



ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, STRES KERJA DAN SELF EFFCACY TERHADAP KNERJA WANTA KARIR

Anggy Qurnia Ra'afy Hasibuan¹, Yesi Gusteti², Fenisy Resti³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Dharmas Indonesia, Dharmasraya, Indonesia

Email korespondensi: ²anggyhasibuan@gmail.com

Abstract

This study was conducted to examine and find out how much influence multiple role conflicts, work stress, self-efficacy have on the performance of career women, because the author also has a background as a career woman who works at Dharmas University Indonesia as an education staff. This research method uses quantitative analysis techniques using questionnaires. This study is about the analysis of multiple roles on the performance of career women at Dharmas University, Indonesia. Based on the results of research and discussion that have been presented in the Analysis of Multiple Role Conflicts, Job Stress and Self Efficacy on the Performance of Female Employees, a case study at Dharmas University, Indonesia, it can be concluded that the independent variable for dual role conflict shows a positive and significant influence on the dependent variable performance. female employees at Universitas Dharmasi Indonesia.

Keyword : *dual roles, job stress and self-efficacy, career women*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh konflik peran ganda, stress kerja, *self efficacy* terhadap kinerja wanita karir, karena penulis juga berlatar belakang sebagai wanita karir yang bekerja di Universitas Dharmas Indonesia sebagai seorang tenaga kependidikan. Metode penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan kuisioner. Penelitian ini tentang Analisis Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karir di Universitas Dharmas Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada Analisis Konflik Peran Ganda, Stress Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Wanita studi kasus di Universitas Dharmas Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabeli bebasi konflik peran ganda menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan wanitai di universitas dharmasi indonesia.

keyword : *peran ganda, stres kerja dan self efficacy, wanita karir*

© 2022 Jurnal IJMB

1. Pendahuluan

Motivasi wanita untuk berkarir adalah cita-cita, tujuan, rencana, dan dorongan untuk terus berkarya serta bertindak. Semakin tingginya tingkat pendidikan wanita dan kebutuhan ekonomi keluarga maka semakin banyak pula wanita yang memilih untuk berperan ganda sebagai pekerja dan istri/ibu dalam keluarga. Pilihan wanita untuk bekerja karena dilandasi motif kerja seperti kebutuhan finansial, kebutuhan sosial, aktualisasi diri dan kenyamanan saat bekerja. Wanita yang bekerja memiliki peran ganda sebagai pencari nafkah bagi keluarga dan juga sebagai ibu rumah tangga yang bertanggung jawab mengurus keluarganya (Fadillah, 2020).

Berdasarkan data dari Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian Universitas Dharmas Indonesia, menunjukkan bahwa jumlah Pegawai (Dosen dan Staf) Universitas Dharmas Indonesia sebanyak 104 orang terdiri dari 46 orang berjenis kelamin Laki-laki dan 58 Orang berjenis kelamin wanita, diantaranya 89 orang sudah menikah dan 15 orang belum menikah Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai wanita yang telah menikah terdapat indikasi peran ganda pegawai wanita sebagai peran tradisi yaitu sebagai istri, ibu dan peran transisi sebagai tenaga kerja dan anggota masyarakat. Bagi pegawai wanita yang belum menikah menjalankan dua peran secara bersamaan lebih mudah dari pada pegawai wanita yang sudah menikah dan telah memiliki anak. Pegawai wanita yang telah menikah dan memiliki anak sering mengalami benturan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan rumah tangga, yang mana seorang pegawai wanita atau ibu pekerja harus pintar dan bijaksana dalam membagi waktu di rumah dan di tempat kerja agar tidak mempengaruhi kinerjanya.

Perkembangan sosial budaya menyebabkan semakin banyak tuntutan ekonomi keluarga. Semakin tingginya tingkat pendidikan wanita dan kebutuhan ekonomi keluarga maka semakin banyak pula wanita yang memilih untuk berperan ganda sebagai pekerja dan istri/ibu dalam keluarga. Terjadi pergeseran nilai dari *single career family* dimana dalam sebuah rumah tangga hanya pria (suami) yang bekerja menjadi *dual career family*, dimana pria (suami) maupun wanita (istri) sama-sama bekerja (Alteza & Hidayati, 2011). Namun kenyataannya peran ganda memberikan konsekuensi yang berat. Dilain sisi wanita mencari nafkah untuk membantu suami bahkan pada kasus tertentu wanita lebih bisa diandalkan dalam menafkahi dan disisi lain wanita harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu. Walaupun demikian peran ganda wanita bukan pilihan yang tidak mungkin diambil dan hal tersebut sering berdampak kepada sikap mereka terhadap pekerjaan.

