

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Lidya Martha¹, Gregori Prahasta²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP". Padang, Indonesia

Corresponding Author: lidyam83@gmail.com¹, gregoryprahasta.gp@gmail.com²

Article History

Received: 24-12-2022

Revised: 31-12-2022

Accepted: 03-01-2023

Kata Kunci:

Kinerja Karyawan; Konflik Peran Ganda; Stress Kerja

Keywords:

Employee Performance; Job Stress; Multiple Role Conflict

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk menguji konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan, untuk menguji stres kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dilakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat. Jenis Jenis penelitian ini menggunakan data penelitian kuantitatif, Metode penarikan sampel dengan menggunakan purposive sampling yaitu teknik sampling non random sebanyak 37 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda di terima, dan stres kerja ditolak.

ABSTRACT:

This study aims to examine multiple role conflict on employee performance, to test work stress on employee performance, this research was conducted at the Library and Archives Service of West Sumatra Province. Type This type of research uses quantitative research data. The sampling method uses purposive sampling, namely a non-random sampling technique of 37 samples. The data analysis technique used is validity, reliability, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple regression analysis, and t test. The results of the study show that multiple role conflict has a positive and significant impact on employee performance. Work stress has no effect on employee performance. So it can be concluded that multiple role conflict is accepted, and work stress is rejected.

PENDAHULUAN

Seorang wanita karir yang sudah berkeluarga akan memiliki peran ganda, yakni dilingkungan pekerjaan dan dilingkungan keluarga. Didalam lingkup pekerjaan seorang wanita karir harus bisa menunjukkan performa dan kinerja yang baik ditempat kerja. Disamping itu wanita karir harus mampu memenuhi kewajiban sebagaimana ibu rumah tangga lainnya. Peran ganda seorang wanita dapat dirasakan begitu banyaknya seorang wanita menduduki posisi tertentu dalam berbagai pekerjaannya.

Menjalani status peran ganda, tidak lah mudah apalagi wanita tersebut sudah memiliki seorang anak, sangat beda dengan wanita yang masih lajang. Tanggung jawab seorang wanita yang mempunyai anak lebih besar dibanding wanita yang belum berkeluarga. Jika seorang wanita karir tidak dapat menyeimbangkan antara lingkup kerja dengan keluarga secara otomatis akan mengalami konflik. (Sari, 2015).

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dalam (Wirakristama 2011) menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa seorang wanita susah membagi waktu antara pekerjaan rumah dan kantor dan wanita tersebut memiliki rasa khawatir untuk menjadi lebih sukses. Ada tiga aspek yang menjadi kekhawatiran untuk menjadi sukses yaitu, ketakutan akan kehilangan femininitas, kekhawatiran akan kekurangan kemampuan untuk menjadi seorang ibu dan istri dalam rumah tangganya, merasa khawatir akan kehilangan penghargaan sosial, hal terakhir yakni adanya penolakan dari lingkungan sosial dan juga konflik peran ganda akan muncul karena adanya beberapa faktor, yakni kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, tuntutan pekerjaan dan keluarga serta adanya tekanan dalam pekerjaan yang membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Konflik peran ganda mempunyai dua jenis, yakni konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga dimana konflik yang terjadi pada karyawan, dimana, disatu sisi seorang karyawan harus bekerja profesional sesuai dengan profesinya disatu sisi harus profesional menjadi seorang ibu buat anak-anaknya dan istri buat suaminya, walaupun dihadapkan dengan beban kerja yang tinggi karyawan harus mampu menunjukkan performa kinerja yang baik dikantor. Dengan demikian banyak karyawan sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga atau keluarga mengganggu pekerjaan (Sari, 2015).

Oleh sebab itu konflik yang terjadi dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan efek negatif sehingga, menimbulkan efek stres yang mempengaruhi segi fisik dan psikologis.

