, konflik keluarga dan pekerjaan adalah 39,3% kerja berlebih, sedangkan sisanya 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain yaitu tidak diperiksa.

Maoe *at al.* (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pendeta Gereja Kristen Protestan di Bali dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kepuasan dan kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah Pendeta di lingkungan Gereja Kristen Protestan di Bali. Pengambilan sampel penelitian yaitu dengan metode sampling jenuh atau sensus dengan tujuan mendapatkan hasil yang memiliki tingkat kesalahan yang kecil dan cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya berdasarkan kriteria yang ditentukan, sehingga jumlah sampel penelitian ini sebanyak 56 orang Pendeta. Data penelitian merupakan data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebar ke seluruh Pendeta. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan teknik SEM (*Sequential Analysis Modeling*) berbasis covarian yaitu *Partial Least Square* (PLS), dengan alat bantu aplikasi

SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. (2) Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tewal dan Tewal (2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi di Manado. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada wanita karir yang menjadi sampel penelitian. Penentuan sampel dilakukan dengan cara propotional random sampling, maksudnya yaitu sampel diambil secara propotional antara wanita karir sebagai staf administrasi dan wanita karir sebagai dosen. Data sampel yang digunakan sebanyak 75 responden, yang terdiri dari 35 responden staf administrasi dan 40 responden dosen. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan pendekatan regresi sederhana. Hasil penelitian memnyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi di Manado. Oleh karena itu disarankan untuk mempertahankan konflik peran yang rendah agar para wanita karir dapat berkinerja baik.

Fatikhin *at al.* (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan tujuan yaitu peneliti ingin mengetahui pengaruh variabel konflik kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Jenis penelitian ini yaitu Explanatory Research yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diteliti adalah 45 karyawan PT. BRI (Persero) Tbk cabang Soekarno Hatta Malang. Analisis regresi linier berganda pada tabel Coefficients diperoleh persamaan  $Y = 37,030 - 0,191X_1 - 0,285X_2$  yang berarti setiap penambahan satu satuan konflik kerja akan menurunkan nilai kinerja karyawan sebesar -0,191 dan setiap penambahan satu satuan stres kerja akan menurunkan nilai Y kinerja karyawan sebesar -0,285. Secara simultan diperoleh nilai Fhitung (10,980) > Ftabel (3,23) dengan nilai tingkat sig t (0,000) <  $\alpha$  (0,05) yang mengindikasikan

bahwa konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial nilai thitung konflik kerja menunjukkan nilai -2,471 dan stres kerja menunjukkan nilai -2,292 yang lebih besar ( $>$ ) dari-ttabel dengan nilai -2,021. Serta signifikansi konflik kerja nilai sig t  $0,018 < \alpha 0,05$  dan signifikansi stres kerja dengan nilai sig t  $0,027 < \alpha 0,05$  yang mengindikasikan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dewi dan Wibawa (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Bank BPD Bali Cabang Ubud. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud sebanyak 47 karyawan. Metode yang digunakan adalah dengan sampling jenuh. Pengumpulan data melalui wawancara dan survey dengan kuesioner sebagai alatnya. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur 13 indikator. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kedepannya PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud hendaknya memperhatikan tuntutan tugas yang menjadi indikator penting di dalam stres kerja dan keamanan yang merupakan indikator penting dari motivasi demi meningkatkannya kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.

Nur (2013) melakukan penelitian dengan judul Konflik, Stres kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh konflik, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Universitas Khairun baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode survey pada Pegawai Negeri Sipil Universitas Khairun Ternate. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan teknik deskriptif verifikatif. Sampel penelitian ini adalah 105 Pegawai Negeri Sipil. Teknik yang digunakan untuk

menguji hipotesis adalah analisis Jalur (*Path Analysis*) sedangkan untuk pengolahan data menggunakan program Lisrel 8.80 (*Linier Structural Relationship*). Hasil penelitian menunjukkan : (1) Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) Konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat konflik yang dimiliki akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja; (3) Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai akan memberikan dampak negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate; (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Difayoga dan Yuniawan (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Perawat Wilasa Citarum Semarang. Jumlah sampel yang diambil adalah 67 responden dengan menggunakan metode simple random sampling dan pengukuran kuesioner dengan skala likert. Metode analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Terhadap hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa pengaruh negatif variabel stres kerja sunset Perawat Terhadap biaya boarding. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap biaya asrama perawat yang terendam. Terhadap lingkungan kerja yang positif mempengaruhi pengaturan biaya asrama perawat. Koefisien determinasi jumlah total 50,3% menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja) hati menjelaskan variabel dependen (biaya boarding sunset Nurse) sangat terbatas. Dari temuan Analisis Regresi Linier Berganda yang mempengaruhi kepuasan kerja Hobi biaya boarding besar sunset Against Nurses.

Hasan (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan



Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan, dan diantara variabel tersebut yang mana mempunyai pengaruh dominan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggang Balikpapan. Hasil analisis diperoleh bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah variabel kompensasi.

Setiawan dan Mujiati (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Astra Honda Nusadua Kabupaten Badung Bali. Populasi yang ada sebanyak 35 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga semua populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi. Alat analisis yang diterapkan adalah teknik regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pemberian kompensasi adil dan layak diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Wairooy (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Berdasarkan metode sampel random, total



sampel dalam penelitian ini adalah 49 responden. Dalam penelitian ini data yang diambil yaitu menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 49 eksemplar dan yang dapat kembali dan diolah sebanyak 49 eksemplar. Metode analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan lebih meningkat.