Dari hasil interview yang penulis lakukan dengan beberapa dosen dan staf wanita di

Universitas Dharmas Indonesia pada rentang waktu bulan Januari sampai dengan Februari 2022, dapat disimpulkan sebagian besar mereka memilih menjadi wanita karir karena ingin memperoleh penghasilan lebih, sebagai salah satu wujud bakti dan kerja sama dengan suami untuk membangun keluarga dan mapan dari segi finansial. Kemudian alasan lainnya adalah untuk mengaplikasikan ilmu yang di dapat, dengan adanya perubahan pandangan terhadap kesetaraan gender antara kaum laki-laki dan wanita membuat semakin banyak wanita yang bersekolah hingga ke perguruan tinggi, sehingga timbul keinginan untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu yang di dapat ke masyarakat luas. Sehingga menimbulkan hasrat untuk bekerja dan menjadi wanita yang produktif sesuai dengan bidang keahlian pendidikan yang di embannya. Pengaruh sosial juga menjadi salah satu alasan wanita bekerja, karena dengan memiliki penghasilan sendiri seorang wanita dwi karir dapat memenuhi kebutuhan pribadinya sendiri dan keluarga, tanpa harus mengganggu atau meminta kepada suami.

Konflik peran ganda merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Greenhaus dan Beutell (dalam Ansari, 2011) mengatakan bahwa wanita akan memiliki pengalaman konflik peran ganda yang lebih tinggi daripada pria dikarenakan wanita memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keluarga dan mengalokasikan sebagian besar waktu mereka terhadap keluarga. Kondisi seperti diatas sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan institusi, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak bagi usaha pencapaian tujuan Universitas, salah satunya adalah rendahnya kinerja Dosen Tenaga Pendidikan dan karyawan yang akan mempengaruhi produktifitas Kampus. Wanita yang bekerja, baik yang bekerja sendiri maupun sebagai pegawai/karyawan dikenal sebagai wanita karir, paling tidak menjalani dua peran sekaligus yang tidak mudah dan dapat menimbulkan konflik peran baginya yang secara tidak langsung mempengaruhi kualitas kerja dan perannya sebagai seorang ibu yang merasakan tekanan dan akhirnya menjadi stres. Penelitian mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan yang kronis dapat menyebabkan stres (Luthans, 2005 h.445) dalam (Vemidayati, 2015). Stres kerja merupakan suatu konsekuensi yang berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan kerja individu, baik secara fisik maupun psikologis (Vemidayati, 2015).

Self efficacy merupakan sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil (Regina, 2013). *Self efficacy* yang tinggi diharapkan oleh institusi untuk dimiliki oleh setiap Dosen, Tenaga

Pendidikan dan karyawan, khususnya Dosen, Tenaga Pendidikan dan karyawan wanita yang memiliki peran ganda. Hal itu dikarenakan dengan adanya *Self efficacy* yang tinggi, wanita dwi karir lebih dapat dipercaya akan mampu menyelesaikan tugas dan mengurangi pekerjaan secara psikologis dan meskipun ada tekanan pada pekerjaan dan stres yang dirasakan pun kecil. Menurut Bandura (dalam Ghufron, 2010) *Self efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh konflik peran ganda, stress kerja, *self efficacy* terhadap kinerja wanita karir, karena penulis juga berlatar belakang sebagai wanita karir yang bekerja di Universitas Dharmas Indonesia sebagai seorang tenaga kependidikan. Subjek penelitian ini adalah wanita karir baik dosen, tenaga kependidikan dan karyawan yang bekerja di Universitas Dharmas Indonesia. Diambilnya wanita karir sebagai subjek penelitian dikarenakan bagi ibu pekerja, mereka harus menjalani dua peran yang berbeda yakni menjadi wanita pekerja dan sebagai ibu rumah tangga, peran ganda yang dimiliki seorang dosen, tenaga pendidikan dan karyawan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dan dosen tersebut, begitu juga tuntutan Institusi terhadap *self efficacy* yang tinggi. Stres kerja akan muncul ketika wanita menjalankan peran gandanya menghadapi masalah atau kesulitan dalam memenuhi tuntutan institusi.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS¹

Konflik Peran Ganda

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki berbagai kepentingan dalam hidupnya dan setiap manusia tentu pernah dihadapkan dengan sebuah konflik. Menurut Winardi (dalam Meidah, 2013), konflik dirumuskan sebagai suatu situasi satu sama lain pada diri individu atau antara individu yang kemudian menyebabkan timbulnya pertentangan atau interaksi yang bersifat antagonistik. Greenhouse dan Beutell (dalam Meidah, 2013) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

Ramadani (2016) peran ganda merupakan perempuan yang memiliki dua pekerjaan yang dilakukan dengan satu waktu yaitu bekerja di rumah dan di luar rumah. Sedangkan menurut Santoso (2016) peran ganda adalah Seseorang yang memiliki berbagai status sekaligus dan akibatnya berbagai peran dipikulnya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa peran ganda adalah seseorang

yang memiliki dua pekerjaan sekaligus yang harus dilakukan dengan satu waktu.

