

# Pengaruh Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten)

Dedeh Komariyah<sup>1)</sup>, Wawan Prahiawan<sup>2)</sup>, Lutfi<sup>3)</sup>

Prodi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa <sup>1,2,3)</sup>  
dedeh@untirta.ac.id<sup>1)</sup>, wawan.prahiawan@gmail.com<sup>2)</sup>, lutfi.feb@untirta.ac.id<sup>3)</sup>

## Abstract

*The sustainability of an organization depends on the performance of its employees. On the other hand, women's participation in certain roles often becomes a conflict that makes it difficult to fulfill work and family needs. However, in many jobs, female employees still have to maintain the best working conditions. The purpose of this study is to examine and analyze the elements that influence the performance of female employees with the effectiveness of multiple roles and suitability of workloads through decreasing work stress. This research was conducted at the University of Sultan Ageng Tirtayasa Banten using a descriptive quantitative method using a sample of 130 respondents with an interval scale measurement of 1-10 and analyzed using the Smart PLS 3.29 application. The results of this study state that multiple roles (work family conflict) have a significant effect on the performance of female employees with a coefficient of 16.3%, workload significantly affects the performance of female employees with a coefficient of 23.1%, multiple roles (work family conflict) have a significant effect on stress. work with a coefficient of 21.8%, workload has a significant effect on the work stress of female employees with a coefficient of 47.6% and work stress has a significant effect on the performance of female employees. with a coefficient of 57.8%.*

**Keywords:** Multiple Roles; Workload; Work Stress; Employee Performance

## Abstrak

Keberlangsungan suatu organisasi tergantung pada kinerja para pegawainya. Di sisi lain, partisipasi perempuan dalam peran - peran tertentu seringkali menjadi konflik yang menyulitkan pemenuhan kebutuhan pekerjaan dan keluarga. Namun, dalam banyak pekerjaan, pegawai wanita tetap harus menjaga kondisi kerja terbaiknya. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis unsur - unsur yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai wanita dengan efektifitas peran ganda dan kesesuaian beban kerja melalui penurunan stres kerja di harapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai wanita. Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten menggunakan metode kuantitatif deskriptif menggunakan sampel 130 responden dengan pengukuran skala interval 1 - 10 dan dianalisis menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.29*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa peran ganda (*work family conflict*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita dengan nilai *coefisient R<sup>2</sup>* 16.3 %, beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai wanita dengan nilai

*coefisient*  $R^2$  23.1 %, peran ganda (*work family conflict*) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai *coefisient*  $R^2$  21.8 %, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai wanita dengan nilai *coefisient*  $R^2$  47.6 % dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita. dengan nilai *coefisient*  $R^2$  57.8 %.

**Kata kunci:** Peran Ganda; Beban Kerja; Stres Kerja; Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang menitikberatkan pada unsur-unsur sumber daya manusia. Dalam sebuah organisasi, manusia adalah salah satu elemen terpenting, Fungsi pemerintah sangat tergantung pada kinerja pegawai yang berperan di dalamnya untuk mendukung kinerja di lembaga pemerintah (April & Mutia, 2020).

Diera moderenisasi dan globalisasi seperti saat ini semua informasi mudah didapat dengan cepat. Tidak hanya pria saja yang mempunyai kesempatan untuk menduduki sebuah posisi penting dalam organisasi, bahkan wanita juga biasa meningkatkan karir dengan cara mencari aktivitas. Pada dasarnya wanita mempunyai keahlian dalam bekerja di luar rumah hanya karena ingin merubah dan merasakan kehidupan yang lebih baik dan di hargai oleh suami, keluarga serta lingkungannya. Alasan lain adalah agar dapat membantu suami dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga menjadi lebih baik di masa yang akan datang. (Rusinta *at al.*, 2013).

Kehadiran wanita dalam lingkungan kerja akan hadir dampak dalam kehidupan pribadi atau lingkungan masyarakat. Secara umum wanita bekerja akan memiliki waktu yang sangat terbatas baik di tempat kerja maupun di dalam keluarga, oleh karena itu kehadiran wanita yang sudah bekerja akan membawa perubahan baik dalam keluarga maupun lingkungan social (Iswari & Pradhanawati, 2017).

Dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab pekerjaan terkadang adanya masalah atau gangguan yang berkaitan dengan psikologi wanita. Bagi pegawai wanita akan merasa bersalah bila meninggalkan keluarga khususnya anak untuk berangkat bekerja kadang akan merasa tertekan bila beban kerja yang diberikan terlalu banyak di tambah dengan situasi kerja yang kurang menyenangkan hal seperti inilah yang akan mengganggu beban pikiran maupun mental pegawai wanita bila bekerja dan hal inilah yang dapat mengakibatkan stres kerja.

