

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP  
KINERJA MELALUI STRESS KERJA SEBAGAI  
MODERATOR PADA PEGAWAI WANITA (Studi pada Dinas  
Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian  
Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong)**

**Abdul Wahab  
Arfie Yasrie  
Mahfuzil Anwar  
manwar\_stimi@yahoo.co.id**

**STIMI BANJARMASIN**

*Abstract,*

*Multiple role conflict or in other terms Work-Family Conflict for women who work and can not be avoided, because it is very strongly associated with depression as well as the traditional role of women who until now cannot be avoided, because it deals with responsibility in managing the household and raising child. There are two problems faced by women in multiple role conflicts, in this case on the one hand the family work conflict has the effect of decreasing household / family life, and on the other hand disrupts work activities.*

*Based on the data obtained, the number of staff of the Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning in Tabalong District which became the object of research specifically for female employees as many as 35 people became a sample of as many as the population of this study.*

*Hypothesis 1, multiple role conflict has a positive effect on work stress stated to be acceptable, although not significant. Hypothesis 2, multiple role conflict has a positive effect on performance which is stated to be acceptable, although not significant. Hypothesis 3, Job stress is a moderator variable between multiple role conflict and performance.*

*Keywords: Multiple Role Conflict, Performance*

**Abstrak,**

Konflik peran ganda atau dalam istilah lain *Work-Family Conflict* pada wanita yang bekerja dan tidak bisa dihindari, karena berhubungan sangat kuat dengan depresi juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, karena berhubungan dengan tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Terdapat dua permasalahan yang dihadapi wanita dalam konflik peran ganda, dalam hal ini disatu sisi konflik pekerjaan keluarga mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga/keluarga, dan di sisi lain mengganggu aktifitas bekerja.

Berdasarkan data yang diperoleh, Jumlah Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong yang menjadi objek penelitian khusus untuk pegawai wanita sebanyak 35 orang yang menjadi sampel sekaligus populasi dari penelitian ini.

Hipotesis 1, konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja dinyatakan dapat diterima, walaupun tidak signifikan. Hipotesis 2, konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja dinyatakan dapat diterima, walaupun tidak signifikan. Hipotesis 3, Stres kerja merupakan variabel moderator antara konflik peran ganda dan kinerja.

Kata Kunci: Konflik Peran ganda, Kinerja

Konflik peran ganda atau dalam istilah lain *Work-Family Conflict* pada wanita yang bekerja dan tidak bisa dihindari, karena berhubungan sangat kuat dengan depresi juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, karena berhubungan dengan tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Davis et al (2002; 75), tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi

keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota keluarga yang lain.

Terdapat dua permasalahan yang dihadapi wanita dalam konflik peran ganda, dalam hal ini disatu sisi konflik pekerjaan keluarga mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga/keluarga, dan di sisi lain mengganggu aktivitas bekerja. Berdasarkan data yang diperoleh, Jumlah Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong yang menjadi objek penelitian khusus untuk pegawai wanita sebanyak 35 orang yang menjadi sampel sekaligus populasi dari penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap Stres kerja pegawai wanita Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong?
2. Apakah konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai wanita Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong?
3. Apakah Stres Kerja berperan sebagai moderator atau sebagai pemediasi antara konflik peran ganda dan kinerja pegawai wanita Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong?

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah konflik peran ganda berpengaruh secara positif terhadap stres kerja pegawai wanita Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong.
2. Mengetahui apakah konflik peran ganda berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai wanita Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong.
3. Mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berperan sebagai moderator antara konflik peran ganda dan kinerja pegawai wanita Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong.

### **Konflik Peran Ganda**

Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari oleh setiap individu diantara berbagai kepentingan yang berbeda dimana dia memiliki tingkat dan kepentingan

yang sama, dan konflik ini banyak terjadi dalam kehidupan manusia tanpa melihat apakah dia seorang laki-laki dewasa atau seorang remaja, seorang remaja putri atau wanita dewasa. Konflik ini dapat terjadi di dalam diri individu atau di luar individu, tergantung pada pilihan yang diambil.