Stres Kerja

Menurut Gibson dalam (Rosita, 2012) 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. Gibson, dkk dalam (Richardus, 2011) mengatakan bahwa stres adalah tanggapan yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (lingkungan), situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan atau fisik terhadap seseorang.

Menurut Ivan cevich, dkk dalam (Richardus, 2011) stres diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Dapat disimpulkan stress kerja adalah sebuah tekanan mental atau tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan terhadap individu atas suatu perubahan dari lingkungan eksternal. Luthan dalam (Rosita, 2012) menjelaskan bahwa stress tidak secara otomatis buruk bagi karyawan perseorangan atau kinerja organisasi mereka. Dalam kenyataannya, secara umum diketahui bahwa tingkat stress yang rendah dapat meningkatkan kinerja dan peningkatan aktivitas, perubahan dan kinerja yang baik. Antesenden stress sering disebut juga dengan stress yang mempengaruhi karyawan penyebabnya berasal dari luar dan dalam organisasi, dari kelompok yang dipengaruhi karyawan dan dari karyawan itu sendiri. Ada terdapat 4 jenis stressor yang mempengaruhi stress kerja yaitu: 1) Stressors Di luar Organisasi, 2) Stressors Organisasi, 3) Stressor Tingkat Individu, 4) Stressor Tingkat Kelompok. Stressors-stressor ini jika tidak ditangani lebih lanjut maka akan mempengaruhi kinerja seorang kariawan wanita dalam menjalankan tanggung jawabnya baik sebagai seorang Tenaga pendidikan, dosen dan staf.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan kuisioner. Penelitian ini tentang Analisis Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karir di Universitas Dharmas Indonesia. Kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sehingga penelitian ini banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data,

¹ Untuk penelitian kualitatif, cukup "Kajian Literatur".

penafsiran terhadap data seta penampilan dari hasilnya untuk menjelaskan kondisi objek pada periode penelitian (Sugiono, 2013). Penelitian dilakukan penulis berada di Kampus Universitas Dharmas Indonesia, Jl Jlintas Sumatra km 18, Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya, Provinsi Sumatra Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Dosen, Tenaga Pendidikan dan Staf Wanita yang bekerja di Universitas Dharmas Indonesia yang berjumlah 58 orang. Jumlah total sampel yang digunakan adalah 52 orang karena sesuai dengan jumlah populasi yang ada dan sesuai dengan kriteria sebagai berikut, (1) Dosen, Tenaga Kependidikan dan Staf Wanita, (2) Dosen, Tenaga Kependidikan dan Staf wanita yang sudah menikah dan juga sudah memiliki anak, (3) Umur, (4) Telah memiliki kontrak kerja dengan Universitas minimal 1 tahun.

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

a. Konflik Peran Ganda (X1)

Indikator-indikator konflik peran ganda yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Tuntutan pernikahan, terkait peran sebagai istri
2. Tuntutan kerja
3. Kurangnya kebersamaan keluarga

b. Stres Kerja (X2)

Indikator yang dipakai untuk penelitian dalam stres kerja menurut Robbins (2006) dalam (Oktasari 2017):

1. Gejala Fisiologis, seperti sakit kepala.
2. Gejala Psikologis, seperti merasa tertekan akibat beban kerja yang berlebihan.
3. Gejala Prilaku, Seperti mudah cemas, resah dan gelisah

c. *Self efficacy* (X3).