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (UNTIRTA) sebagai sebuah Perguruan Tinggi Negeri yang berada di Provinsi Banten, merupakan salah satu Badan Layanan Umum (BLU) yang berada dibawah Kementrian Pendidikan, Kebudayaan Riset dan Teknologi. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa sebagai penyedia jasa pendidikan yang berperan sebagai wadah untuk mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Kompetisi antar Universitas dalam memberikan layanan pembelajaran terhadap mahasiswanya dalam proses menciptakan lulusan yang berkualitas membuat perguruan tinggi tersebut saling terbebani dalam memberikan kualitas pelayanan yang prima bagi mahasiswa. Dengan begitu Untirta harus dilengkapi oleh tenaga pengajar dan tenaga administrasi pendidikan yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang

handal serta sarana dan prasarana yang baik. Sejalan dengan itu berdasarkan hasil pengamatan awal dilapangan kurang optimmalnya pelaksanaan kinerja pegawai wanita (tenaga pengajar dan tenaga administrasi) dan beban kerja yang terlalu berat adalah dua factor yang menyebabkan pegawai wanita di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa mengalami stres kerja dan pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai wanita tersebut untuk mendukung hasil temuan dilapangan penulis lampirkan data yang tertera dalam tabel 1 dan Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 1. Sasaran Beban Kerja Pegawai Wanita Yang Sudah Menikah

Nilai Kinerja	Keterangan	Jumlah Pegawai	Persentase
39.01 - 40.00	Sangat Baik	48	33%
29.00 - 39.00	Baik	56	38%
20.00 - 29.00	Cukup	32	22%
10.00 - 19.00	Kurang	8	5%
0.00 - 10.00	Buruk	3	2%
Jumlah	-	147	100%

*Sumber: Bagian Kepegawaian Untirta, 2020*

Tabel 2. Capaian Output Penilaian Kinerja Pegawai Wanita Yang Sudah Menikah

Nilai Kinerja	Keterangan	Jumlah Pegawai	Persentase
90 - 100	Sangat Baik	4	3%
76 - 90	Baik	75	51%
61 - 75	Cukup	68	46%
51 - 60	Kurang	0	0%
≤ 50	Buruk	0	0%
Jumlah	-	147	100%

*Sumber: Bagian Kepegawaian Untirta, 2020*

Sejalan dengan tuntutan serta kewajiban yang wajib dijalani oleh pegawai wanita hingga tidak sedikit yang menghadapi susahnya menyeimbangkan antara dua kedudukan tersebut. Pihak keluarga yang merasa tidak aman sebab sebgaiian besar waktu dihabiskan di kantor, terkadang menuntut untuk mengosongkan waktu bersama keluarga. Perihal ini merupakan salah satu faktor munculnya tekanan pikiran yang sangat mempengaruhi pada kinerja seseorang pegawai wanita (Nur Ismiati, 2020). Permasalahan yang sering terjadi adalah pengaruh beban kerja terhadap penurunan kinerja pekerja, hal ini disebabkan oleh target yang ingin dicapai, tugas dan tanggung jawab yang berlebihan, keterbatasan waktu dan ketidaksesuaian dengan kemampuan kerja yang mengakibatkan timbulnya stres kerja (Murali *et al.*, 2017 dalam Andriana *et al.*, 2019)

Beban kerja yang sangat kelewatan menimbulkan akibat yang tidak baik untuk pegawai perempuan pada biasanya, ialah akan memunculkan keletihan baik secara raga

ataupun mental dan akan menyebabkan reaksi-reaksi emosional serta pada kesimpulannya akan mempengaruhi kedalam rumah tangga sehingga menimbulkan stres serta pada akhirnya merendahkan kinerja pegawai tersebut (Nabawi, 2019). Secara keseluruhan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita pada Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten yang di sebabkan oleh konflik peran ganda, beban kerja dan stres kerja.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan bentuk pekerjaan yang diraih pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yg diberikan berdasarkan pengalaman, keahlian, ketekunan dengan tepat waktu (Hasibuan, 2012:34 dalam Adolfinia & Lumintang, 2016). Kinerja (*performa*) yaitu perilaku aktual dan setiap individu menunjukkan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai berdasarkan tugas dan tanggungjawab pada sebuah organisasi (Rivai, 2011: 554 dalam Burhanuddin, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya (Fadillah & Abdul Hakim, 2013).