Peran adalah serangkaian rumusan yang membatasi perilaku-perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu menurut Agasti (dalam Aryadi, 2006; 121) setiap wanita yang bekerja akan mengalami konflik peran, minimal dalam waktu bagi kelangsungan kedua tugas yang dipikulnya. Menurut Aryadi, mendefinisikan bahwa wanita yang berperan ganda adalah wanita yang dihadapkan pada kenyataan bahwa mau tidak mau mereka harus menentukan pilihannya antara berkarir di luar rumah sekaligus menata rumah tangga, atau berkarir di luar tanpa rumah tangga.

Goldman dan Milman (1969) menyatakan bahwa konflik peran adalah situasi dimana harapan-harapan peran seseorang datang pada saat bersamaan, baik dari individu

sendiri maupun dari lingkungan, tetapi bersifat bertentangan. Konflik peran ganda menurut Bedeian, Burke dan Moffet, 1988; Burden dan Goorgins, 1987; Greenhaus dan Parasuraman, 1987; Pleck, 1989; dan Shinn, 1989 yaitu: konflik peran ganda adalah terdapat bukti bahwa ketegangan antara keluarga dan aturan pekerjaan yang menunjukkan terdapatnya penurunan secara psikologis dan fisik dari kesejahteraan karyawan.

Menurut Netemeyer dkk (dalam Hennesy, 2008; 64) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga. Selanjutnya Hennesy (2008; 76) juga memberikan definisi dari konflik peran ganda yaitu konflik yang terjadi ketika konflik sebagai hasil dari kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga. Gardi Armawan (2006; 85) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari

peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan. Konflik peran ganda dapat dilihat melalui:

1. Konflik pekerjaan – keluarga  
(*work-family conflict*)

Frone (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana disatu sisi harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga atau keluarga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena karyawan berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang imbul, baik dari keluarga maupun yang berasal dari pekerjaannya.

2. Konflik keluarga-pekerjaan  
(*family-work conflict*)

Frone (1992), indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, dan campur tangan pekerjaan. Konflik keluarga pekerjaan mengacu pada suatu bentuk konflik peran yang pada umumnya tuntutan waktu untuk keluarga, dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan (Natemeyer et al, dalam Yaves et al, 2008: 110).

### **Stress Kerja**

Beehr dan Newman (dalam Rice, 1999) telah memeriksa sejumlah penelitian tentang stres kerja dan dirangkumkan ke dalam 3 tipe dari hal negatif individu terhadap stres kerja yaitu gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

a. Stres karena peran

Sebagian besar pegawai yang bekerja, khususnya para wanita yang berkerja dikabarkan sebagai pihak yang mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria.

Masalahnya, wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Terutama dalam alam kebudayaan Indonesia, wanita sangat dituntut perannya sebagai ibu rumah tangga yang baik dan benar sehingga banyak wanita karir yang merasa bersalah ketika harus bekerja. Perasaan bersalah ditambah dengan tuntutan dari dua sisi, yaitu pekerjaan dan ekonomi rumah tangga, sangat berpotensi menyebabkan wanita bekerja mengalami stres.

b. Faktor Interpersonal

Hubungan interpersonal di tempat kerja merupakan hal yang sangat penting di tempat kerja. Dukungan dari sesama pekerja, manajemen, keluarga, dan teman-teman diyakini dapat menghambat timbulnya stres.

c. Pengembangan Karir

Pegawai biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karir kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasi diri. Apabila perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan pegawai untuk berkarir,

misalnya sistem promosi yang tidak jelas, kesempatan untuk meningkatkan penghasilan tidak ada, pegawai akan merasa kehilangan harapan, tumbuh perasaan ketidakpastian yang dapat menimbulkan perilaku stres.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif pegawai, tidak melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, dan tidak adanya dukungan bagi kreativitas pegawai.