Paramitadewi (2017) melakukan Penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Penelitian dilakukan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan yaitu Kantor Bupati Tabanan. Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan ini berlokasi di Jl. Pahlawan, Delod Peken, Kec. Tabanan. Sampel yang diambil sebanyak 76 orang, dengan menggunakan metode probability sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1	Saina Nur (2013)	Konflik (X1), Stres kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3),	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja Karyawan Universitas

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
		Kinerja (Y)		Khairun Ternate
2	Bernhard Tewal dan Florensia B. Tewal (2014)	Konflik Peran (X), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi di Manado.
3	Tiara Dhinar Kusumawardani <i>at al.</i> (2014)	Konflik Peran (X1), Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2), Pekerjaan Berlebih (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran konflik memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Mancur di Wonogiri
4	Rama Difayoga dan Ahyar Yuniawan (2015)	Stres (X1), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Perawat Wilasa Citarum Semarang.
5	Verry Alexander Maoe <i>at al.</i> (2016)	Konflik Peran (X), Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja (Y2)	Analisis Multivari at	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Konflik peran berpengaruh negatif dan

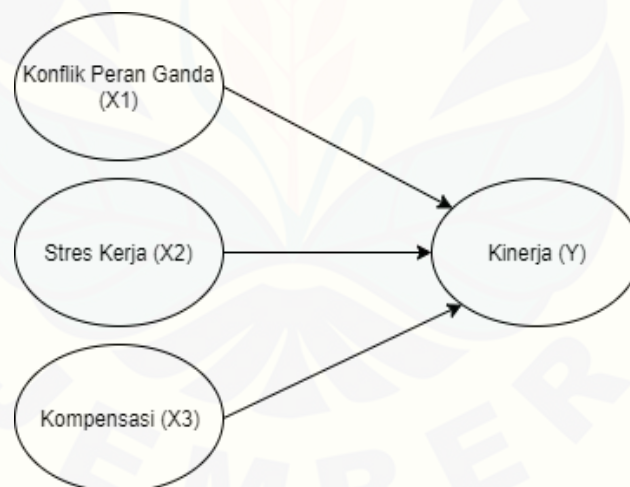
No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
				signifikan terhadap kinerja Pendeta Gereja Kristen Protestan di Bali
6	Cokorda Istri Ari Dewi dan I Made Artha Wibawa (2016)	Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Bank BPD Bali Cabang Ubud
7	Kadek Setiawan dan Ni Mujiati (2016)	Ary Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung
8	Syahril Hasan (2016)	Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3), Kepemimpinan (X4), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis Menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Balikpapan
9	Atik Dina	Peran Ganda	Analisis	Hasil penelitian

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
	Nasekhah (2017)	(X), Kinerja (Y)	Regresi Linier	menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara peran ganda terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Yogyakarta.
10	Ferdian Fatikhin <i>at al.</i> (2017)	Konflik Kerja (X1), Stres kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI (Persero) Tbk cabang Soekarno Hatta Malang
11	Ali Wairooy (2017)	Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makasar
12	Kadek Ferrania Paramitadewi (2017)	Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan.

Sumber: Nasekhah (2017), Kusumawardani *at al.* (2014), Maeo *at al.* (2016), Tewel dan Tewel (2014), Fatikhin *at al.* (2017), Cokorda dan Wibawa (2016), Nur (2013), Difayoga dan Yuniawan (2015), Hasan (2016), Setiawan dan Mujiati (2016), Wairooy (2017), Paramitadewi (2017).

## 2.2. Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil dari paparan teoritis maupun empiris maka dibuatlah kerangka konseptual untuk memudahkan penjelasan pokok permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nasekhah (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fatikhin *at al.* (2017) bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

## 2.3. Hipotesis

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh konflik peran ganda (*independent variable*), stres kerja (*independent variable*), dan kompensasi (*independent variable*) yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan (*dependent*



*variable*) PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian secara lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan wanita bagian operator mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember.

a. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Indriyani (2009:14) peran ganda dapat didefinisikan dimana seseorang memiliki jabatan atau posisi atau keadaan yang lebih dari satu sehingga membuat orang tersebut memiliki tanggung jawab yang lebih banyak. Sedangkan Greenhouse dan Beutell (1985) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

Hasil penelitian Nasekhah (2017), Kusumawardani *at al.* (2014), Maeo *at al.* (2016), Tewal dan Tewal (2014) menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Teori dan hasil penelitian tersebut menjadi dasar untuk membuat dugaan sementara bahwa,

H1: Konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita bagian operator mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember.

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Menurut mangkunegara (2016:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres merupakan merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2013:158).

Penelitian yang dilakukan oleh Fatikhin *at al.* (2017), Cokorda dan Wibawa (2016), Nur (2013), Difayoga dan Yuniawan (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dari referensi tersebut peneliti merumuskan hipotesis bahwa,

H2: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita bagian operator mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember.

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:83) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan apa yang dikerjakan yaitu gaji yang setimpal dengan hasil kerja yang dilakukan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2016), Setiawan dan Mujiati (2016), Wairooy (2017), Paramitadewi (2017) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompensasi Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita bagian operator mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember.

### BAB 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Arikunto (2007:12) berpendapat bahwa 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 tujuan penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibuat, penelitian ini digolongkan sebagai *explanatory research*, yaitu pengujian didasarkan pada kajian teoritis dan empiris. Metode penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dengan melakukan uji hipotesis. Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Penelitian ini dilakukan PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobin Kabupaten Jember dengan fokus penelitian ini pengaruh konflik peran ganda, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja.

#### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita bagian operator mesin pada PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobin Kabupaten Jember yang berjumlah 745 orang.

Teknik pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada *non-probability sampling*. Dimana teknik *non-probability sampling* yang digunakan adalah teknik *Purposive Sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016:85). Pertimbangan kriteria yang diberlakukan sebagai berikut:

1. Responden wanita yang sudah menikah.

2. Memiliki pengalaman bekerja pada perusahaan minimal tiga tahun.

Jumlah sampel yang memenuhi karakteristik dalam penelitian ini sebanyak 412 karyawan. Berdasarkan data tersebut diambil sampel kembali dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat toleransi eror 10% berikut rumus dan perhitungannya:

$$n = N / (1+N(e)^2)$$

keterangan:

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = persentase kesalahan ditolerir dalam pengambilan sampel.