Kinerja pegawai Wanita menurut Irawanto (2016) dipengaruhi oleh banyak faktor, dan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kemampuan dan motivasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (karakter) adalah faktor yang berhubungan dengan sifat manusia, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang disebabkan oleh lingkungan. Adapun indikator Pengukuran kinerja pegawai menurut (Ismiati, 2020) dapat dilakukan melalui beberapa penilaian yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, sikap dan efektifitas.

### **Peran Ganda**

Peran ganda (*work family conflict*) merupakan salah satu wujud dari konflik kedudukan kala tuntutan antara kedudukan di pekerjaan serta keluarga saling berlawanan sehingga menimbulkan penerapan salah satu posisi atau kedudukan jadi terhambat serta memunculkan konflik (Lestari & Prahiawan, 2018). Konflik peran ganda (*work family conflict*) diartikan sebagai suatu wujud konflik kedudukan dalam diri seorang yang timbul disebabkan adanya tekanan kedudukan dari pekerjaan yang berlawanan dengan tekanan kedudukan dari keluarga (Sari, 2016 dalam Trisna *et al.*, 2018).

Peran Ganda (*work family conflict*) diartikan sebagai jenis konflik antara peran di bawah tekanan dari suatu pekerjaannya dan keluarga karena ketidakseimbangan dan ketidakcocokan dalam menjalankan peran. (Carlson & Zhen, 2018 dalam Nabila & Aini, 2019). Mengidentifikasi ada tiga jenis Work Family Conflict, yaitu *Time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *Strain-based conflict* (konflik berdasarkan tekanan), dan *Behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku).

Konflik peran ganda mempunyai dua wujud, yaitu konflik pekerjaan - keluarga serta konflik keluarga - pekerjaan (Yavas *et al.*, 2008:8 dalam Yuslihanah *et al.*, 2018)

yaitu 1) Konflik Pekerjaan - Keluarga Konflik pekerjaan – keluarga yang di artikan sebagai jenis konflik di mana kebutuhan bersama, waktu dan ketegangan pekerjaan mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap keluarga; 2) Konflik pekerjaan - keluarga Konflik pekerjaan - keluarga adalah jenis konflik peran yang sering memakan waktu dalam keluarga dan ketegangan yang ditimbulkan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan karyawan.

Indikator pengukuran Peran Ganda menurut Ariani (2017) adalah konflik berbasis waktu (*time based conflict*), konflik berbasis ketegangan (*stainbased conflict*), konflik berbasis perilaku (*behavior based conflict*), tekanan perkawinan (marital stres)

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental (Poakita *et al.*, 2019). Analisis beban kerja adalah proses penentuan jumlah jam yang digunakan atau dibutuhkan orang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jumlah waktu tertentu (Komaruddin, 2012:235 dalam Martini & Sitiari, 2018). Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Indriasari & Angreany, 2019). (Munandar dalam Indriasari & Angreany, 2019) membagi beban kerja sebagai faktor unik dalam pekerjaannya sebagai berikut:

1. Tuntutan fisik. Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan kinerja kerja yang optimal selain berdampak pada kinerja karyawan. Kondisi fisik juga mempengaruhi kesehatan mental tenaga kerja.
2. Tuntutan Tugas. Shift/malam seringkali membuat karyawan lelah karena beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan dan terlalu ringan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu Beban kerja terlalu banyak/sedikit (kuantitatif) dan Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit Kualitatif

Indikator Pengukuran beban kerja yaitu target, kondisi pekerjaan, standard pekerjaan dan informasi overload (Putra, 2012:22 dalam Pramudia *et al.*, 2019).

### **Stres Kerja**

Stres Kerja adalah suatu kondisi yang memberikan tekanan pada diri dan jiwa seseorang di luar kapasitasnya, dan jika dibiarkan tidak teratasi akan berdampak pada Kesehatan (Fahmi, 2016:214 dalam Hidayanti *et al.*, 2020). Stres adalah suatu kondisi stres yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan pengkondisian seseorang (Hasibuan, 2013:20 dalam Nasution *et al.*, 2020). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang harus dirasakan karyawan ketika menghadapi pekerjaan. Stres di tempat kerja dimanifestasikan oleh gejala-gejala seperti ketidakstabilan emosi, lekas marah, kesepian, gangguan tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan, kesepian, tekanan darah tinggi dan gangguan pencernaan (Mangkunegara 2008:157 dalam Yuslihanah *et al.*, 2018).