**Kinerja**

Kinerja adalah merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu lembaga atau instansi. Variabel kinerja diukur atau dinilai dengan indikator kuantitas dan kualitas hasil kerja. Kinerja individu dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Oleh karena itu, kekompakan dalam sebuah organisasi akan berpengaruh pada pencapaian prestasi baik

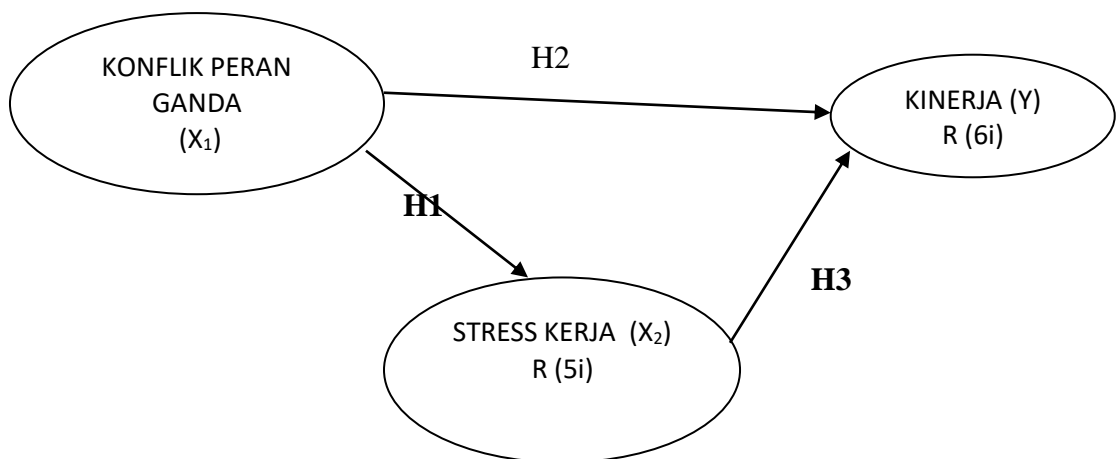
individu maupun organisasi. Tanpa kinerja yang baik disemua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit untuk dicapai. Sehingga keberhasilan organisasi sebenarnya adalah prestasi para individu secara bersama, untuk itu dalam kaitannya prestasi perlu diketahui seberapa baik prestasi yang telah dicapainya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan

memberikan kontribusi ekonomi. Variabel kinerja diukur dengan indikator yaitu: Kualitas kerja, kuantitas kerja, lama jam kerja, biaya, supervisi dan harga diri. Keseluruhan indikator-indikator untuk masing-masing variabel dijabarkan kedalam butir-butir pernyataan dengan skala Likert lima titik.

Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dikemukakan seperti tampak pada bagan 1 berikut:

Bagan 1  
Kerangka Konseptual



Hipotesa

H1: konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja pegawai wanita

H2: Konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja

H3: Stres Kerja berperan sebagai moderator atau mediasi

antara konflik peran ganda dan kinerja pegawai wanita

## **METODE**

Unit analisis pada penelitian ini adalah individu yang berstatus sebagai pegawai wanita dan sudah berkeluarga pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai wanita yang sudah berkeluarga Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang berjumlah 35 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau seluruh populasi dijadikan responden penelitian sebanyak 35 pegawai wanita, dalam hal ini seluruh pegawai wanita yang bekerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong.

Metode pengumpulan data yang digunakan dengan metode angket. Variabel dalam penelitian ini terdiri

atas variabel eksogen dan variabel endogen.