Indikator yang dipakai untuk penelitian dalam *self efficacy*:

1. Tingkat kesulitan, *self efficacy* yang dimiliki karyawan wanita membuat mereka cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.
2. Kekuatan keyakinan, *self efficacy* yang dimiliki karyawan wanita membuat mereka yakin tindakan yang mereka lakukan akan memperoleh hasil sesuai harapan mereka.
3. Kemampuan yang luas, karyawan wanita yang memiliki *self efficacy* mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan tugasnya.
4. Harapan akan Hasil, harapan memperoleh hasil sesuai dengan harapan jika karyawan wanita melakukan tindakan sesuai tujuan.
5. Keyakinan Diri, karyawan wanita percaya bahwa dirinya dapat meraih prestasi jika mereka lebih tekun dalam melaksanakan tugasnya.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator yang di pakai dalam penelitian ini :

1. Kualitas, hasil akhir memenuhi tujuan yang diharapkan Universitas.
2. Kuantitas, pekerjaan atau tugas yang dihasilkan memenuhi target perusahaan.
3. Ketepatan waktu, waktu menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan.
4. Kemandirian, karyawan wanita mandiri dalam menyelesaikan tugasnya.
5. Komitmen, karyawan wanita mempunyai tanggung jawab penuh dalam melakukan pekerjaannya.

Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel dependen, variabel independen:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja, stres kerja dan emosional.

a. Konflik Peran Ganda (X1)

b. Stres Kerja (X2)

c. *Self Efficacy* (X3)

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan wanita

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif.

Dalam melakukan penelitian analisa ini sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka penulis akan menggunakan *descriptive Statistics* yang dikelompokkan dalam karakteristik atau gambaran umum responden berdasarkan atas kriteria-kriteria sebagai berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari penelitian yang telah di lakukan dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia		
Usia	Jumlah	Persentase %
20 - 30 Tahun	15	28.84 %
31 - 40 Tahun	27	51.93 %
≥41 Tahun	10	19.23 %
Total	52	100 %

Dari tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang bekerja sebagai karyawan wanita di Universitas Dharmas Indonesia adalah responden yang berusia diantara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 27 orang (51.93%). Sedangkan responden minoritas atau paling sedikit adalah responden yang berusia ≥41, sebanyak 10 orang (19.23%), dan responden yang berusia diantara 20 – 30 tahun sebanyak 15 orang (28.84%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Responden berdasarkan lama bekerja di bagi dalam 3 kategori dari total responden sebanyak 52 orang, yaitu lama bekerja 1 – 5 tahun, 6- 10 tahun dan diatas 11 tahun, oleh karena itu berdasarkan penelitian yang telah di lakukan dapat dilihat karakteristik adalah sebagai berikut ini :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase %
1 - 5 Tahun	27	51.93 %
6 – 10 Tahun	17	32.70 %
≥ 11 Tahun	8	15.37 %
Total	52	100 %

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas, bekerja sebagai karyawan wanita di Universitas Dharmas Indonesia adalah responden yang masa kerjanya 1 – 5 tahun sebanyak 27 orang (51,93%). Sedangkan responden minoritas atau paling sedikit adalah responden yang masa kerjanya 6 – 10 tahun sebanyak 17 orang (32.70%), dan responden yang masa kerjanya diatas 11 tahun sebanyak 8 orang (15.37%).

Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel konflik peran ganda (X1)

Dari hasil pengolahan data pada variabel konflik peran ganda, maka diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Berdasarkan perbandingan antara r- hitung dan r- tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua butir soal untuk variabel konflik peran ganda (X1) adalah valid.

b. Variabel stres kerja (X2)

Dari hasil pengolahan data pada variabel stres kerja, maka diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

No butir soal	r hitung N=52	r tabel 5% df=N=52	Kriteria
1	0,295	0,279	Valid
2	0,422	0,279	Valid
3	0,404	0,279	Valid
4	0,734	0,279	Valid
5	0,621	0,279	Valid
6	0,679	0,279	Valid
7	0,618	0,279	Valid
8	0,817	0,279	Valid
9	0,771	0,279	Valid

Berdasarkan perbandingan antara r- hitung dan r- tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua butir soal untuk variabel stres kerja (X2) adalah valid.

c. Variabel self efficacy (X3)

Dari hasil pengolahan data pada variabel harga, maka diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

No butir soal	r hitung N=52	r tabel 5% df=N=52	Kriteria
1	0,447	0,279	Valid
2	0,645	0,279	Valid
3	0,515	0,279	Valid
4	0,688	0,279	Valid
5	0,472	0,279	Valid
6	0,332	0,279	Valid
7	0,635	0,279	Valid
8	0,559	0,279	Valid

Berdasarkan perbandingan antara r- hitung dan r- tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua butir soal untuk variabel self efficacy (X3) adalah valid.

d. Variabel Kinerja karyawan wanita (Y)

Dari hasil pengolahan data pada variabel Kinerja karyawan wanita, maka diperoleh hasil uji kevaliditasan sebagai berikut:

No butir soal	r hitung N=52	r tabel 5% df=N=52	Kriteria
1	0,690	0,279	Valid
2	0,378	0,279	Valid
3	0,707	0,279	Valid
4	0,415	0,279	Valid
5	0,507	0,279	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel konflik peran ganda (X1)

No butir soal	r hitung N=52	r tabel 5% Df=N=52	Kriteria
1	0,558	0,279	Valid
2	0,623	0,279	Valid
3	0,671	0,279	Valid
4	0,627	0,279	Valid
5	0,414	0,279	Valid
6	0,538	0,279	Valid
7	0,498	0,279	Valid
8	0,363	0,279	Valid
9	0,381	0,279	Valid
10	0,175	0,279	Tidak Valid
6	0,398	0,279	Valid
7	0,708	0,279	Valid
8	0,781	0,279	Valid

Berdasarkan perbandingan antara r- hitung dan r- tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua butir soal untuk variabel Kinerja karyawan wanita (Y) adalah valid.

Uji Reliabilitas

Setelah instrumen- instrumen pada variabel *konflik peran ganda* (X1), stres kerja (X2), self efficacy

(X3) dan Kinerja karyawan wanita (Y) dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas (kehandalan) pada masing-masing variabel. Dari pengujian reliabilitas variabel-variabel tersebut, diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Reliabilitas Variabel *konflik peran ganda* (X1), stres kerja (X2), self efficacy (X3) dan Kinerja karyawan wanita (Y)

Variabel	Jumlah item pertanyaan	Cronbach alpha	Rule of thumb	Keputusan
<i>konflik peran ganda</i> (X1)	10	0,711	0,60	Reliable
stres kerja (X2)	9	0,723	0,60	Reliable
self efficacy (X3)	8	0,722	0,60	Reliable
Kinerja karyawan wanita (Y)	8	0,736	0,60	Reliable

Dari tabel 7 di atas terlihat seluruh instrumen berdasarkan analisis reliabilitas diatas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai (*Cronbach's alpha*) untuk semua variabel adalah 0,711, 0,723, 0,722, dan 0,736 > 0.60 untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan reliabel atau handal dan layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara *konflik peran ganda* (X1), stres kerja (X2), self efficacy (X3) dan Kinerja karyawan wanita (Y) secara simultan dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Analisis Regresi Berganda *konflik peran ganda* (X1), stres kerja (X2), self efficacy (X3) dan Kinerja karyawan wanita (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.539	5.582		3.142	.003
<i>konflik peran ganda</i>	.081	.094	.120	1.941	.057
stres kerja	.002	.095	.002	1.982	.049
self efficacy	.409	.139	.393	2.950	.005

a. Dependent Variable: kinerja karyawan wanita

Berdasarkan tabel 8 di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu: $Y = 17,539 + 0,081X_1 + 0,002X_2 + 0,409X_3 + e$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta (β_0) sebesar 17,539 > 3.142 menunjukkan harga *constant*, artinya dimana variabel *konflik peran ganda* (X1), stres kerja (X2), self efficacy (X3) tidak ada atau = 0 maka kinerja karyawan wanita tetap sebesar 17,539. Hal ini dikarenakan karyawan wanita Universitas Dharmas Indonesia memiliki kualitas, kuantitas, kemandirian dan

komitmen tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

- Apabila konflik peran ganda (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi stres kerja, self efficacy diabaikan, maka mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan wanita sebesar 0,081 < 1.941.
- Apabila stres kerja (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi *konflik peran ganda* dan self efficacy diabaikan, maka mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan wanita sebesar 0,002 < 1.982.
- Apabila self efficacy (X3) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi *konflik peran ganda*, stres kerja diabaikan, maka mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,409 < 2.950.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik di gunakan untuk melihat apakah model penelitian yang di lakukan layak untuk digunakan dan juga di lanjutkan. Berikut ini adalah hasil asumsi klasik dalam bentuk:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bisa di lihat pada data tabel 9.