Berikut perhitungannya:

$$n = 412 / (1+412(0,1)^2)$$

$$= 412 / (1+4,12)$$

$$= 412 / (5,12)$$

$$= 80,46 \text{ dibulatkan menjadi } 80$$

Sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 80 karyawan wanita.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Pernyataan yang terdapat di kuisisioner diterjemahkan dalam bentuk angka dengan menggunakan skala ordinal. Skala ordinal menunjukkan data sesuai dengan sebuah urutan atau orde tertentu (Ferdinand, 2014:205). Angka-angka tersebut kemudian diolah menggunakan perhitungan statistik skala likert dan diintrepetasikan kembali secara kualitatif.

#### **3.3.2. Sumber Data**

Terdapat 2 sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni

##### **a. Data Primer**

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari sumber pertama. Widoyoko (2017:23) mendefinisikan data primer sebagai data diolah dan

dikumpulkan sendiri oleh organisasi yang menerbitkan. Data tersebut diperoleh secara langsung dari responden di lapangan melalui penyebaran kuesioner yang berisi data pernyataan yang berkaitan dengan konflik peran ganda, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan wanita PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobin Kabupaten Jember.

b. Data Sekunder

Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder untuk menunjang lengkapnya informasi. Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh peneliti secara tidak langsung (diperoleh, diolah dan dicatat oleh pihak lain) Widyoko (2017:23). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal ilmiah, buku, studi literatur, artikel dan penelitian terdahulu.

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2013:224) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data adalah langkah dinilai strategis dalam penelitian karena dapat menghasilkan data sesuai dengan kebutuhan peneliti. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Wawancara

Teknik wawancara dilakukan secara Tanya jawab langsung dengan pihak yang bersangkutan untuk menguji kebenaran informasi, menggali informasi tambahan untuk justifikasi dari temuan hasil penelitian dan memastikan agar interpretasi responden terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuisisioner adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data berupa dengan pemberian seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diajukan oleh responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Data dari kuisisioner merupakan data utama yang akan diinput untuk memperoleh hasil penelitian.

c. Studi Pustaka



Studi pustaka digunakan untuk mendapatkan pengetahuan yang mendukung penelitian yang dilakukan. Studi pustaka dilakukan dengan cara membaca jurnal, literatur, serta data perusahaan yang diakses melalui web internet.

### 3.5. Identifikasi Variabel

Variabel suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:38).

Variabel yang digunakan di penelitian ini adalah:

- a. *Independent variable (X) Independent Variable* atau variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel.

X1: Konflik Peran Ganda

X2: Stres Kerja

X3: Kompensasi

*Dependent variable (Y) Dependent variable* atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja.

### 3.6. Definisi Operasional

#### 3.6.1. Variabel Bebas (X)

- a. Konflik peran ganda (X1), merupakan satu bentuk konflik antar peran yang timbul akibat tekanan yang berasal dari pekerjaan yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember dengan tugas yang ada dalam keluarga.

Adapun indikator mengenai konflik Peran ganda sebagai berikut:

- 1) Tekanan kerja.

Target produksi yang harus dikerjakan karyawan wanita yaitu sebesar 5000 lembar pembungkus cerutu memberikan tekanan kerja pada karyawan.

- 2) Kurangnya kebersamaan dengan keluarga.

Waktu bekerja yang dijalani karyawan wanita membuat waktu bersama keluarga berkurang.

3) Tuntutan sebagai ibu rumah tangga.

Peran sebagai ibu rumah tangga terbatas dengan bekerja sebagai karyawan.

b. Stres kerja (X2), stres kerja dalam penelitian ini adalah destres yaitu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang berakibat pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember.

Adapun indikator mengenai destres dalam penelitian ini :

- 1) Gejala Fisiologis, karyawan kelelahan dalam mengemban beban kerja yang dipikul.
- 2) Gejala Psikologis, karyawan mengalami kecemasan ketika pekerjaan yang dikerjakan harus sesuai dengan target yang ditetapkan.
- 3) Gejala Perilaku, karyawan merasa kebosanan dalam bekerja ketika pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan target yang ditetapkan.

c. Kompensasi (X3), merupakan suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Adapun Indikator kompensasi sebagai berikut:

- 1) Gaji, gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai.
- 2) Insentif, perusahaan memberikan penghargaan / ganjaran yang sesuai atas pekerjaan lebih dari karyawan.
- 3) Tunjangan, tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan.
- 4) Fasilitas kantor, fasilitas yang disediakan perusahaan untuk karyawannya berupa tempat kerja yang nyaman.

### 3.6.2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan wanita bagian operator mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobin

Kabupaten Jember dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Kualitas  
Kualitas pemotongan daun tembakau sudah sesuai *standart* perusahaan.
- 2) Kuantitas  
Seberapa banyak karyawan dapat melakukan pemotongan daun tembakau dalam satu *shift*.
- 3) Keandalan  
Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Kehadiran  
Keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja

### 3.7. Skala Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skalat likert. Menurut Subiyanto (2007:119) skala likert dalam hal ini responden diminta tanggapannya dalam pernyataan atau pertanyaan yang diajukan kepada responden. Pengukuran dilakukan menggunakan skor dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Dalam skala likert, variabel yang dikukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Pembagian bobot nilai untuk masing masing. Pilihan jawaban pada kuesioner antara lain:

1. Variabel Kompensasi dan Kinerja
  - a. Sangat Setuju (SS) : bobot nilai 5
  - b. Setuju (S) : bobot nilai 4
  - c. Cukup Setuju (CS) : bobot nilai 3
  - d. Tidak Setuju (TS) : bobot nilai 2
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS) : bobot nilai 1
2. Variabel Konflik Peran Ganda dan Stres kerja
  - a. Sangat Setuju (SS) : bobot nilai 1
  - b. Setuju (S) : bobot nilai 2

- c. Cukup Setuju (CS) : bobot nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) : bobot nilai 4
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : bobot nilai 5

### 3.8. Metode Analisis Data

#### 3.8.1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dimana dilakukan dengan tujuan mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Dalam uji validitas data dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan taraf signifikan 5% dengan menggunakan rumus sebagai berikut Suharsimi (2002:146):

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{(\sqrt{\{(n\sum x)^2 - (\sum y)^2\}}) \pi r^2}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  : nilai koefisien korelasi
- n : jumlah data observasi
- x : skor pernyataan tertentu
- y : skor pernyataan total

Dasar pengambilan keputusan, membandingkan nilai r hitung dengan r tabel :

- 1) Jika nilai r hitung > r tabel dan signifikansi < 5%, maka data tersebut valid.
- 2) Jika nilai nilai r hitung < r tabel dan signifikansi > 5%, maka data tersebut tidak valid.