1. Variabel Variabel eksogen terdiri atas:

a. Konflik peran ganda (X1), yang diukur atas:

- 1) Tekanan kerja (X1.1)
- 2) Banyaknya tuntutan tugas (X1.2)
- 3) Kurangnya kebersamaan keluarga (X1.3)
- 4) Sibuk dengan pekerjaan (X1.4)
- 5) Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga (X1.5)
- 6) Tekanan sebagai orang tua (X1.6)
- 7) Tekanan perkawinan (X1.7)
- 8) Kurangnya fungsi sebagai seorang istri (X1.8)
- 9) Kurangnya keterlibatan sebagai seorang istri (X1.9)
- 10) Campur tangan pekerjaan (X1.10)

b. Stres Kerja (X2), diukur dari:

- 1) Kondisi Pekerjaan (X2.1)
- 2) Karena peran (X2.2)
- 3) Faktor interpersonal (X2.3)
- 4) Pengembangan karir (X2.4)
- 5) Struktur Organisasi (X2.5)

2. Variabel endogen:

Kinerja (Y), diukur dari:

- 1) Kualitas kerja (Y1)
- 2) Kuantitas kerja (Y2)



3) Lama jam kerja (Y3)

4) Biaya (Y4)

5) Supervisi (Y5)

6) Harga diri (Y6)

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Konflik peran ganda (X1)

Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari oleh setiap individu diantara berbagai kepentingan yang berbeda dimana dia memiliki tingkat dan kepentingan yang sama, dan konflik ini banyak terjadi dalam kehidupan manusia tanpa melihat apakah dia seorang laki-laki dewasa atau seorang remaja, seorang remaja putri atau wanita dewasa. Konflik ini dapat terjadi di dalam diri individu atau di luar individu, tergantung pada pilihan yang diambil. Variabel ini diukur dengan indikator sebagai berikut:

1) Tekanan kerja (X1.1) diukur dari butir kuesioner = Saya merasa kepentingan pekerjaan mengalahkan kepentingan keluarga;

2) Banyaknya tuntutan tugas (X1.2) diukur dari butir kuesioner = Saya kesulitan memenuhi

tanggung jawab ketika ada tambahan jam kerja;

3) Kurangnya kebersamaan keluarga (X1.3) diukur dari butir kuesioner = Saya harus mengubah rencana kegiatan keluarga untuk memenuhi kewajiban yang terkait dengan pekerjaan;

4) Sibuk dengan pekerjaan (X1.4), diukur dari butir kuesioner = Saya hanya mampu mengerjakan sebagian tugas rumah tangga karena sudah lelah pulang kerja;

5) Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga (X1.5) diukur dari butir kuesioner = saya menyiapkan keperluan keluarga seadanya saja agar dapat masuk kerja dengan tepat waktu;

6) Tekanan sebagai orang tua (X1.6), diukur dari butir kuesioner = saya merasa kepentingan keluarga mengalahkan kepentingan pekerjaan;

7) Tekanan perkawinan (X1.7), diukur dari butir kuesioner = saya merasa ada hambatan untuk bekerja dengan baik disebabkan

timbulnya masalah ketegangan dalam keluarga;

- 8) Kurangnya fungsi sebagai orang tua (X1.8), diukur dari butir kuesioner = Saya kesulitan dalam memenuhi kewajiban sebagai seorang istri terhadap keluarga karena merasakan ketenggangan yang ditimbulkan dalam pekerjaan;
- 9) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua (X1.8), diukur dari butir kuesioner = kurang konsentrasi dalam bekerja karena ada anggota keluarga (anak) yang sakit;
- 10) Campur tangan pekerjaan (X1.10), diukur dari butir kuesioner = kesulitan memenuhi tanggungjawab pekerjaan karena adanya tugas-tugas keluarga;

#### Stres Kerja (X2)

Stress kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang. Variabel ini

diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kondisi Pekerjaan (X2.1), diukur dari butir kuesioner = saya merasa tugas yang diberikan dalam pekerjaan terlalu banyak;
- 2) Karena peran (X2.2), diukur dari butir kuesioner = merasa selalu dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan;
- 3) Faktor interpersonal (X2.3), diukur dari butir kuesioner = saya merasa hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan tidak efektif;
- 4) Pengembangan karir (X2.4), diukur dari butir kuesioner = saya tidak mengalami peningkatan dalam bekerja;
- 5) Struktur Organisasi (X2.5), diukur dari butir kuesioner = saya belum melihat adanya manfaat dari struktur organisasi yang ada;

#### Kinerja pegawai wanita (Y):

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat penapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam

*strategic planning* suatu organisasi.