Tabel 9. Uji Normalitas Variabel *konflik peran ganda* (X1), stres kerja (X2), self efficacy (X3) dan Kinerja karyawan wanita (Y)
Coefficients^a

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Model	Unstandardized Residual	
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98901820
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.145
	Negative	-.088
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.008 ^c

Dari data di atas dapat di simpulkan bahwasanya hasil dan data penelitian ini bersifat normal. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan 0,008 > 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Berikut adalah hasil pengujian untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas:

Tabel 10. Uji Heterokedastisitas Variabel *konflik peran ganda* (X1), stres kerja (X2), self efficacy (X3) dan Kinerja karyawan wanita (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.539	5.582		3.142	.003

konflik peran ganda	.081	.094	.120	1.941	.057
stres kerja	.002	.095	.002	1.982	.049
self efficacy	.409	.139	.393	2.950	.005

a. Dependent Variable: kinerja karyawan wanita

Dari hasil tabel *coeffisien* diatas yang di lihat adalah nilai signifikansinya. Variabel independen memiliki nilai signifikan <0,05 maka bisa dikatakan model penelitian ini terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolerasi

Multikorelasi dapat dilihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas, jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikoleritas. Berikut adalah hasil pengujiannya.

Tabel 11. Uji Multikorelasi Variabel konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2), self efficacy (X3) dan Kinerja karyawan wanita (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta						
1 (Constant)	17.539	5.582			3.142	.003			
konflik peran ganda	.081	.094	.120		1.941	.057	.875	1.143	
stres kerja	.002	.095	.002		1.982	.049	.863	1.158	
self efficacy	.409	.139	.393		2.950	.005	.959	1.043	

a. Dependent Variable: kinerja karyawan wanita

Dari hasil tabel di atas, yang akan di nilai adalah nilai tolerance dan juga VIF nya, dapat dilihat bahwa nilai tolerance konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2), self efficacy (X3) lebih >0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas, dan nilai VIF nya ≤ 10,00 maka artinya tidak terjadi multikoleniaritas.

Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Derajat kebebasan (df) n-k-1 yaitu 52- 3 - 1 = 48 (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,677. Dari hasil olah data dapat disajikan pada tabel 12.

Tabel 12. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Error	Beta			
1 (Constant)	17.539	5.582			3.142	.003
konflik peran ganda	.081	.094	.120		1.941	.057
stres kerja	.002	.095	.002		1.982	.049
self efficacy	.409	.139	.393		2.950	.005

1 (Constant)	17.539	5.582			3.142	.003
konflik peran ganda	.081	.094	.120		1.941	.057
stres kerja	.002	.095	.002		1.982	.049
self efficacy	.409	.139	.393		2.950	.005

a. Dependent Variable: kinerja karyawan wanita

Dari tabel 12 di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh konflik peran ganda (X1) terhadap kinerja karyawan wanita (Y), terlihat t-hitung 1,941 dan t-tabel 1,677 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (1,941>1,677) ini menunjukkan variabel bebas konflik peran ganda berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan wanita. Dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha (0,057<0,05) maka dapat diperoleh H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya *konflik peran ganda* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita (Y).
2. Pengaruh stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan wanita (Y), terlihat t-hitung 1,982 dan t-tabel 1,677 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (1,982>1,677) ini menunjukkan variabel bebas stres kerja berpegaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan wanita. Dan tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha (0,049<0,05) maka dapat diperoleh H₀ ditolak H₂ diterima artinya stres kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita (Y).
3. Pengaruh self efficacy (X3) terhadap kinerja karyawan wanita (Y), terlihat t-hitung 2,950 dan t-tabel 1,677 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,950>1,677) ini menunjukkan variabel bebas self efficacy berpegaruh secara positif terhadap variabel terikat kinerja karyawan wanita. Dan tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha (0,005<0,05) maka dapat diperoleh H₀ ditolak H₃ diterima artinya self efficacy (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita (Y).

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Pengujian dilakukan dengan uji F (ANOVA). Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan df 2 (n-k-1) atau 52-3-1 = 48, maka

hasil yang diperoleh untuk F *tabel* sebesar 2,79. Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel *konflik peran ganda* (X1), stres kerja (X2) dan self efficacy (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita

(Y). Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13. Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.215	3	15.072	3.51	.020 ^b
	Residual	201.766	48	4.203		
	Total	246.981	51			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan wanita

b. Predictors: (Constant), self efficacy, konflik peran ganda, stres kerja

Dari tabel 13 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih

besar dari nilai F_{tabel} ($3,586 > 2,79$). Nilai F 3,586 dengan tingkat signifikan ($0,020 < 0,05$). Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_4 diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara konflik peran ganda, stres kerja dan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil determinasi dapat dilihat pada tabel 14 sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Pengujian Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.478	.463	2.250

a. Predictors: (Constant), self efficacy, konflik peran ganda, stres kerja

Berdasarkan tabel 14 di atas diperoleh angka R Square sebesar 0,762 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2), self efficacy (X3) terhadap Kinerja karyawan wanita (Y) sebesar 0,478. yang artinya bahwa pengaruh variabel konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2), self efficacy (X3) terhadap Kinerja karyawan wanita (Y) sebesar 47,8% sedangkan 52,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan Analisis Pengembangan Hipotesis Keterkaitan variabel Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita.