Timbulnya stres pada seseorang dilihat dari tanda atau tanda yang terjadi. Menurut Mohyi (2012:158), stres akibat kerja memiliki tiga gejala dan dapat diklasifikasikan sebagai berikut: gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Adapun indikator pengukuran stres kerja menurut Yuslihanah *et al.*, (2018) adalah perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, gugup, mengalami gangguan pencernaan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Peran ganda (*work family conflict*) pegawai wanita berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Wanita
- H2: Beban kerja pegawai wanita berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita
- H3: Peran ganda (*work family conflict*) pegawai wanita berpengaruh signifikan terhadap stres kerja
- H4: Beban kerja pegawai wanita berpengaruh signifikan terhadap stres kerja
- H5: Stres kerja pegawai wanita berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita

## **METODE**

Jenis atau bentuk dari riset ini adalah merupakan riset kuantitatif yang memakai metode sebab - akibat (*cause-effect*). Tata cara sebab - akibat merupakan riset yang mencari uraian dalam wujud ikatan kausalitas (*cause-effect*) untuk sebagian rancangan ataupun sebagian variabel ataupun sebagian strategi yang dibesarkan dalam manajemen (Ferdinand, 2014:7).

Populasi yang diambil dalam pelaksanaan riset ini adalah 147 (seratus empat puluh tujuh) orang Pegawai Wanita yang telah menikah dan mempunyai keluarga yang berada di lingkungan Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten yang berlokasi di Jalan Palima - Cinangka Sindang Sari Pabuaran Kabupaten Serang dan dilaksanakan pada bulan Juni tahun 2021. Metode sampling yang dipakai dalam riset ini merupakan sensus atau sampling keseluruhan. Sensus ataupun sampling keseluruhan merupakan metode pengumpulan sampel dimana semua personel populasi dijadikan sample seluruhnya (Sugiyono, 2019: 134).

Teknik analisis data Pada riset ini mempergunakan analisis Partial Least Square (PLS), seperti yang dijelaskan oleh (Ghozali & Latan, 2015) Partial Least Squares adalah cara analisis yang powerful dan juga biasa disebut juga soft modeling karena membuang pendapat - pendapat tentang OLS (Ordinari Least Squares) regresi, dan data wajib terbagi secara normal secara multivariasi dan tidak ada masalah dalam multikolinieritas sesama variabel eksogen.

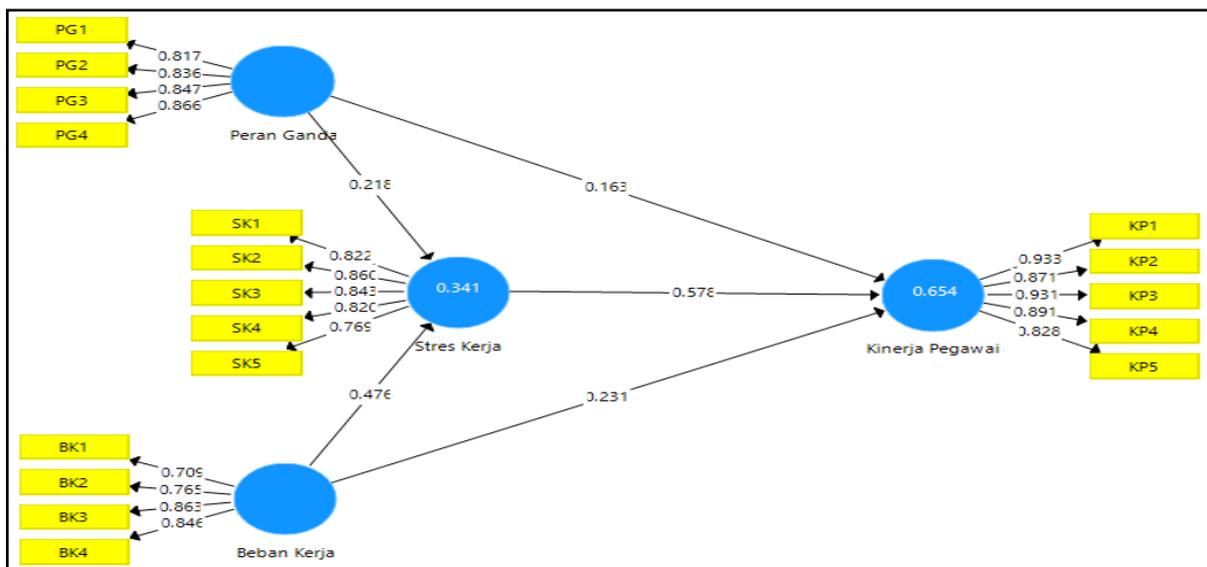
Pengukuran variabel mengenakan skala interval. Skala interval yakni perlengkapan pengukuran yang dapat menghasilkan data yang memiliki bentang angka yang mempunyai makna dan mampu menghasilkan measurement yang mengizinkan ditaksir pada biasanya, penyimpangan standar, percobaan statistik dimensi, korelasi,