Variabel ini diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja (Y1), diukur dari butir kuesioner = kualitas pekerjaan selama ini telah memenuhi prosedur dan mekanisme yang ditetapkan oleh lembaga/ institusi/organisasi;
- 2) Kuantitas kerja (Y2), diukur dari butir kuesioner = banyaknya hasil pekerjaan yang diselesaikan selama ini sudah sesuai tuntutan organisasi;
- 3) Lama jam kerja (Y3), diukur dari butir kuesioner = waktu penyelesaian tiap pekerjaan sesuai dengan jadwal kerja;
- 4) Biaya (Y4), penggunaan biaya atas sumber daya organisasi dapat dimaksimalkan;
- 5) Supervisi (Y5). Diukur dari butir kuesioner = diperlukan adanya pengawas agar hasil dan target pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan;
- 6) Harga diri (Y6), diukur dari butir kuesioner = pegawai memiliki harga diri nama baik serta kerjasama antar rekan kerja maupun kepada bawahan.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Teknik

analisa data yang digunakan menggunakan Analisis SEM-PLS versi WarpPLS 3.0. yang mempunyai 13 output hasil seperti 1) *Output General Result*, 2) *Output Path Coefficients and P values*, 3) *Output Standard Errors and Effect Size for Path Coefficient*, 4) *Output Combined Loadings and Cross Loadings*, 5) *Output Patterns Loadings and Cross Loadings*, 6) *Output Structure loadings and cross loadings*, 7) *Output Indicator Weight*, 8) *Output Latent Variable Coefficients*, 9) *Output Correlations among latent variables*, 10) *Output Block Variance Inflation Factors*, 11) *Output Correlation among indicators*, 12) *Output Linear and Non Linear Relationship among latent variable*, dan 13) *Output Indirect and Total Effects*. Namun Output diatas tidak seluruhnya akan dipergunakan, tetapi hanya menggunakan beberapa output saja yang berkaitan dengan hipotesis yang dikemukakan.

### **Pembahasan**

Berikut disampaikan output yang berkaitan dengan penelitian program SEMPLS WarpPLS 3.0 yang dilakukan:

**1. Output General Results**

**Tabel 1. Model fit indices and P values**

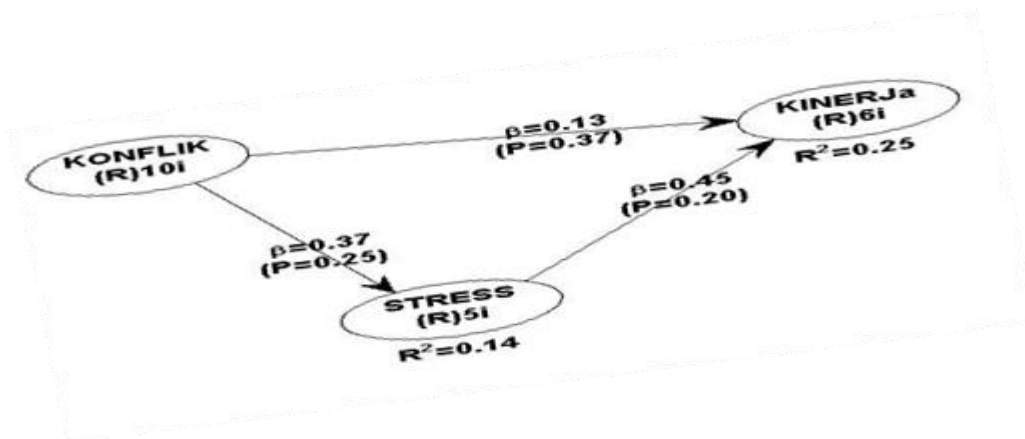
APC=0.316	P<0.001
ARS=0.193	P=0.283
AVIF=1.076	Good if < 5

Hasil di atas menunjukkan bahwa sehingga dapat dilanjutkan untuk model telah memenuhi syarat dianalisa.