Menurut (Sari, 2015) Konflik peran ganda dapat dihadapi oleh sebagian wanita karir yang bekerja apapun profesinya. Tidak sedikit wanita juga yang berpartisipasi dalam dunia industri, sumbangan wanita dalam dunia ekonomi di Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat dalam angkatan kerja pada tahun 2016 terdapat jumlah angkatan kerja wanita sebanyak 1.001.262 orang, pada tahun 2017 angkatan kerja wanita sebanyak 1.006.080 orang, pada tahun 2018 jumlah pekerja wanita sebanyak 1.048.676 orang pekerjawanita.

Menurut (Riyanto & Juanah, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon” menghasilkan kesimpulan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

Menurut (Gibson & Ivancevich, 2015) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita. Studi Pada PT Jatim Autocomp Indonesia” konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

Hipotesis 1: Konflik peran ganda berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat.

Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Jika sumber daya yang dimiliki tidak berkualitas, maka sangat menghambat tujuan dari perusahaan sehingga karyawan merasa dirinya dituntut untuk meningkatkan kualitas jika tidak mau tersingkir. Jika beban pekerjaan terlalu berat pada akhirnya dapat membuat karyawan menjadi stress (Vemidayanti, 2017).

Menurut (Luz Yolanda Toro Suarez., 2015). Stress kerja merupakan suatu konsekuensi yang berhubungan dengan kejadian disekitar lingkungan kerja. Stress kerja tidak hanya berpengaruh terhadap individu melainkan juga organisasi. Pekerjaan pun dapat benar-benar menjadi ancaman dan sumber stress bagi individu yang tidak memiliki keyakinan dan efikasi diri yang tinggi bahwa dirinya mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Efikasi diri yang tinggi dapat membantu untuk menyelesaikan tugas dan mengurangi beban kerja secara psikologis maupun fisik sehingga stress yang dirasakan pun sangat kecil.

Stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yakni stres sebagai stimulus yaitu merupakan pendekatan yang menitik beratkan kepada lingkungan, memandang stres dari interaksi stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres merupakan hal yang wajar dialami oleh individu karena terbentuk dari diri manusia.

Perpustakaan merupakan suatu organisasi yang salah satu fungsinya adalah sebagai unit informasi dan penyebar informasi. Salah satu perpustakaan yang ada di Kota Padang adalah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat yang berada di jalan Diponegoro no.4 Kota Padang, yang merupakan lembaga penyedia jasa yang menjadikan perpustakaan dan kearsipan sebagai pusat informasi untuk mencerdaskan kehidupan masyarakat dan dikunjungi oleh banyak orang, seperti: pelajar, mahasiswa dan sebagainya.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan merupakan sebuah instansi Pembina perpustakaan dan kearsipan di daerah ini. Yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) No.8 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah. Saat ini tugas karyawan perpustakaan tidak hanya menyediakan buku yang dibutuhkan masyarakat tetapi juga terhadap pelayanan keanggotaan, layanan multi media, layanan yang berkebutuhan khusus, layanan berkala, (surat kabar), layanan anak, layanan koleksi cadangan, layanan remaja yang membutuhkan novel, sastra, layanan referensi, umum, dan lain sebagainya.

Stres kerja sangat berakibat dalam kinerja karyawan, ketika karyawan mampu melayani semua kebutuhan pengunjung secara efektif maka karyawan wanita memiliki kinerja yang baik, maka akan menghasilkan kepuasan dalam bekerja tetapi ketika karyawan wanita tidak mampu melayani kebutuhan pengunjung sehingga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan oleh sebab itu aspek yang perlu diperhatikan oleh sebuah instansi khususnya dilingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan adalah kinerja karyawan, karena pekerjaan ini menyangkut dengan pelayanan masyarakat sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting. Karena pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang baik, sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, dengan kualitas individu yang baik pasti menghasilkan hasil kinerja yang baik juga.

Menurut (Sari, 2015) stres kerja dimana suatu kondisi ketegangan yang mana akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar akan mengancam individu dalam menghadapi lingkungan.