Analisis variabel konflik peran ganda menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan wanita, dapat dilihat pada hasil uji t variabel konflik peran ganda (X1) dengan nilai sig $0,001 < 0,005$ dan T-hitung $> T$ -tabel ($1,941 > 1,677$) maka terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan wanita (Y)

Dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,057 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya konflik peran ganda (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita (Y). Hal ini membuktikan bahwa adanya konflik peran ganda yang disadari dan diatur dengan baik antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan dalam keluarga maka akan tetap meningkatkan kinerja karyawan wanita di Universitas Dharmas Indonesia di karenakan seluruh karyawan wanita cenderung memiliki mental dan karakteristik dalam bekerja dan juga memiliki kesadaran yang tinggi sebagai seorang istri yang harus memberikan kasih sayang dan tanggung jawab yang terbaik untuk keluarga.

Keterkaitan Variabel Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita.

Analisis variabel stress kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan wanita, dapat dilihat pada hasil uji t variabel stress kerja (X2) dengan nilai sig $0,001 < 0,005$ dimana T-hitung $>$ dari T-tabel ($1,982 > 1,677$) ini menunjukkan variabel bebas stress kerja berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan wanita. Dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,049 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_2 diterima artinya stress kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja yang dialami oleh karyawan wanita Universitas Dharmas Indonesia relatif rendah, walaupun ada yang mengalami stress kerja dalam bekerja para karyawan wanita mampu mengatasinya dan memberikan solusi terbaik dalam segala aktivitasnya baik dalam keluarga dan juga dalam pekerjaan. Para karyawan Universitas Dharmas Indonesia sangat berkomitmen terhadap pekerjaannya sehingga mereka tetap dapat menyelesaikan pekerjaan dan tetap memberikan pelayanan yang terbaik bagi mahasiswa, rekan kerja dan tamu yang datang berkunjung ke Universitas Dharmas Indonesia. Hal ini menunjukkan tingkat stress yang mampu dikendalikan dengan baik dapat membuat karyawan meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan dan kemampuan berkreasi.

Keterkaitan Variabel Self Efficasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita.

Analisis variabel self efficacy menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan wanita, dapat dilihat pada hasil uji t variabel stress kerja (X3) dengan nilai sig $0,001 < 0,005$ dimana T-hitung lebih besar dari T-tabel ($2,950 > 1,677$) ini menunjukkan variabel bebas self efficacy berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat kinerja karyawan wanita. Dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,005 < 0,05$)

maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_3 diterima artinya self efficacy (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita (Y). Karyawan wanita di Universitas Dharmas Indonesia menyukai tantangan dan sesuatu yang berhubungan dengan pengembangan kreatifitas dalam dunia pendidikan sehingga dapat meningkatkan *self efficacy* pada diri mereka yang berdampak meningkatnya kinerja karyawan wanita Universitas Dharmas Indonesia.

Keterkaitan Variabel Konflik Peran Ganda, Stress Kerja dan *Self Efficasi* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Variabel konflik peran ganda, stress kerja dan *self efficacy* menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita dapat dilihat pada hasil uji F variabel konflik peran ganda (X1), stress kerja (X2), *self efficacy* (X3) dengan nilai

F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($3,586 > 2,79$). Nilai F 3,586 dengan tingkat signifikan ($0,020 < 0,05$). Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_4 diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara konflik peran ganda, stress kerja dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada Analisis Konflik Peran Ganda, Stress Kerja dan *Self Efficasi* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita studi kasus di Universitas Dharmas Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel bebas konflik peran ganda menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan wanita di Universitas Dharmas Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa adanya konflik peran ganda yang disadari dan diatur dengan baik antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan dalam keluarga maka akan tetap meningkatkan kinerja karyawan wanita di Universitas Dharmas Indonesia di karenakan seluruh karyawan wanita cenderung memiliki mental dan karakteristik dalam bekerja dan juga memiliki kesadaran yang tinggi sebagai seorang istri yang harus memberikan kasih sayang dan tanggung jawab yang terbaik untuk keluarga.
2. Variabel bebas stress kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di Universitas Dharmas Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja yang dialami oleh karyawan wanita Universitas Dharmas Indonesia relatif rendah, walaupun ada yang mengalami stress kerja dalam

bekerja para karyawan wanita mampu mengatasinya dan memberikan solusi terbaik dalam segala aktivitasnya baik dalam keluarga dan juga dalam pekerjaan. Para karyawan Universitas Dharmas Indonesia sangat berkomitmen terhadap pekerjaannya sehingga mereka tetap dapat menyelesaikan pekerjaan dan tetap memberikan pelayanan yang terbaik bagi mahasiswa, rekan kerja dan tamu yang datang berkunjung ke Universitas Dharmas Indonesia. Hal ini menunjukkan tingkat stres yang mampu dikendalikan dengan baik dapat membuat karyawan meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan dan kemampuan berkreasi.