**2. Path coefficients**

	KONFLIK	STRESS	KINERJA
KONFLIK			
STRESS	0.373		
KINERJA	0.128	0.447	

Hasil struktur model dapat dilihat pada bagan berikut;



	KONFLIK	STRESS	KINERJA
KONFLIK			
STRESS	0.253		
KINERJA	0.367	0.201	

Hasil diatas dapat menjawab H1: konflik peran ganda hipotesis I: berpengaruh positif terhadap

stres kerja pegawai wanita dinyatakan diterima hal ini ditunjukkan dari hasil Konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja yang ditunjukkan oleh angka 0,253 atau 0,25 dalam model struktur, namun tidak signifikan karena  $p = 0,253$  atau 0,25 dalam model struktur ( $0,25 > 0,05$ ).

kinerja pegawai wanita dinyatakan diterima hal ini ditunjukkan dari hasil Konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh angka 0,367 atau 0,37 dalam model struktur, namun tidak signifikan karena  $p = 0,367$  atau 0,37 dalam model struktur ( $0,37 > 0,05$ ).

H2: konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap

1. *R-squared coefficients*

KONFLIK	STRESS	KINERJA
	0.139	0.247

Hasil di atas menunjukkan bahwa *R-squared coefficients* stres sebesar 0,138 (0,14) dalam struktur dapat dijelaskan sebesar 14% oleh variabel konflik peran ganda dan kinerja. *R-squared coefficients* kinerja sebesar 0,247 (0,25) dalam

struktur hal ini menjelaskan bahwa kinerja dijelaskan sebesar 25% oleh variabel konflik peran ganda dan stres sisanya sebesar 75% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. *Indirect and total effects*

*Indirect effects for paths with 2 segments*

	KONFLIK	STRESS	KINERJA
KONFLIK			
STRESS			
KINERJA	0.167		

*P values of indirect effects for paths with 2 segments*

	KONFLIK	STRESS	KINERJA
KONFLIK			
STRESS			
KINERJA	0.229		

H3: Stres Kerja berperan sebagai moderator atau pemediasi antara konflik peran ganda dan kinerja pegawai wanita

Menjawab hipotesis 3, dilakukan perhitungan antara

hubungan langsung (konflik peran ganda terhadap kinerja) dengan hubungan tidak langsung konflik peran ganda melalui stres terhadap kinerja, seperti tampak pada tabel berikut:

**Tabel 2. Perhitungan hubungan tidak langsung**

Jalur hubungan	Nilai $\beta$ Langsung	Nilai $\beta$ Tidak Langsung	Keterangan
Konflik peran ganda - Kinerja	0,13		<b>0,13</b>
Konflik peran ganda – Stres	0,37		
Stres- Kinerja	0,45		
Konflik peran ganda – Stress- Kinerja		$0,37 \times 0,45 = 0,17$	0,17
Total hubungan			<b>0,30</b>