Sedangkan menurut (Indriyani, 2009) penyebab stres adalah diakibatkan oleh seseorang dalam menjalani profesi tertentu. Stress yang dirasakan menggambarkan persepsi keseluruhan seseorang individu mengenai bagaimana berbagai stresor mempengaruhi kehidupan. Para ahli menyatakan bahwa stress memiliki konsekuensi atau hasil psikologis yang berkaitan dengan sikap, keprilakuan dan kesehatan fisik.

Menurut (Gibson & Ivancevich, 2015). Dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita. Studi pada PT Jatim Autocomp Indonesia” Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

Hipotesis 2: Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat.

LANDASAN TEORI

Konflik Peran Ganda

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dalam (Wirakristama 2011) menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa seorang wanita susah membagi waktu antara pekerjaan rumah dan kantor dan wanita tersebut memiliki rasa khawatir untuk menjadi lebih sukses. Ada tiga aspek yang menjadi kekhawatiran untuk menjadi sukses yaitu, ketakutan akan kehilangan femininitas, kekhawatiran akan kekurangan kemampuan untuk menjadi seorang ibu dan istri dalam rumah tangganya, merasa khawatir akan kehilangan penghargaan sosial, hal terakhir yakni adanya penolakan dari lingkungan sosial dan juga konflik peran ganda akan muncul karena adanya beberapa faktor, yakni kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, tuntutan pekerjaan dan keluarga serta adanya tekanan dalam pekerjaan yang membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Konflik peran ganda mempunyai dua jenis, yakni konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga dimana konflik yang terjadi pada karyawan, dimana, disatu sisi seorang karyawan harus bekerja profesional sesuai dengan profesinya disatu sisi harus profesional menjadi seorang ibu buat anak-anaknya dan istri buat suaminya, walaupun dihadapkan dengan beban kerja yang tinggi karyawan harus mampu menunjukkan performa kinerja yang baik dikantor. Dengan demikian banyak karyawan sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga atau keluarga mengganggu pekerjaan (Sari, 2015).

Oleh sebab itu konflik yang terjadi dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan efek negatif sehingga, menimbulkan efek stres yang mempengaruhi segi fisik dan psikologis.

Menurut (Sari, 2015) Konflik peran ganda dapat dihadapi oleh sebagian wanita karir yang bekerja apapun profesinya. Tidak sedikit wanita juga yang berpartisipasi dalam dunia industri, sumbangan wanita dalam dunia ekonomi di Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat dalam angkatan kerja pada tahun 2016 terdapat jumlah angkatan kerja wanita sebanyak 1.001.262 orang, pada tahun 2017 angkatan kerja wanita sebanyak 1.006.080 orang, pada tahun 2018 jumlah pekerja wanita sebanyak 1.048.676 orang pekerjawanita.

Menurut (Riyanto & Juanah, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon” menghasilkan kesimpulan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

Menurut (Gibson & Ivancevich, 2015) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita. Studi Pada PT Jatim Autocomp Indonesia” konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

Hipotesis 1: Konflik peran ganda berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat.

Stres Kerja

Menurut (Luz Yolanda Toro Suarez., 2015). Stress kerja merupakan suatu konsekuensi yang berhubungan dengan kejadian disekitar lingkungan kerja. Stress kerja tidak

hanya berpengaruh terhadap individu melainkan juga organisasi. Pekerjaan pun dapat benar-benar menjadi ancaman dan sumber stress bagi individu yang tidak memiliki keyakinan dan efikasi diri yang tinggi bahwa dirinya mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Efikasi diri yang tinggi dapat membantu untuk menyelesaikan tugas dan mengurangi beban kerja secara psikologis maupun fisik sehingga stress yang dirasakan pun sangat kecil.

Stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yakni stres sebagai stimulus yaitu merupakan pendekatan yang menitik beratkan kepada lingkungan, memandang stres dari interaksi stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres merupakan hal yang wajar dialami oleh individu karena terbentuk dari diri manusia.

Menurut (Sari, 2015) stres kerja dimana suatu kondisi ketegangan yang mana akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar akan mengancam individu dalam menghadapi lingkungan.