pengaruh, dan serupanya (Ferdinand, 2014:206). Dalam studi ini dipakai skala interval dengan mengenakan tata cara *Agree- Dissagree Scale* dimana adanya dimensi rasio 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 10 (Sangat Setuju) bagi keseluruhan variable.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memperlihatkan seberapa baik sebuah teknik instrumen atau proses mengukur atas suatu konsep. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *convergent validity* dan *discriminant validity*. berikut merupakan hasil uji validitas yang telah dilaksanakan dalam riset ini dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 130 orang dan dapat di lihat pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Outer Model

Dari gambar 1.2 diatas bahwa seluruh variable dari masing - masing indikator > 0.70 sehingga bisa memenuhi kriteria validitas (Ghozali & Latan, 2015:74). indikator dinyatakan valid bila masing-masing indicator mempunyai nilai loading factor > 0,70 selain *loading factor*, *convergent validity* pula bisa dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar 0.50 (Ghozali & Latan, 2015:74). Pada model penelitian ini nilai *Average Variance extracted* (AVE) masing-masing variable berada diatas 0.50 seperti terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	AVE
Beban Kerja	0,637
Kinerja Pegawai	0,795
Peran Ganda	0,709
Stres Kerja	0,678

Dari tabel 1.3 di atas karena tidak ditemukannya masalah pada *convergent validity* maka dilakukan uji *discriminant validity*. *Discriminant validity* berkaitan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran (*manifest variabel*) dari suatu konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Untuk dapat mengetahui nilai *discriminant validity* yaitu dengan cara melihat akar kuadrat *AVE* > nilai korelasi dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil *Square Root of Variance Extacted (AVE)*

Variabel	BK	KP	PG	SK
Beban Kerja (BK)	0,798			
Kinerja Pegawai (KP)	0,599	0,892		
Peran Ganda (PG)	0,324	0,453	0,842	
Stres Kerja (SK)	0,546	0,765	0,372	0.823

Dari tabel 1.4 di atas dapat dikatakan nilai akar kuadrat *AVE* pada segala konstruk lebih besar daripada korelasi antar variabel tersebut dengan variabel yang lain. Nilai akar kuadrat *AVE* serta nilai di bawahnya merupakan nilai korelasi antar konstruk. Jadi terlihat nilai kuadrat *AVE* lebih besar daripada nilai korelasi. Dengan demikian bisa disimpulkan kalau segala variabel riset ini merupakan valid sebab sudah memenuhi *discriminant validity* dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>
Beban Kerja	0,81	0,875
Kinerja Pegawai	0,935	0,951
Peran Ganda	0,864	0,907
Stres Kerja	0,882	0,913

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji reliabilitas terlihat bahwa *Crombach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari seluruh variabel memiliki nilai di atas 0.70. maka disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai	0,654	0,646
Stres Kerja	0,341	0,33

Pengukuran *R-Square* terdapat tiga kategori yaitu kuat (0.75), sedang (0.50) dan lemah (0.25) (Hair *et al.*, 2011 dalam Ghozali & Latan, 2015:81). Dari Tabel 6 di atas

nilai R-Square pada variabel kinerja pegawai 0.654 yang berarti bahwa termasuk dalam kategori kuat. Hasil ini berarti kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 65.4% oleh peran ganda, beban kerja dan stres kerja kemudian sisanya 34.6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini. Nilai R-Square variabel stres kerja 0.341 yang berarti dalam kategori sedang. Hasil ini berarti stres kerja dipengaruhi sebesar 34.1% oleh peran ganda dan beban kerja kemudian sisanya 65.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji *Bootstapping Direct Effect*

Hubungan Pengaruh Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
Peran Ganda (PG) -> Kinerja Pegawai (KP)	0,163	2,71	0,007
Beban Kerja (BK) -> Kinerja Pegawai (KP)	0,231	3,804	0,000
Peran Ganda PG -> Stres Kerja (SK)	0,218	2,302	0,022
Beban Kerja (BK) -> Stres Kerja (SK)	0,476	6,111	0,000
Stres Kerja (SK) -> Kinerja Pegawai (KP)	0,578	9,133	0,000

Pengujian hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat perolehan nilai T Statistic dan P Values. Untuk nilai T Statistic dan P Values dalam *SmartPLS* dilakukan melalui proses bootstrapping terhadap model yang telah dinyatakan valid dan reliabel. Hasil hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T Statistic > T tabel (1.960) atau P values < 0.05.