**Sumber: Data statistik diolah, 2019**

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa hipotesis 3 stres kerja sebagai moderator antara konflik peran ganda dan kinerja, dinyatakan dapat diterima hal ini dibuktikan dari hasil total hubungan antara hubungan langsung dan hubungan tidak langsung  $>$  dari hubungan langsung (**0,30**  $>$  **0,13**), sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan moderator atau pemediasi hubungan antara konflik peran ganda dan kinerja.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Hasil SEM-PLS diperoleh  $R^2 = 0,14$  atau 14% untuk variabel konflik peran ganda yang berarti bahwa konflik peran ganda dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan kinerja sebesar 14% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Demikian pula dengan hasil  $R^2 = 0,25$  atau 25% untuk variabel Kinerja yang berarti bahwa kinerja dapat dijelaskan oleh variabel konflik peran ganda dan stres kerja, sisanya 75%

merupakan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Hipotesis 1, konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja dinyatakan dapat diterima, walaupun tidak signifikan. Hipotesis 2, konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja dinyatakan dapat diterima, walaupun tidak signifikan. Hipotesis 3, Stres kerja merupakan variabel moderator antara konflik peran ganda dan kinerja.

#### **Saran**

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Stres Kerja merupakan variabel mediator konflik peran ganda dan kinerja sehingga pihak pimpinan dalam hal ini Kepala Bagian dan Pimpinan organisasi atau lembaga/instansi hendaknya berupaya untuk mengurangi stres kerja para pegawainya misalnya dengan cara melaksanakan rekreasi bersama keluarga masing-masing serta menyediakan konsultan dan psikiater dalam menghadapi

kondisi yang memerlukan bantuan dan arahan sehingga konflik peran ganda yang dihadapi dapat diselesaikan dengan baik.

2. Penelitian selanjutnya dapat lebih mengembangkan hasil penelitian ini, diantaranya dengan menggunakan alat analisis yang berbeda maupun dengan menambah variabel bebas lain, seperti Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan kerja, Pengembangan Pegawai, maupun Promosi Jabatan dan lain-lain.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alfian Dinnul Akbar, 2017, *Konflik Peran Ganda Wanita dan Stres Kerja*” *Jurnal Kajian Gender dan Anak, Vol 12 Nomor 01, Juni 2017*.
- Anarogo. P, 2002, *Psikologis Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Awalya Nahwi Wahyuni, 2017, *Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Wanita dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam,

- Universitas Islam Negeri dan Bisnis Islam, tidak dipublikasikan.
- Davis, K & Newstrom, J, W, 2002, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ke Tujuh, Erlangga, Jakarta.
- Dessler G, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prentice Hill, New York
- Gibson, Ivan cevich & Donnely, 2008, *Organisasi*, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Grenhauss JH, dan Beutell, NJ, 2011, Sources Of Conflict Between Work and Family Roles, *Academy of Management Review*, 10(1) 76-88.
- Indriyani Azazah, 2009, *Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*, Universitas Diponegoro Semarang, tidak dipublikasikan.
- Kalendasang P Monique et al, 2017, Hubungan Konflik Peran Ganda Perawat Wanita sebagai Care Giver dengan Stres Kerja di ruangan rawat inap Rumah Sakit Jiwa DR.V.L.Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara, *e-Jurnal Kperawatan (e-KP) Vol 5 Nomor 1, Februari 2017*.
- Mahareni, Astrani, 2015, *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Fear Of Success Terhadap Kinerja Wanita berperan ganda*, Tesis Universitas Gunadarma, tidak dipublikasikan
- Riche, Fermiyani, 2018, Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V, *Jurnal of social and Economics Research (UJSER), Vol 3 Issue 2 Des 2018*.
- Rivai Veithzal, Ella Sagala, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi dan Aplikasi)*, Prehalindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian P. Sondang, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Solihin Mahfud, Swi Ratmono, 2013, *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*, Andi, Yogyakarta.



- Triaryati, Nyoman, 2003, Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen dan Turnover, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.5 No.1. *Marer* 2003;85.
- Wibowo, 2008, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wulandari, Desi et al, 2014, Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Perawat Wanita yang sudah menikah, *Jurnal Psicho Idea*, Tahun 12 No. 2, Juli 2014
- Yani Kristian Kusuma et al, 2017, Hubungan Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja dengan komitmen Organisasi Karyawan Yang Berumah Tangga, *Jurnal Character*, Vol 06 Nomor 1 tahun 2017.