Sedangkan menurut (Indriyani, 2009) penyebab stres adalah diakibatkan oleh seseorang dalam menjalani profesi tertentu. Stress yang dirasakan menggambarkan persepsi keseluruhan seseorang individu mengenai bagaimana berbagai stresor mempengaruhi kehidupan. Para ahli menyatakan bahwa stress memiliki konsekuensi atau hasil psikologis yang berkaitan dengan sikap, keprilakuan dan kesehatan fisik.

Menurut (Gibson & Ivancevich, 2015). Dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita. Studi pada PT Jatim Autocomp Indonesia” Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

Hipotesis 2: Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Propinsi Barat. yang berjumlah 37 orang. Teknik yang digunakan yaitu menggunakan purposive sampling yaitu teknik sampling non random.

Penjelasan operasional dan indikator dari banyak penelitian ditemukan pada tabel seperti:

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator/Pengukuran	Pernyataan nomor
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan gabungan kemampuan dan usaha yang dilakukan oleh individu. Hasil kerja yang baik bukan tergantung dari karakteristik tetapi juga dilihat dari hasil kerja individu yang telah dilakukan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. kemandirian	17-21
Konflik Peran Ganda (X ₁)	Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wirakristama 2011 dalam (Izzah et al., 1912)	1. Tekanan sebagai orang tua 2. Tekanan perkawinan 3. Kurangnya	1-9

Variabel	Defenisi	Indikator/Pengukuran	Pernyataan nomor
Stres Kerja (X ₂)	menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa seorang wanita susah membagi waktu antara pekerjaan rumah dan kantor, dan wanita tersebut memiliki rasa khawatir untuk menjadi lebih sukses.	keterlibatan istri 4. Kurangnya keterlibatan orangtua 5. Campur tangan pekerjaan	sebagai sebagai
	Menurut handoko 2012 dalam (Sari, 2015) stres kerja dimana suatu kondisi ketegangan yang mana akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan	1. Konflik Peran 2. Beban Kerja 3. Pengembangan Karir 4. hubungan dalam pekerjaan 5. struktur dalam organisasi.	

Penelitian ini terdapat dua variabel adalah variabel terikat dan variabel bebas, dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas yaitu konflik peran ganda (X₁), dan stress kerja (X₂). Teknik analisis data menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas) hitungan regresi linear berganda dan uji hipotesis t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen penelitian untuk pengaruh merek, harga dan word of mouth terhadap keputusan pembelian pada Rindo call yang beralamat pada Kabupaten Pesisir Selatan.

Uji validitas

Tabel 2
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Y1	0,661	0,300	Valid
Y2	0,615	0,300	Valid
Y3	0,791	0,300	Valid
Y4	0,838	0,300	Valid
Y5	0,437	0,300	Valid
Y6	0,764	0,300	Valid
Y7	0,484	0,300	Valid
Y8	0,698	0,300	Valid
Y9	0,504	0,300	Valid
Y10	0,688	0,300	Valid
Y11	0,524	0,300	Valid

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa d.ari semua pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 3
Uji Validitas Konflik Peran Ganda (X1)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X1.1	0,702	0,300	Valid
X1.2	0,658	0,300	Valid
X1.3	0,681	0,300	Valid
X1.4	0,704	0,300	Valid
X1.5	0,533	0,300	Valid
X1.6	0,724	0,300	Valid
X1.7	0,563	0,300	Valid
X1.8	0,707	0,300	Valid
X1.9	0,763	0,300	Valid
X1.10	0,762	0,300	Valid
X1.11	0,734	0,300	Valid

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel konflik peranganda dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,300.Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 4
Uji Validitas Stress Kerja (X2)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X2.1	0,571	0,300	Valid
X2.2	0,549	0,300	Valid
X2.3	0,490	0,300	Valid
X2.4	0,753	0,300	Valid
X2.5	0,735	0,300	Valid
X2.6	0,582	0,300	Valid
X2.7	0,303	0,300	Valid
X2.8	0,589	0,300	Valid
X2.9	0,357	0,300	Valid
X2.10	0,620	0,300	Valid

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Dari tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai stress kerja dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,300.Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Uji Reliabilitas**Tabel 5 Uji Reliabilitas**

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Kesimpulan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,896	0,600	Reliable
1.	Konflik Peran Ganda (X1)	0,919	0,600	Reliable
2.	Stress Kerja (X2)	0,852	0,600	Reliable

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja karyawan 0,896, konflik peran ganda sebesar 0,919 dan beban kerja 0,852. Kuesioner dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kinerja karyawan, konflik peran ganda dan beban kerja merupakan variabel memiliki tingkat kehandalan yang tinggi, sehingga dapat terus dilanjutkan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Uji Normalitas**Tabel 6 Uji Normalitas**

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0.703	0.05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) $0,703 > 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas**Tabel 7****Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Konflik peran ganda	1,094	0,914	Bebas gejala multikolinieritas
2	Stress kerja	1,094	0,914	Bebas gejala multikolinieritas

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 7 menunjukkan nilai tolerance dari variabel konflik peran ganda $0,914 > 0,1$ dan nilai VIF $1,094 < 10$, variabel stress ganda $0,914 > 0,1$ dan nilai VIF $1,094 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa di antara ketiga variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinieritas atau biasa di sebut bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas**Tabel 8****Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
	Konflik peran ganda	0,480	0,05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
	Stress kerja	0,582	0,05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil olahan data dari uji heteroskedastisitas pada tabel 8 menunjukkan bawa nilai signifikansi variabel Konflik peran ganda $0,480 > 0,05$, variabel Stress kerja $0,582 > 0,05$, maka dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Berganda

Keterangan	Coefficient
Constant	12,579
Konflik peran ganda	0,638
Stress kerja	0,072

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 12,579 + 0,638 (X_1) + 0,072 (X_2)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut:

1. Dari model persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 12,579 satuan, artinya jika variabel konflik peran ganda (X_1), stress kerja (X_2) diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 12,579 satuan.
2. Regresi konflik peran ganda sebesar 0,638 satuan artinya setiap peningkatan variabel konflik peran ganda sebesar 1 satuan berarti variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,638 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi stress kerja sebesar 0,072 satuan artinya setiap peningkatan variabel stress kerja sebesar 1 satuan berarti variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,072 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Tabel 10
Hasil Uji T

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sign	Kesimpulan
1	Konflik Peran Ganda(X_1)	7.144	1,689	0.05	0.000	H1 diterima
2	Stress Kerja(X_2)	0.708	1,689	0.05	0.484	H2 Ditolak

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (H1)
Variabel konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($7.144 > 1,689$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Maka dalam hal ini dinyatakan H_1 diterima.
2. Pengaruh Variabel Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (H2)

Variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat dengan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($0,708 > 1,689$) dengan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha ($0,484 < 0,05$). Maka dalam hal ini dinyatakan H_2 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perempuan pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat, Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($7.144 > 1.689$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$) maka, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hal ini bermakna instansi perlu memperhatikan konflik peran ganda para karyawan perempuan agar terlaksananya kinerja karyawan yang optimum yaitu dengan cara memberikan pengertian sehingga karyawan perempuan dapat memisahkan perannya secara profesional ketika menjadi karyawan pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat. Pimpinan hendaknya memperhatikan tekanan-tekanan yang dialami karyawan dalam bekerja dengan cara memberikan dukungan secara moral jika para karyawan sedang mengalami permasalahan serta tidak sungkan untuk memberikan saran dan memotivasi para karyawan agar bekerja lebih profesional dengan cara memberikan pelatihan atau memanggil motivator yang akan meningkatkan kembali motivasi kerja para karyawan.

Hasil ini sejalan dengan (Riyanto & Juanah, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon” menghasilkan kesimpulan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Dan penelitian Gibson & Ivancevich, (2015) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita. Studi Pada PT Jatim Autocomp Indonesia” konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. yang berarti dengan adanya konflik peran ganda, seorang karyawan memiliki kemampuan untuk membagi antara pekerjaan rumah dan kantor agar supaya dapat menyelesaikan tugas tepat waktunya serta pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perempuan pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat, dimana nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($0.708 > 1.689$) dengan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha ($0,484 < 0,05$) maka, hipotesis pertama (H_2) dalam penelitian ini dinyatakan ditolak.

Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan menerima tekanan kerja yang berlebihan sehingga memicu munculnya stres terhadap karyawan. Dimana semakin tinggi stress yang dialami oleh karyawan akan menurunkan hasil kinerja.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Wenur (2018) yang menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pradhanawati (2013) yang menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh konflik peran ganda, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Konflik peran ganda (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang pertama diterima. Yang artinya semakin baik karyawan bisa mengatasi konflik perannya maka akan meningkatkan kinerjanya.

Stress Kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang kedua ditolak. Yang artinya apabila stress kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat, yang mana telah bersedia memberikan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Sehingga dapat memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, serta pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti dalam melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afsari, S. F. (2015). *Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Di Sektor Pemerintahan Berdasarkan Teori Fraud Triangle*. 115.
- [2] Arief Prima Johan, SE, M. S. (2017). *Pelatihan Statistik. Analisis Statistik*, 1–15.
- [3] Dewi Burhanuddin, T., Sjahrudin, H., & Mus, A. M. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen Issue*, 1(8), 1–18. <https://doi.org/10.31219/osf.io/qjyky>
- [4] Gibson, & Ivancevich. (2015). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita. Studi Pada PT Jatim Autocomp Indonesia. Desember 2013*.
- [5] Hadi, S. (2015). *Pengertian Metode Penelitian Kuantitatif*.
- [6] Indriyani, A. (2009). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*.
- [7] IQBAL, M. I. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala. *Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung*.
- [8] Izzah, K., S, S. W. L. H., Prajitiasari, E. D., Manajemen, J., Ekonomi, F., Unej, U. J., & Kalimantan, J. (1912). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Phobia Sukses Terhadap Kinerja Karyawati Kontrak (Agen) Melalui Komitmen Organisasi Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember Dan Cabang Balung (The Influence of Work Family Conflict and Fear of Success O)*.
- [9] Johan, A. P. (2017). *Modul Pelatihan Statistik (SPSS)*. 1–55.
- [10] Kusuma, M. I. Y. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penerapan Akuntansi Akrua Pada Pemerintah. *Ekonomika Dan Bisnis*, 1–54.
- [11] Luz Yolanda Toro Suarez, Duri Kartika, C., RI, Kementerian Kesehatan, Studi, P., Dokter, P., Kedokteran, F., Udayana, U., ילזמ, ר., Oliver, J., Abdul Majid, J., Sulaiman, M., Zailani, S., Shahrudin, M. R., Saw, B., Wu, C. L., Brown, D., Sivabalan, P., Huang,

- P. H., Houston, C, Luz Yolanda Toro Suarez. (2015). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Surakarta, 1–27. [Http://Eprints.Ums.Ac.Id/37501/6/BAB II.Pdf](http://Eprints.Ums.Ac.Id/37501/6/BAB%20II.Pdf)
- [12] Pradhanawati, A. (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Pt. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 98–104. <https://doi.org/10.14710/jab.v2i1.535>
- [13] Rahmawati, D. U. W. (2018). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Agresivitas Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten X. *Program Studi Psikologi*.
- [14] Riyanto, I., & Juanah. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon. *Ekonomi Dan Publik*, 16(1), 1–14.
- [15] Rosita, S. (2014). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Manajemen Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.22219/jmb.v2i2.1705>
- [16] Sari, R. W. P. M. (2015). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Surakarta. *Manajemen*, 13(3), 1576–1580.
- [17] Sarwono, J. (2006). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. CV Andi Offset.
- [18] Vemidayanti, D. S. (2017). *Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Lumajang* (Vol. 3, Issue 3).
- [19] Wenur, G., Sepang, J., Dotulong, L., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado the Effect of Conflict and Work Stress on Employees Performance of Pt . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 51–60.