Untuk memperbaiki data yang tidak valid bisa dilakukan dengan cara mengeluarkan item pernyataan tersebut dari kuesioner atau digantikan dengan pernyataan lain, kemudian dilakukan pengumpulan data lanjutan

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dimana gunanya untuk mengetahui konsistensi sebuah alat ukur berupa kuesioner, mengetahui apakah alat ukur tersebut akan tetap konsisten jika pengukuran dilakukan kembali (Suharsimi, 2002:154). Alat ukur untuk uji reliabilitas data ialah menggunakan metode alpha ( $\alpha$ ) yakni metode

Cronbach Alpha dan Variabel dikatakan reliabel jika variabel tersebut bernilai  $\alpha > 0,06$  dengan rumus sebagai berikut (Suharsimi, 2002:154):

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

Keterangan:

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas

$r$  = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

$k$  = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

Dasar pengambilan keputusan dengan kriteria:

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ , maka data reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha  $< 0,60$ , maka data tidak reliabel.

Untuk memperbaiki data yang tidak reliabel bisa dilakukan dengan cara memperbaiki pernyataan kuesioner dan mengumpulkan data lanjutan.

### 3.8.2. Uji Normalitas

Data Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data jawaban kuesioner yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Menurut Duwi (2012:144), uji normalitas data dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Kriteria pengujian menurut Kolmogorov-Smirnov Test adalah.

- a. Jika signifikan  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikan  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

### 3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Di penelitian ini untuk menganalisis data hasil menggunakan metode regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu konflik peran ganda ( $X1$ ), stres kerja ( $X2$ ) dan kompensasi ( $X3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis berganda dengan persamaan analisis sebagai berikut (Ghozali, 2013:277):

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$



Keterangan :

$Y$  = Kinerja

$X1$  = Konflik Peran Ganda

$X2$  = Stres Kerja

$X3$  = Kompensasi

$b1$  = Koefisien regresi konflik peran ganda

$b2$  = Koefisien regresi stres kerja

$b3$  = Koefisien regresi kompensasi

$\alpha$  = Konstanta

$e$  = Standart kesalahan (eror)

#### 3.8.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan agar hasil regresi yang dihasilkan dapat memenuhi kriteria *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Di dalam uji asumsi klasik ini peneliti menggunakan uji multikolineritas dan uji heteroskedastisitas.

##### a. Uji Multikolienaritas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi ditemukan korelasi dengan variabel bebas atau tidak. Jika hasil menunjukkan adanya korelasi, maka dalam persamaan regresi yang diuji terdapat masalah multikolienaritas. Dalam hal ini, analisis nilai *tolerance* dan *VIF* (*varian Inflation Factor*) dapat dilakukan untuk mengetahui apa saja gejala multikolienaritas. Jika dalam pengujian ditemukan nilai  $VIF > 10$  dengan tingkat toleransi 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi yang diuji terdapat multikolienaritas.

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi perbedaan atau ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika hasil yang ditunjukkan berbeda, maka diduga terdapat heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan membuat aluran sebaran (*Scatterplot*) antara nilai prediksi dengan residual dari variabel terikat

yang sebelumnya sudah di standarisasi. Jika diketahui terdapat pola tertentu seperti melebar, menyempit, atau bergelombang maka hal tersebut mengindikasikan adanya heterokedastisitas.

### 3.8.5. Uji Hipotesis (uji t)

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan di sub bab pengembangan hipotesis penelitian. Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini melalui uji t. Uji t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh dari setiap variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Berikut langkah-langkah penentuan uji t:

a. Merumuskan Hipotesis

1) Hipotesis 1

$H_{01}$  = Konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

$H_{a1}$  = Konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2) Hipotesis 2

$H_{02}$  = Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

$H_{a2}$  = Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

3) Hipotesis 3

$H_{03}$  = Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

$H_{a3}$  = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

b. Menentukan Kriteria Pengujian

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel dependen (Y) dengan memperhatikan *level of signification* (Sugiyono, 2005:302) dan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$t = \frac{b1}{Sb1}$$

Keterangan :

t = nilai t yang dihitung, selanjutnya disebut t hitung

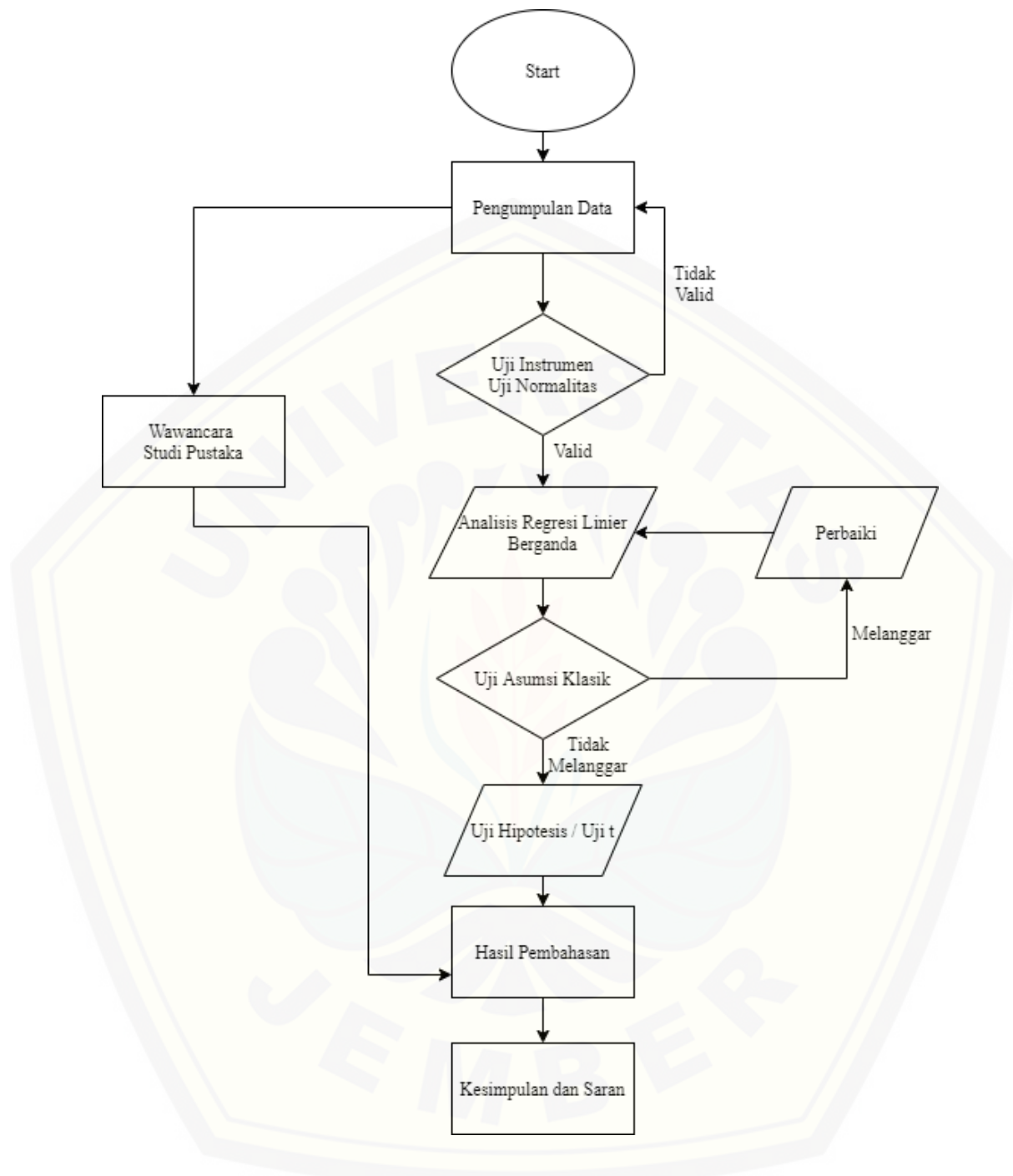
b1 = koefisien regresi

sb1 = standar eror koefisien regresi

1. Variabel Kompensasi dan Kinerja
  - 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima
  - 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  :  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak
2. Variabel Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja
  - 1) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  :  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak
  - 2) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak
- c. Menarik Kesimpulan
  - 1) Jika  $H_0$  diterima maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
  - 2) Jika  $H_0$  ditolak maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

### 3.9. Kerangka Pemecahan Masalah

Berdasarkan metode analisis data yang sudah digunakan, maka kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- Start*, merupakan persiapan tahap awal untuk melakukan penelitian.
- Melakukan tahap pengumpulan data-data primer dan sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini berupa penyebaran kuisioner dan

wawancara kepada responden. Melakukan uji instrumen terhadap data-data yang sudah dikumpulkan untuk diketahui apakah instrumen dalam penelitian telah valid dan reliabel.

1. Jika hasil pengujian instrument tidak valid, maka peneliti dapat melakukan penghapusan data yang ambigu atau tidak perlu.
  2. Jika hasil pengujian instrument valid, maka proses data dapat dilanjutkan dengan metode regresi linier berganda.
- c. Uji normalitas data, tahap ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh telah berdistribusi normal atau tidak, jika tidak maka peneliti melakukan perbaikan terhadap instrument kemudian kembali lagi mengumpulkan data.
  - d. Melakukan proses olah data dengan analisis regresi linier berganda, analisis ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
  - e. Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan pengujian multikolenaritas dan heteroskedastisitas yang diuji pada model regresi. Uji tersebut dilakukan agar memenuhi asumsi multikolenaritas dan heteroskedastisitas.
  - f. Uji hipotesis, yaitu pada uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
  - g. Hasil dan pembahasan, pada tahap ini peneliti menyampaikan pembahasan atas hasil penelitian yang sudah dilakukan.
  - h. Menyimpulkan penelitian dan memberikan saran atas temuan hasil selama melaksanakan penelitian.
  - i. *Stop*. Maka penelitian berakhir



## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang pengaruh konflik peran ganda, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Jember, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik Peran Ganda berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan wanita bagian operator mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Jember hal ini berarti semakin karyawan merasakan tekanan kerja, kurangnya kebersamaan dengan keluarga, dan peran sebagai ibu rumah tangga terbatas karena pekerjaan. Maka konflik peran ganda dinilai dan dipersepsi tinggi oleh karyawan, artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang dirasakan oleh karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan wanita bagian operator mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Jember.
2. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita bagian operator mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Jember hal ini berarti semakin karyawan merasa kelelahan, kecemasan, dan kebosanan dalam bekerja. Maka stres kerja dinilai tinggi oleh karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan wanita bagian operator mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Jember.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita bagian operator mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Jember hal ini berarti semakin tinggi dan baik gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kantor. Maka kompensasi dinilai dan dipersepsi baik oleh karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan wanita bagian operator mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Jember.

## 5.2. Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang ada, maka diharapkan bagi instansi dan peneliti selanjutnya sebagai berikut:

- a. Bagi Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Jember
  - 1) Pada variabel konflik peran ganda karyawan merasa bahwa konflik peran ganda yang dialami wanita yang sudah berkeluarga dirasa tinggi karena waktu bekerja yang dilakukan kadang membuat seorang wanita tidak bisa melakukan pekerjaan pada umumnya yang ada dirumah. Dalam menangani fenomena ini PT. Perkebunan Nusantara bisa lebih memperhatikan karyawan wanita yang bekerja dengan cara mendengarkan keluhan karyawan berupa memberikan kotak saran. Ketika karyawan merasa *shift* yang mereka jalankan tidak cocok, hal ini lah yang akan menimbulkan efek negatif pada kinerja karyawan wanita karena setiap *shift* yang dikerjakan pasti mempunyai keterbatasan untuk seorang karyawan khususnya ibu rumah tangga dalam menjalankan tugasnya sebagai ibu rumah tangga, oleh karena itu perusahaan bisa membuat kebijakan baru dalam hal *shift* ini yaitu dengan memberikan pergantian *shift* setiap periode tertentu bisa mingguan atau bulanan, jadi seluruh karyawan yang bekerja pada *shift* satu akan berpindah jam kerjanya dengan *shift* dua begitu pula *shift* dua akan berpindah jam kerja dengan *shift* ketiga. Hal ini bertujuan agar karyawan bisa berganti shift setiap bulannya dan bisa mengatur waktu yang cocok bagi dirinya agar tidak timbul konflik peran yang berlebih pada karyawan.
  - 2) Pada variabel stres kerja karyawan dirasa merasakan distress yang cukup tinggi. Adapun cara menangani hal ini sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan gejala-gejala stres yang dihadapi karyawan wanita kemudian dapat memberikan solusi seperti bisa mengadakan evaluasi kerja, konseling, refreshing karena pekerjaan yang dilakukan kadang membuat seorang karyawan merasa tertekan. Dalam hal ini pihak manajer sumber daya manusia PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Jember harus lebih dekat dengan karyawannya dan memberikan insentif

berupa penghargaan bagi karyawan yang dalam pekerjaannya dapat melakukan yang terbaik.

- 3) Pada variabel kompensasi pihak PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Jember dapat mempertahankan dan meningkatkan kembali mengenai kompensasi yang diberikan pada karyawan dan dapat lebih memperhatikan lagi mengenai fasilitas yang ada pada perusahaan karena masih ada yang mengeluh mengenai keamanan dan kenyamanan. Maka dari itu perusahaan harus bisa meningkatkan fasilitas keamanan dan kenyamanan agar karyawan tidak merasa cemas dalam bekerja. Bisa dengan memberikan ruangan yang nyaman saat bekerja, peralatan yang masih terjaga kualitasnya dan lain sebagainya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja dari karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian di instansi lainnya yang memiliki populasi lebih besar. Hal tersebut bertujuan untuk memperoleh hasil yang berbeda sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Difayoga, R. dan A. Yuniawan. 2015. Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Manajemen Undip*. 4(2010):1–10.
- Fatikhin, F., D. Hamid, dan M. D. Mukzam. 2017. Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan ( studi pada karyawan pt . bank rakyat indonesia ( persero ) cabang soekarno hatta malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 47(1):172–180.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N.J (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Vol.10 No.1*, 76-86.
- Hasan, S. 2016. Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bandara internasional sultan aji muhammad sulaiman. *Jurnal Benefita*. 1(3):135–145.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.



- Indriyani, Azazah SE. 2009. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah) Semarang (*Tesis*). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Istri Ari Sintiya Dewi, C. dan I. M. Artha Wibawa. 2016. Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank bpd bali cabang ubud. *Jurnal Manajemen Unud*. 5(12):7583–7606.
- Kusumawardani, T. D., Supriyanto, dan S. S. Utami. 2014. Pengaruh konflik peran, konflik pekerjaan-keluarga dan pekerjaan berlebih terhadap kinerja karyawan pt air mancur di wonogiri. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*. 14(2):230–241.
- Maoue, V. A., D. K. Sintaasih, dan I. G. A. Sudibya. 2016. Pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja dan kinerja pendeta gereja kristen protestan di bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. 5:1279–1308.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nasekhah, A. D. 2017. Pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di tempat kerja di lpp rri yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*. 08:768–776.
- Nawawi, H.H. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nur, I. R., T. Hidayati, dan S. Maria. 2016. Pengaruh konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*. 8(1):1–18.
- Nur, S. 2013. Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada universitas khairun ternate. *Jurnal EMBA*. 1(3):739–749.
- Pramitadewi, K. F. 2017. Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah kabupaten tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6(6):3370–3397.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A, 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.



- Robbins, Sthepen P. dan Timothy A. Judge. (2011). *Perilaku Organisasi (Edisi 12 Buku 2)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, K. A. dan N. W. Mujiati. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. astra honda nusa dua kabupaten badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(12):7956–7983.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sondang P. Siagian, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tewal, B. dan F. B. Tewal. 2014. Pengaruh konflik peran terhadap kinerja wanita karir pada universitas sam ratulangi manado. *Jurnal EMBA*. 2(1):450–456.
- Wairooy, A. 2017. Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt . pertamina ( persero ), tbk . pemasaran region vii makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*. 4(1)
- Widoyoko, 2017. *Penilaian Hasil Pembelajaran di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wulandari, 2012. Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Karyawan Wanita Dipusat Administrasi Universitas Indonesia. *Skripsi*. Universitas Indonesia. Depok.

**LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN**

Yth. Ibu/Sdri/Karyawati

PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember

Di tempat,

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) sebagai syarat dalam menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Ibu/Sdri untuk memberikan informasi dan berkenan untuk menjawab kuisisioner yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun judul penelitian ini adalah **Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Operator Mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember.**

Peneliti akan menjamin kerahasiaan identitas pribadi serta jawaban yang Ibu/Sdri yang berikan. Untuk itu dimohon untuk Ibu/Sdri berkenan untuk mengisi kuisisioner dengan jujur dan sebenar-benarnya. Kerjasama dan kesediaan Ibu/Sdri sangat berarti untuk kelancaran dan kesuksesan penelitian ini.

Demikian surat permohonan ini peneliti buat. Atas kesediaan Ibu/Sdri yang berkenan untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuisisioner peneliti menyampaikan terima kasih.

Peneliti

Agus Widia Asmara

NIM.160810201142

## Identitas Responden

1. Nomor : (diisi oleh peneliti)
2. Nama :
3. Usia :
4. Status : Kawin/Belum
5. Jumlah Anak :
6. Masa Kerja :
7. Jenis Kelamin : Perempuan
8. Lama Bekerja :

## Konflik Peran Ganda (X1)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya tidak merasa tertekan dengan target pekerjaan yang harus saya selesaikan.					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak mengurangi waktu kebersamaan saya dengan keluarga.					
3.	Banyaknya pekerjaan tidak membatasi peran saya sebagai ibu rumah tangga.					

## Stres Kerja (X2)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya tidak merasa lelah dalam bekerja ketika pekerjaan yang diberikan melebihi beban kerja.					
2.	Saya tidak merasa cemas dalam bekerja ketika pekerjaan yang saya selesaikan harus sesuai dengan target yang ditentukan.					
3.	Saya tidak merasa bosan dalam bekerja ketika pekerjaan yang saya selesaikan harus sesuai dengan target yang ditentukan.					

## Kompensasi (X3)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Selama bekerja diperusahaan ini saya menerima upah dan gaji tepat waktu.					
2.	Selama melakukan pekerjaan diluar jam kerja, saya mendapat insentif atas kinerja yang saya hasilkan.					
3.	Saya mendapatkan tunjangan yang cukup atas pekerjaan saya di perusahaan ini.					
4.	Selama bekerja diperusahaan ini saya mendapatkan fasilitas yang layak.					



## Kinerja (Y)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.					
3.	Ketika bekerja, saya selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan cepat, akurat dan tidak ada kesalahan.					
4.	Saya selalu hadir 10 menit sebelum jam kerja aktif dan selalu tepat waktu.					

## Lampiran 2. Jawaban Responden

No.	X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL X1	X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	TOTAL
1	5	5	4	14	5	4	4	13	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17
2	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18
3	3	3	4	10	4	3	4	11	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
4	4	4	4	12	5	4	5	14	4	4	3	3	14	5	4	5	4	18
5	3	3	4	10	4	3	3	10	3	3	3	2	11	4	4	4	4	16
6	4	4	4	12	4	5	5	14	5	4	4	4	17	4	5	5	4	18
7	4	4	3	11	4	4	4	12	5	5	4	4	18	5	5	4	5	19
8	4	4	4	12	4	5	5	14	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18
9	4	5	4	13	5	5	5	15	5	4	4	5	18	5	5	5	4	19
10	4	4	5	13	5	5	5	15	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20
11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	3	3	13	4	4	4	3	15
12	3	4	3	10	4	4	4	12	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15
13	3	3	3	9	4	4	3	11	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14
14	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
15	5	4	4	13	4	4	5	13	5	4	4	4	17	4	4	5	5	18
16	3	4	4	11	4	4	4	12	4	3	3	3	13	4	4	4	3	15
17	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
18	5	5	4	14	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18
19	4	3	4	11	4	4	3	11	3	3	4	3	13	4	4	3	3	14
20	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
21	4	3	4	11	5	4	5	14	4	3	3	4	14	5	4	4	4	17

22	3	4	4	11	4	4	4	12	3	3	3	2	11	4	4	4	3	15
23	4	4	4	12	5	4	4	13	4	3	3	3	13	4	4	4	3	15
24	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	3	3	14	4	4	4	3	15
25	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
26	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14
27	4	5	4	13	4	5	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
28	4	5	5	14	5	4	5	14	5	4	4	4	17	5	4	5	4	18
29	5	5	5	15	4	3	3	10	3	3	2	2	10	4	4	4	3	15
30	5	4	5	14	4	4	4	12	4	5	5	4	18	5	5	4	4	18
31	4	3	4	11	4	3	4	11	3	3	3	2	11	4	3	4	4	15
32	4	3	4	11	5	4	4	13	4	4	4	4	16	5	4	5	4	18
33	3	4	3	10	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
34	3	4	4	11	5	4	4	13	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15
35	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	3	4	15	4	5	4	4	17
36	4	3	4	11	5	5	5	15	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19
37	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
38	4	3	4	11	4	4	3	11	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15
39	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
40	4	4	4	12	5	5	5	15	5	4	5	4	18	5	5	5	4	19
41	4	4	3	11	4	5	5	14	5	4	4	4	17	4	5	5	4	18
42	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18
43	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
44	3	3	4	10	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15
45	4	4	5	13	4	3	3	10	5	5	4	4	18	4	5	4	4	17

46	4	3	4	11	3	3	3	9	3	3	3	3	12	4	3	4	3	14
47	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
48	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15
49	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
50	4	4	5	13	5	5	5	15	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19
51	4	4	5	13	5	5	5	15	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
52	4	4	4	12	4	5	5	14	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
53	4	5	5	14	3	3	2	8	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
54	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
55	5	5	4	14	5	5	4	14	5	4	4	5	18	5	4	5	4	18
56	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
57	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
58	4	4	5	13	5	5	4	14	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20
59	5	4	4	13	5	5	5	15	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20
60	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
61	4	5	5	14	4	5	4	13	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
62	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	4	4	18	4	5	4	5	18
63	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
64	5	5	5	15	3	3	2	8	3	3	3	3	12	4	4	3	4	15
65	4	4	4	12	5	5	5	15	5	4	5	4	18	5	5	5	4	19
66	4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20
67	4	4	3	11	4	4	3	11	3	4	4	4	15	4	4	3	4	15
68	4	4	4	12	5	5	5	15	5	4	4	5	18	5	5	5	4	19
69	4	4	3	11	5	4	4	13	3	3	3	3	12	5	5	4	4	18

70	4	4	5	13	5	4	4	13	4	5	4	4	17	5	4	4	5	18
71	4	5	4	13	4	5	4	13	4	4	4	3	15	4	5	4	4	17
72	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
73	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
74	5	5	4	14	4	4	5	13	5	5	5	4	19	4	4	5	5	18
75	4	4	5	13	3	3	3	9	3	3	3	3	12	4	3	4	3	14
76	4	4	5	13	5	4	4	13	4	5	4	3	16	5	4	4	5	18
77	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14
78	4	4	3	11	5	5	5	15	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
79	4	4	4	12	5	5	5	15	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19
80	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16



**Lampiran 3. Distribusi Statistik Data Responden**Konflik Peran Ganda ( $X_1$ )**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	15,0	15,0	15,0
	4	58	72,5	72,5	87,5
	5	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	16,3	16,3	16,3
	4	54	67,5	67,5	83,8
	5	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	12,5	12,5	12,5
	4	54	67,5	67,5	80,0
	5	16	20,0	20,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Stres Kerja ( $X_2$ )**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,0	5,0	5,0
	4	46	57,5	57,5	62,5
	5	30	37,5	37,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	11,3	11,3	11,3
	4	45	56,3	56,3	67,5
	5	26	32,5	32,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,5	2,5	2,5
	3	13	16,3	16,3	18,8
	4	43	53,8	53,8	72,5
	5	22	27,5	27,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Kompensasi (X<sub>3</sub>)**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	17,5	17,5	17,5
	4	41	51,3	51,3	68,8
	5	25	31,3	31,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	21,3	21,3	21,3
	4	49	61,3	61,3	82,5
	5	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	18	22,5	22,5	23,8
	4	48	60,0	60,0	83,8
	5	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5,0	5,0	5,0
	3	23	28,8	28,8	33,8
	4	46	57,5	57,5	91,3
	5	7	8,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Kinerja (Y)

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,3	1,3	1,3
	4	52	65,0	65,0	66,3
	5	27	33,8	33,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,0	5,0	5,0
	4	47	58,8	58,8	63,8
	5	29	36,3	36,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

## Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7,5	7,5	7,5
	4	47	58,8	58,8	66,3
	5	27	33,8	33,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

## Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	18,8	18,8	18,8
	4	50	62,5	62,5	81,3
	5	15	18,8	18,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

### Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

##### Konflik Peran Ganda (X<sub>1</sub>)

Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.502**	.302**	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.000
	N	80	80	80	80
X1.2	Pearson Correlation	.502**	1	.310**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000
	N	80	80	80	80
X1.3	Pearson Correlation	.302**	.310**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.006	.005		.000
	N	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.776**	.798**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

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

##### Stres Kerja (X<sub>2</sub>)

Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.546**	.617**	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.546**	1	.681**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.617**	.681**	1	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.817**	.862**	.906**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

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



Kompensasi ( $X_3$ )

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.688**	.640**	.663**	.882**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
X3.2	Pearson Correlation	.688**	1	.667**	.494**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
X3.3	Pearson Correlation	.640**	.667**	1	.627**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80
X3.4	Pearson Correlation	.663**	.494**	.627**	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.882**	.829**	.861**	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

## Kinerja (Y)

		Correlations				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.445**	.525**	.454**	.754**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
Y.2	Pearson Correlation	.445**	1	.511**	.509**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
Y.3	Pearson Correlation	.525**	.511**	1	.453**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80
Y.4	Pearson Correlation	.454**	.509**	.453**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.754**	.789**	.799**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

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

b. Uji Reabilitas

Konflik Peran Ganda ( $X_1$ )

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.637	3

Stres Kerja ( $X_2$ )

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	3

Kompensasi ( $X_3$ )

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	4

Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.786	4

**Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas Data****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87759959
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.070
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.572	1.171		2.196	.031
	Peran Ganda	-.210	.084	-.150	-2.509	.014
	Stress Kerja	-.536	.077	-.505	-6.924	.000
	Kompensasi	.321	.060	.411	5.389	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik**

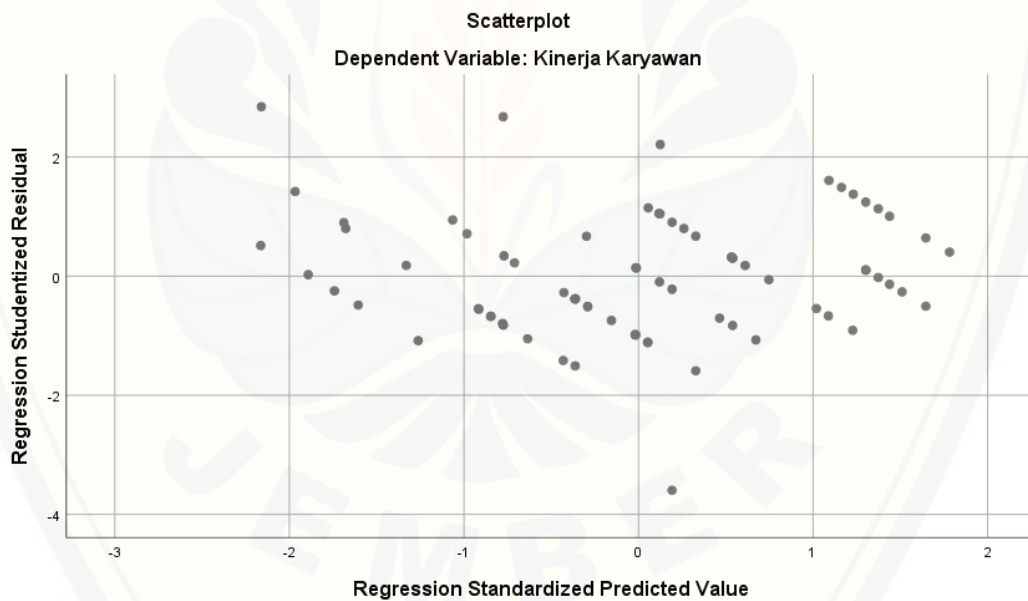
a. Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.572	1.171		2.196	.031		
Peran Ganda	-.210	.084	-.150	-2.509	.014	.894	1.119
Stress Kerja	-.536	.077	-.505	-6.924	.000	.604	1.656
Kompensasi	.321	.060	.411	5.389	.000	.553	1.808

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Uji Heteroskedastisitas





## Lampiran 8. Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	2.572	1.171		2.196	.031		
Peran Ganda	-.210	.084	-.150	-2.509	.014	.894	1.119
Stress Kerja	-.536	.077	-.505	-6.924	.000	.604	1.656
Kompensasi	.321	.060	.411	5.389	.000	.553	1.808

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Lampiran 9. t tabel

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61

Dilanjutkan ke halaman berikutnya

Lanjutan tabel distribusi t

62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80