Tabel 8. Hasil Uji *Bootstapping Indirect Effect*

Hubungan Pengaruh Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
Peran Ganda -> Stres Kerja -> Kinerja Pegawai	0,174	2,189	0,029
Beban Kerja -> Stres Kerja -> Kinerja Pegawai	0,275	5,257	0,000

Berdasarkan Tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa terdapat dua hubungan yang menyatakan ada tidaknya pengaruh tidak langsung antar variabel dan dapat dijelaskan diantaranya sebagai berikut:

1. Mediasi 1: hubungan pengaruh tidak langsung peran ganda terhadap kinerja dimediasi oleh stres kerja diperoleh nilai coefisient intervals original sample sebesar 0.174 dengan nilai T statistic 2.189 > T tabel 1.960 dan P values 0.029 < 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi hubungan pengaruh peran ganda terhadap kinerja pegawai.
2. Mediasi 2: hubungan pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh stres kerja diperoleh nilai coefisient intervals original sample sebesar 0.275 dengan nilai T statistic 5.257 > T tabel 1.960 dan P values 0.000 < 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi hubungan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Peran Ganda (*work family conflict*) Terhadap Kinerja Pegawai Wanita**

Pada dasarnya konflik antara pekerjaan dengan keluarga atau konflik peran ganda karena perannya dalam pekerjaan (*work*) dan perannya dalam keluarga (*family*). Adanya waktu dan perhatian yang lebih terkonsentrasi pada satu peran, biasanya tentang peran di dunia kerja sehingga kebutuhan keluarga dalam peran lain tidak dapat terwujud secara optimal. Ketika setiap orang harus memilih atau mengambil keputusan dengan dihadapkan pada dua atau lebih pilihan yang saling bertentangan, maka setiap orang akan mengalami konflik (Iswari et al, 2017).

Hasil pengujian *bootstrapping* dengan *SmartPLS 3.29*, pengaruh peran ganda (*work family conflict*) terhadap kinerja pegawai wanita perolehan nilai *T statistic* sebesar  $2.710 >$  dari *T* tabel (1.960) dan *P values* (0.007)  $<$  sig (0.05). dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yang menyatakan bahwa peran ganda (*work family conflict*) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita. Semakin rendah intensitas peran ganda maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan yang menyatakan peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita (Samsinar, 2019; Ratnaningrum et al., 2018; Wahab et al., 2019).

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita**

Pegawai dalam bekerja akan selalu dihadapkan dan dituntut kepada penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaan pada setiap bulannya atau beban kerja yang bervariasi. Beban kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya yang sangat susah ataupun sangat banyak pekerjaannya dibanding dengan rentang durasi yang ada. Bobot kegiatan pegawai wajib disesuaikan dengan jumlah serta mutu pekerjaannya. Jumlah pekerjaannya berhubungan dengan jumlah pekerjaannya yang wajib dituntaskan dalam jumlah tertentu, mutu pekerjaannya berhubungan dengan keahlian serta keahlian yang diperlukan melaksanakan pekerjaannya.

Sesuai dengan hasil pengujian *bootstrapping* dengan *SmartPLS 3.29*, pengaruh beban kerja pegawai wanita terhadap kinerja pegawai wanita perolehan nilai *T statistic* sebesar  $3.804 >$  dari *T* tabel (1.960) dan *P values* (0.000)  $<$  sig (0.05). dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yang menyatakan bahwa beban kerja pegawai wanita berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita. Semakin sesuai ketetapan beban kerja maka akan meningkat kinerja pegawai wanita. Penelitian ini selaras dengan penelitian Pramudia et al. (2019), Dachlan et al. (2020) dan Paramitadewi, (2017) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Peran Ganda (*Work Family Conflict*) Terhadap Stres Kerja**

Peran Ganda (*work family conflict*) seringkali mencuat yang disebabkan oleh pekerjaan yang mempunyai jam kerja tidak fleksibel, tidak tertib, jam kerja yang panjang, dan beban kerja yang besar, tekanan pikiran pekerjaan yang dirasakan, konflik

personal di tempat kerja, perjalanan dinas, pergantian karir, ataupun atasan organisasi yang tidak supportif bisa mempengaruhi terhadap penerapan tanggung jawab terhadap keluarga. Kondisi ini bisa mengusik benak ataupun mental karyawan dikala bekerja pada puncaknya, bisa memunculkan tekanan pikiran kerja pada karyawan. Dengan kata lain, tuntutan yang tiba dari pekerjaan serta keluarga melebihi kapasitas yang dipunyai karyawan bisa tingkatkan ketegangan (Nabila & Aini, 2019).

Seuai dengan hasil ujian *bootstrapping* dengan SmartPLS 3.29, pengaruh pengaruh peran ganda pegawai wanita terhadap stres kerja perolehan nilai *T statistic* sebesar 2.302 > dari T tabel (1.960) dan *P values* (0.022) < sig (0.05). dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yang menyatakan bahwa peran ganda pegawai (*work family konflik*) wanita memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Artinya jika peningkatan konflik peran ganda maka akan meningkatkan stres kerja. Penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Metta Astari & Sudibya (2018) dan Rusinta *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa Peran Ganda (*work family conflict*) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai wanita.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja**

Pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai bisa memunculkan tekanan pikiran kerja. Apabila pekerjaan tersebut melebihi batasan keahlian hingga hendak mencuat sesuatu tekanan yang dialami pegawai, perih tersebut bisa merangsang terbentuknya tekanan pikiran kerja. Sehingga beban kerja memiliki pengaruh terhadap tekanan pikiran kerja (Kusuma & Soesaty, 2014).

Sesuai dengan hasil pengujian *bootstrapping* dengan SmartPLS 3.29, pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perolehan nilai *T statistic* sebesar 6.111 > dari T tabel (1.960) dan *P values* (0.000) < sig (0.05). dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja artinya jika terjadi peningkatan beban kerja maka akan meningkatkan stres kerja pegawai wanita. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurcahyawati (2015), Maharani & Budianto (2019) dan Rikardo & Susanti (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Wanita.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita**

Jika seorang karyawan mengalami terlalu banyak stres, kinerja mulai menurun karena stres mengganggu kemampuan karyawan untuk melakukan tugasnya, menyebabkan dia kehilangan kendali atau kehilangan kendali. Keputusan dan tindakannya menjadi tidak stabil. Akibat yang paling serius adalah inefisiensi, gangguan, penyakit, ketidakmampuan bekerja, putus asa, menyerah, dan menolak bekerja (Luthfan, 2011 dalam Elizar, 2020).

Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* dengan SmartPLS 3.29, pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai perolehan nilai *T statistic* sebesar 9.133 > dari T tabel (1.960) dan *P values* (0.000) < sig (0.05). dapat disimpulkan bahwa hipotesis

kelima diterima yang menyatakan bahwa stres kerja pegawai wanita memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita. Artinya jika terjadi penurunan stres kerja maka akan meningkat kinerja pegawai wanita. Penelitian ini selaras dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elizar (2020), dan Hidayanti *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai wanita

## SIMPULAN

Dari hasil pembahasan di atas kesimpulan dalam hasil penelitian ini adalah peran ganda (*work family konflik*) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita, beban kerja pegawai wanita berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita, peran ganda (*work family konflik*) pegawai wanita memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja, beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja artinya jika terjadi peningkatan beban kerja maka akan meningkatkan stres kerja pegawai Wanita di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten, dan Stres kerja pegawai wanita memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita. Artinya jika terjadi penurunan stress kerja maka akan meningkat kinerja pegawai Wanita di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa banten.

Saran implikasi manajerial dari penelitian ini yaitu: *Pertama*, para Pegawai Wanita diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan rumah sebelum pergi bekerja agar pekerjaan rumah tidak menjadi beban saat bekerja di kantor. Sebaliknya, jangan menunda menyelesaikan pekerjaan di kantor agar bisa lebih fokus menghabiskan waktu bersama keluarga di rumah. *Kedua*, unsur Pimpinan di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa diharapkan bisa memberikan perhatian terhadap beban kerja karyawan. Pengurangan beban kerja berlebih tersebut dapat dilakukan dengan cara antara lain memberikan keringanan dalam bekerja agar pegawai mampu bekerja dengan baik. *Ketiga*, untuk mengurangi konflik peran ganda (*work family conflict*) pegawai wanita terhadap stress kerja pihak unsur pimpinan diharap mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dengan cara dapat juga dengan mengadakan kegiatan rekreasi pegawai bersama acara menjadikan sarana bagi instansi untuk mengenal keluarga dari para pegawai dan dapat lebih mendekatkan hubungan antara pegawai dengan keluarganya. *Keempat*, untuk meringankan beban kerja dan tidak terjadinya stress terhadap pegawai Wanita unsur pimpinan dapat memperhatikan kondisi-kondisi kerja yang dapat memberi peluang munculnya stres kerja seperti: beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, ambiguitas peran, frustrasi serta kebutuhan- kebutuhan pegawai yang tidak terpenuhi. *Kelima*, menugaskan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya dan melakukan proses seleksi yang sesuai. Mereka akan berterima kasih atas pekerjaan mereka. Bekerja dan akhirnya kurangi dampak stres pada pegawai wanita.

## DAFTAR PUSTAKA

Adolfina, M. G. L., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 177–186.

Andriana, I., Riyanto, D., & Darmawan, D. (2019). Workload and Motivation on Employees Performance Analyzed by Information Technology. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 662(2). 0

April, V. N., & Mutia, H. (2020). *Jurnal Ilmu Manajemen ( JMAS ) Pengaruh Konflik Keluarga Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Wanita di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Deli Serdang Tahun 2019 Jurnal Ilmu Manajemen ( JMAS )*. 3(2), 8–12.

Ariani, S. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 6(1), 1–20.

Burhanuddin, at all. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 10(1), 1–18.

Dachlan, M., Said, S., & Lamo, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pemeriksa BPJS ketenagakerjaan wilayah Indonesia. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(1), 53–61.

Elizar. (2020). Pengaruh Stres kerja, Beban kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Datu Beru Takengan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan*, 5(1), 78–89.

Fadillah, A. N., & Abdul Hakim, Si. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 1(5), 847–852.

Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen* (Edisi 5). Universitas Diponegoro Semarang.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square, Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0* (2nd ed.). Universitas Diponegoro Semarang.

Hidayanti, Irwadi, Vivian, Harimas, & Hasan, V. D. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ayin Dalet Bersama Medan*. 12(1), 124–132.

Indriasari, D. P., & Angreany. (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management*, 2(3), 1–19.

Irawanto, D. W. (2016). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Wanita : Kuliah di Indonesia*.

Ismiati, N. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap kinerja Polisi Wanita Di Polretsa Padang. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 1–11.

- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Di Pt Phapros Tbk Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1–10.
- Kadek Budi Martini, L., & Wayan Sitiari, N. (2018). The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance At Hotel Mahogany Mumbul Bali. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 41–45. -45
- Kusuma, A. A., & Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(2), 375–386.
- Lestari, D., & Prahiawan, W. (2018). Pengaruh Work Family Conflict, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(2), 165–183.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Metta Astari, N. M., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(7), 1895.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nabila, A., & Aini, H. N. U. E. K. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan divisi Operational dan Servis pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(2), 57–67.
- Nasution, L. S. M., Kirana, T., & Rostina, C. F. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan. *Jurnal Dharmawangsa*, 14(April), 5–9.
- Nur Ismiati, Z. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 1–11.
- Nurchayawati, B. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat IGD RSUD.A.Wahab Sjahrane. *Skripsi*, 1–13.
- Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 255108.
- Poakita, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.
- Pramudia, A., Samdin, Yusuf, Budi, N., Mokodompit, E. A., & Ramdhani, F. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Engaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 1–11.

- Ratnaningruma at all. (2018). Pengaruh Peran Ganda Pekerja Wanita Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Mediasi. *Diponegoro Journal Of Social and Politic*, 1–9. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Rikardo, T., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pt Garda Total Security Padang*. 1–15.
- Rusinta, A., Harsono, & Maryati, T. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulon Progo. *Statistical Field Theor*, 53(9), 1689–1699.
- Samsinar, N. H. and W. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda , Work Family Conflict, Beban Kerja Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawati PT. Bank Negara Bank Negara Indonesia (Persero )Tbk Cabang Pare –Pare. *Hasanuddin Journal of Business Strategy (HJBS)*, 1(3), 88–95.
- Seran, M., Sanusi, A., Manan, A., Program, M., Magister, S., Malang, U. M., & Malang, U. M. (2020). Dampak Anteseden Kompetensi , Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kontrak. *Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 4(1), 38–46.
- Trisna, D. B., Herman, S., & Abdul, M. M. (2018). Pengaruh konflik peran ganda Terhadap Kinerja melalui Stres Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 10(1), 1–18.
- Wahab, A., Yasrie, A., & Pengaruh, A. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 250–266.
- Wardhani, P. A. (2013). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 4, 1–30.
- Yuslihanah, A., Sunaryo, H., & Khoirul, M. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. *Riset Manajemen*, 91(5), 94–108.