3. Variabel *self efficacy* menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di Universitas Dharmas Indonesia. Dari hal ini dapat di lihat bahwa karyawan wanita di Universitas Dharmas Indonesia menyukai tantangan dan sesuatu yang berhubungan dengan pengembangan kreatifitas dalam dunia pendidikan sehingga dapat meningkatkan self efficacy pada diri mereka yang berdampak meningkatnya kinerja karyawan wanita Universitas Dharmas Indonesia.
4. Variabel konflik peran ganda, stress kerja dan *self efficacy* menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di Universitas Dharmas Indonesia. Hal ini dikarenakan karyawan wanita Universitas Dharmas Indonesia memiliki kualitas, kuantitas, kemandirian dan komitmen tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya yang di tunjang dengan rasa percaya diri yang tinggi dalam mengatur segala keperluan yang di butuhkan dalam tugas yang dikerjakan agar dapat berjalan dengan baik.

Daftar Rujukan

- [1] Abdullah . (2016). Hubungan antara Efikasi Diri dengan Toleransi . *Journal Insight* , 1(2), 13–30.
- [2] Burhanuddin , T. D., Sjahruddin , H., & Mus , A. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja , 1(1), 1–18. <http://doi.org/10.31227/osf.io/8fkxm>
- [3] Etanol , E., Waru , D., & Hibiscus , G. (2017). *Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Bacillus cereus Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember*.
- [4] Handayani , W. (2008). Dampak Komitmen Organisasi , SelfEfficacy terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawati PT. HM . Sampoerna Tbk . di Surabaya . *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis* , 8(2), 70–78.

- [5] Ismiati, N. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang, 1–11. <http://doi.org/10.31219/osf.io/yfjrb>
- [6] M, S. M. (2017). Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang), *Skripsi*, 1–178.
- [7] Marchianti, A., Nurus Sakinah, E., & Diniyah, N. et al. (2017). Digital Repository Universitas Jember Digital Repository Universitas Jember. *Efektifitas Penyuluhan Gizi Pada Kelompok 1000 HPK Dalam Meningkatkan Pengetahuan Dan Sikap Kesadaran Gizi*, 3(3), 96–104.
- [8] Marchianti, A., Nurus Sakinah, E., & Diniyah, N. et al. (2017). *Digital Repository Universitas Jember Digital Repository Universitas Jember. Efektifitas Penyuluhan Gizi pada Kelompok 1000 HPK dalam Meningkatkan Pengetahuan dan Sikap Kesadaran Gizi* (Vol. 3).
- [9] Mulyandini, A. D., S, S. W. L. H., Tobing, D. S. K., Manajemen, J., Ekonomi, F., Unej, U. J., & Kalimantan, J. (2015). Self Efficacy sebagai Mediasi Pengaruh Work Family Conflict dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Perbankan (Studi Pada Dual Career Couple di Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jember). *Artikel Ilmiah Mahasiswa 2015*, 1–6.
- [10] Nahwi, W. A. (2017). Pengaruh konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karir.
- [11] Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–18.
- [12] Nurjahjanti, H. (2012). Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Dengan Work Family Conflict Pada Polwan Di. *Promoting Harmony in* Retrieved from <http://eprints.undip.ac.id/39163/>
- [13] Pertiwi, N., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(2), 80–94.
- [14] Prasetyo, A. Y., Fathoni, A., & Malik, D. (2018). Analisis pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, hardiness, selfefficacy terhadap stress kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasinya (studi pada guru Demak) Adi. *Journal of Management*, 4(4), 1–25.
- [15] Pruba, M. W. D. (2018). Pengaruh Profesionalisme Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan, 67.
- [16] Ramadhoani, V. P. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, selfefficacy, work-family conflict, dan employee engagement terhadap turnover intention pegawai kantor badan sar nasional mataram. *Forum Ekonomi*, 22(1), 82–94. Retrieved from <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMMEKONOMI>