PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Pada Karyawan Wanita PT. Lautindo Synergy Sejahtera)

SKRIPSI

Oleh

KANIA KADIJASANTI

NIM : 19510023

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2024

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASi

(Studi Pada Karyawan Wanita PT. Lautindo Synergy Sejahtera)

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Oleh

KANIA KADIJASANTI

NIM : 19510023

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Wanita PT. Lautindo Synergy Sejahtera)

SKRIPSI

Oleh
KANIA KADIJASANTI

NIM : 19510023

Telah Disetujui Pada Tanggal 25 November 2024
Dosen Pembimbing,

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan Wanita PT. Lautindo Synergy Sejahtera)

SKRIPSI

Oleh

KANIA KADIJASANTI

NIM : 19510023

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 24 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji:	Tanda Tangan
1 Ketua Penguji **Prof. Dr. Siswanto, M.Si** NIP. 197509062006041001	
2 Anggota Penguji **Dr. Faisol, M.Pd** NIP. 198411142023211015	
3 Sekretaris Penguji **Ikhsan Maksum, M.Sc** NIP. 199312192019031012	

Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,

Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Kania Kadijasanti
NIM	: 19510023
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan Wanita PT. Lautindo Synergy Sejahtera)

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 7 November 2024

Hormat saya

Kania Kadijasanti

NIM : 19510023

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala karunia dan kemudahan yang diberikan atas se izin-Nya selama proses penelitian hingga sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

Proses penyusunan skripsi ini melibatkan banyak pihak yang membantu serta mengarahkan sehingga peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ikhsan Maksum, M.Sc. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dengan arahan dan dukungan selama proses penyusunan skripsi.
5. Seluruh jajaran Dosen Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ibu dan Kakak tercinta, yang telah banyak membantu peneliti dengan dukungan juga doa yang tak terhitung selama proses penyusunan skripsi.
7. *Sir* Edy, Manajer Pabrik PT. Lautindo Synergy Sejahtera.
8. Seluruh pihak Divisi SDM PT. Lautindo Synergy Sejahtera.
9. Seluruh karyawan Divisi Produksi PT. Lautindo Synergy Sejahtera yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
10. Teman-teman Riris, Novi, Aza, Dila yang sudah banyak memberikan bantuan serta semangat dalam proses penyusunan skripsi.
11. Seluruh pihak yang terlibat selama proses penelitian dan penyusunan skripsi.

Malang, 7 November 2024

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN i
LEMBAR PENGESAHAN ii
SURAT PERNYATAAN iii
KATA PENGANTAR iv
DAFTAR ISI v
DAFTAR TABEL viii
DAFTAR GAMBAR ix
ABSTRAK x
ABSTRACT xi
ملخص xii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 11
1.3 Tujuan Penelitian 11
1.4 Manfaat Penelitian 11
BAB II KAJIAN PUSTAKA 13
2.1 Penelitian Terdahulu 13
2.2 Kajian Teoritis 20
2.2.1 Konflik Peran Ganda 20
2.2.1.1 Pengertian Konflik Peran Ganda 20
2.2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda 21
2.2.1.3 Indikator Konflik Peran Ganda 21
2.2.2 Kinerja Karyawan 22
2.2.2.1 Pengertian Kinerja 22
2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 22
2.2.2.3 Indikator Kinerja 24
2.2.2.4 Kinerja Dalam Perspektif Islam 24
2.2.3 Stres Kerja 25
2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja 25

2.2.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja 26
2.2.3.3 Akibat Stres Kerja 27
2.2.3.4 Indikator Stres Kerja 27
2.2.3.5 Stres Kerja Dalam Perspektif Islam 27
2.3 Hubungan Antar Variabel 28
2.4 Kerangka Konseptual 32
2.5 Hipotesis Penelitian 32
BAB III METODE PENELITIAN 33
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian 33
3.2 Lokasi Penelitian 33
3.3 Populasi dan Sampel 33
3.4 Sampel 33
3.5 Teknik Pengambilan Sampel 34
3.6 Data dan Jenis Data 34
3.7 Teknik Pengumpulan Data 35
3.8 Definisi Operasional Variabel 36
3.9 Analisis Data 38
3.9.1 Analisa *Outer Model* 39
3.9.1.1 Uji Validitas Konstruk 39
3.9.1.2 Uji Reliabilitas 40
3.9.2 Analisa *Inner Model* 40
3.9.2.1 *R Square* 40
3.9.2.2 Uji Hipotesis (*Bootstrapping*) 40
3.9.2.3 Uji Mediasi 41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 42
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 42
4.1.1 Profil Perusahaan 42
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan 43
4.1.3 Struktur Organisasi 44
4.1.4 Profil Responden 44
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian 46

4.2.1 Variabel Konflik Peran Ganda (X) 46
4.2.2 Variabel Kinerja (Y) 47
4.2.3 Variabel Stres Kerja (Z) 48
4.3 Uji Instrumen 50
4.3.1 Uji Validitas 50
4.3.2 Uji Reliabilitas 51
4.4 Analisis Data *Partial Least Square* (PLS) 52
4.4.1 Analisis Outer Model 52
4.4.1.1 Validitas Konstruk 52
4.4.1.2 *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* 55
4.4.2 Analisis *Inner Model* 56
4.4.2.1 Hasil *R Square* 56
4.4.2.2 Uji Hipotesis (*Bootstrapping*) 57
4.4.2.3 Uji Mediasi 59
4.5 Pembahasan 60
4.5.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita 60
4.5.2 Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja 61
4.5.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan 62
4.5.4 Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel mediasi 63
BAB V PENUTUP 65
5.1 Kesimpulan 65
5.2 Limitasi Penelitian 65
5.3 Kontribusi Penelitian 66
5.4 Saran 66
DAFTAR PUSTAKA 67
LAMPIRAN 73

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT. Lautindo Synergy Sejahtera 5
Tabel 1. 2 Hasil Survei Pra Penelitian 6
Tabel 1. 3 Jam Kerja PT. Lautindo Synergy Sejahtera 6
Tabel 1. 4 Data Produksi PT. Lautindo Synergy Sejahtera Tahun 2023 7
Tabel 1. 5 Data Pengajuan Cuti Kerja Karyawan Wanita Periode Juni 2023..... 8
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu..... 17
Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian..... 20
Tabel 3. 1 Data Karyawan Wanita PT. Lautindo Synergy Sejahtera..... 34
Tabel 3. 2 Skala *Likert* 35
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel..... 36
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 45
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 45
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan..... 46
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan 46
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Peran Ganda 47
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan..... 48
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja 49
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas..... 50
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas..... 51
Tabel 4. 10 *Cross Loadings* 54
Tabel 4. 11 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) 55
Tabel 4. 12 *Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha* 55
Tabel 4. 13 Hasil *R Square* 56
Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung 58
Tabel 4. 15 Hasil Pengujian Tidak Langsung 59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 32
Gambar 4. 1 Logo PT. LSS 42
Gambar 4. 2 *Outer Loadings* 53
Gambar 4. 3 *Bootstrapping* 57

ABSTRAK

Kadijasanti Kania. 2024, SKRIPSI. Judul: "Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita melalui Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Wanita PT. Lautindo Synergy Sejahtera)"

Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Kinerja

Konflik peran ganda adalah salah satu permasalahan yang dialami karyawan wanita yang telah menikah dan harus membagi peran dalam dirinya untuk keluarga sekaligus pekerjaan. Seiring berjalannya konflik peran ganda, karyawan mengalami stres kerja akibat dari tekanan dua peran bersamaan. Namun, dengan pengelolaan stres yang tepat, stres kerja tersebut justru memotivasi serta meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam penelitian ini adalah menguji pengaruh dari konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel penelitian berjumlah 107 orang karyawan wanita PT. Lautindo Synergy Sejahtera menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan alat analisis SmartPLS 4 dalam pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja dapat memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita PT. Lautindo Synergy Sejahtera.

ABSTRACT

Kadijasanti Kania. 2024, THESIS, "*The Effect of Dual Role Conflict on the Performance of Female Employees through Job Stress as a Mediating Variable (Study on Female Employees of PT. Lautindo Synergy Sejahtera*)"

Supervisor : Ikhsan Maksum, M.Sc

Keywords : *Multiple Role Conflict, Work Stress, Performance*

Dual role conflict is one of the problems experienced by female employees who are married and have to divide their roles between family and work. As dual role conflict progresses, employees experience work stress due to the pressure of two roles simultaneously. However, with proper stress management, work stress motivates and improves employee performance. This research aims to examine the effect of dual role conflict on employee performance through work stress.

This research uses a quantitative approach, with a research sample of 107 female employees of PT. Lautindo Synergy Sejahtera uses a purposive sampling technique. This research uses the SmartPLS 4 analysis tool in hypothesis testing.

The results of the research show that dual role conflict has a positive and significant effect on employee performance, dual role conflict has a positive and significant effect on work stress, work stress has a positive and significant effect on employee performance, and work stress can mediate the effect of dual role conflict on employee performance in female employees of PT. Lautindo Synergy Sejahtera.

ملخص

كاديجاسانتي كانيا. 2024، البحث الجامعي. العنوان: "تأثير صراع الدور المزدوج على أداء الموظفات من خلال ضغوط العمل لمتغير وسيط (دراسة على الموظفات في شركة حزب العمال لوتيندوا سينرغي سيجاحتيرا)

المشرف : اخسان مقصوم, الماجستير

الكلمات الرئيسية: صراع الأدوار المتعددة، ضغوط العمل، الأداء

يعد صراع الأدوار المزدوجة إحدى المشكلات التي تعاني منها الموظفات المتزوجات ويضطررن إلى تقسيم أدوارهن بين الأسرة والعمل. مع تقدم الصراع بين الأدوار المزدوجة، يعاني الموظفون من ضغوط العمل نتيجة لضغط الدورين في وقت واحد. ومع ذلك، مع الإدارة السليمة للضغوط، فإن ضغوط العمل تحفز في الواقع أداء الموظفين وتحسنه. الهدف من هذا البحث هو دراسة تأثير صراع الأدوار المزدوجة على أداء الموظفين من خلال ضغوط العمل.

يستخدم هذا البحث المنهج الكمي، مع عينة بحثية مكونة من 107 موظفة في حزب العمال لوتيندوا سينرغي سيجاحتيرا بتقنية أخذ العينات الهادفة. يستخدم هذا البحث أداة التحليل SmartPLS 4 في اختبار الفرضيات.

أظهرت نتائج البحث أن صراع الدور المزدوج له تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف، وصراع الدور المزدوج له تأثير إيجابي وكبير على ضغوط العمل، وضغوط العمل لها تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف، وأن ضغوط العمل يمكن أن تتوسط في تأثير صراع الدور المزدوج على أداء الموظف لدى الموظفات في وظائف الموظفين في حزب العمال لوتيندوا سينرغي سيجاحتيرا

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam masa perkembangan teknologi seperti sekarang ini, bisnis dihadapkan pada persaingan dan perubahan yang cepat dan kompleks. Banyak organisasi atau perusahaan yang saling bersaing untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat serta membangun kepercayaan bagi pelanggannya guna mempertahankan bisnisnya dan memajukan perusahaannya, baik perusahaan berskala nasional maupun perusahaan berskala internasional ataupun perusahaan besar maupun UMKM (Rahmasari, 2023). Dengan persaingan tersebut, banyak perusahaan yang seakan dituntut untuk memiliki keunggulan dalam berbagai faktor di dalamnya seperti faktor produksi yakni mesin, material, modal, sumber daya manusia, dan lain sebagainya. Faktor produksi dalam suatu perusahaan yang dinamis, hidup, dan sebagai kesatuan ekonomis adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam perusahaan mana pun, sesuai dengan pernyataan Yulandri & Onsardi (2021), bahwa sumber daya manusia di dalam perusahaan memiliki kedudukan yang strategis dan sangat penting dalam mendukung perusahaan untuk meraih tujuannya. Di mana sumber daya manusia berfungsi sebagai mengatur, mengelola, dan memanfaatkan karyawan secara produktif sebagai penggerak organisasi. Organisasi perlu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga nantinya hasil kerja dari karyawan juga tercapai karena karyawan di dalam perusahaan sudah melakukan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan arahan dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif sehingga perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan untuk mencapai produktivitas pada kinerja perusahaan. Setiap karyawan juga harus dituntut bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan baik sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya di bidang yang sama. Kemajuan suatu perusahaan juga dapat ditentukan dari kualitas

kinerja karyawan. Mengutip Yeremia & Nuridin (2022), dalam penelitiannya mengatakan bahwa kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang, kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang karyawan akan menghasilkan meningkatnya kinerja secara keseluruhan. Untuk dapat mencapai kinerja yang optimal tentunya karyawan dituntut untuk bekerja sebaik mungkin berdasarkan pengalaman yang sudah dimiliki dan salah satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan meningkat atau menurun adalah konflik peran ganda.

Konflik peran ganda merupakan salah satu bentuk konflik peran yang muncul Ketika individu mengalami tekanan yang bertentangan dari kedua aspek tersebut (Greenhaus & Beutell, 1985). Dua aspek dalam konteks ini yaitu konflik yang timbul dari pekerjaan yang mengganggu kehidupan keluarga (*Work Interference with Family/WIF*) dan konflik yang berasal dari keluarga yang mengganggu pekerjaan (*Family Interference with Work/FIW*). Akibat dari tuntutan tersebut, karyawan sering merasakan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan tanggung jawab keluarga yang dapat menyebabkan lingkungan kerja yang tidak kondusif (Unruh *et al.,* 2016). Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa tidak mampu memberikan yang terbaik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga secara bersamaan, sehingga menimbulkan perasaan tidak berdaya. Kondisi ini mencerminkan hilangnya kemampuan tertentu di mana karyawan cenderung menghindari situasi yang dapat memperburuk kemampuan mereka (Khan, 2022).

Konflik peran ganda dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan dengan cara penurunan kinerja karyawan yang memberikan dampak buruk pada perusahaan seperti meningkatnya absensi, menurunnya komitmen organisasional karyawan, dan keinginan karyawan untuk keluar (Tjokro & Astenu, 2017). Konflik peran ganda adalah bentuk konflik antar peran, di mana peran dalam keluarga dan pekerjaan saling bertentangan. Artinya karyawan memiliki tingkat kesulitan yang lebih tinggi dalam melaksanakan perannya dalam pekerjaan (dunia kerja)

dibandingkan dengan melaksanakan perannya dalam keluarga (Susijawati *et al.*, 2017).

Konflik peran ganda sering kali terjadi pada perempuan, di mana seseorang perempuan yang telah berkeluarga dan telah menjadi seorang ibu dengan jabatan profesional seringkali mempunyai tekanan pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan ayah atau laki-laki, contoh wanita berkeluarga yang menjabat sebagai manajer, kepala cabang, atau pemimpin divisi. Perempuan yang mengemban jabatan penting di perusahaan sekaligus berperan sebagai seorang istri dan ibu dalam rumah tangganya dapat terindikasi mengalami konflik dalam dirinya sehingga menimbulkan tekanan psikologis karena menangani dua pekerjaan sekaligus dan hal tersebut dapat berdampak pada kesehatannya (Sari *et al*., 2021).

Selain itu, partisipasi karyawan perempuan dalam pekerjaan juga mempunyai banyak kelemahan, antara lain hubungan keluarga yang lemah, rasa tidak hormat terhadap situasi rumah, ketidakmampuan untuk fokus pada pekerjaan, dan berbagai permasalahan lainnya. Konflik peran ganda yang dihadapi karyawan perempuan inilah yang dapat memicu permasalahan baik dalam kehidupan pribadi maupun profesionalnya (Komariyah *et al*., 2021). Selain konflik peran ganda, salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja.

Stres kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan yang dapat diukur menggunakan dimensi sekaligus menjadi indikatornya, antara lain: tekanan atau tuntutan dari atasan, beban kerja yang diberikan, kesalahan atau ketegangan, dan menurunnya tingkat hubungan interpersonal (Tjokro & Astenu, 2017). Stres merupakan keadaan di mana seseorang merasakan tekanan akibat kejadian dari luar dan mungkin mempunyai pengaruh berbahaya terhadap kesejahteraan psikologis serta fisik karyawan. Stres kerja itu sendiri adalah suatu kondisi yang menyebabkan terjadinya ketegangan sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang di tempat kerja. Stres kerja yang tinggi dan tidak dapat dikendalikan oleh karyawan dapat mengancam kemampuan karyawan dalam bekerja yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan kemudian dapat menurunkan kinerjanya (Trisna *et al.*, 2018).

Stres yang dialami karyawan di tempat kerja merupakan tuntutan profesionalitas dan tuntutan lain perusahaan kepada karyawan untuk selalu menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan. Selain itu, tuntutan yang diberikan kepada karyawan kadang bertentangan satu dengan yang lain dan semakin beragam. Banyaknya tantangan yang dihadapi karyawan terkait tugas dan tanggung jawab juga dapat membuat stres karyawan meningkat. Tantangan tersebut dapat dari luar lingkungan kerja dan tantangan dalam lingkungan kerja. Tantangan yang berasal dari luar lingkungan kerja seperti : karyawan tidak dapat memisahkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, karyawan memiliki perbedaan budaya, dan sebagainya. Tantangan yang berasal dari dalam lingkungan kerja seperti : kesejahteraannya kurang diperhatikan, adanya kepemimpinan yang buruk, dan sebagainya (Arwidiana & Citrawati, 2023).

Dari seluruh penjelasan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berfokus pada permasalahan konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun, peneliti telah menentukan lokasi penelitian untuk meneliti fokus permasalahan tersebut. Penelitian ini dilakukan di PT. Lautindo Synergy Sejahtera (PT. LSS), perusahaan yang memproduksi Tuna Masak Beku yang didirikan pada 11 Mei 2016. Pada awalnya bisnis ini berada di Muncar, Banyuwangi, Jawa Timur pada Bulan Juli Tahun 2018 tetapi sekarang berpindah di Dusun Tratas,RT 001 RW 001, Desa. Kedungringin, Kec Muncar, Kab. Banyuwangi, Prov. Jawa Timur. Perusahaan ini merupakan perusahaan penanaman modal asing (PMA) yang di mana negara asalnya adalah Singapura yang dimiliki oleh PT. LMA dan CMC *Public Company Limited*. Perusahaan yang memiliki target global di mana dengan tujuan ekspor Thailand, Malaysia, Jepang, Korea Selatan, Amerika, China dan juga negara-negara lainnya. Setiap harinya diharapkan produksi yang dilakukan terhadap pengolahan ikan tuna maksimal 80 ton per hari. Besarnya target yang ditentukan dan juga skala perusahaan yang besar menjadi sebuah hal yang perlu diperhatikan di mana untuk memenuhi ini semua tentunya perlu adanya karyawan atau staf yang dapat mengisi tempat segala bentuk produksi ikan tuna.

Karyawan yang terdapat di PT. LSS diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 70% karyawan di sana adalah perempuan dan sebanyak 30% karyawan lainnya adalah laki-laki. Banyaknya karyawan perempuan di PT. LSS menjadi sebuah hal yang menarik untuk diteliti lebih dalam terkait peran dari karyawan wanita di sana dalam memaksimalkan kinerjanya pada saat bekerja. Pada dasarnya setiap pekerjaan dapat dilakukan oleh siapa saja tanpa perlu adanya sebuah pandangan untuk mencari pekerjaan berdasarkan pada gender yang dimiliki. Adapun berdasar dari data daftar susunan karyawan PT. Lautindo Synergy Sejahtera pada tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 1

Jumlah Karyawan PT. Lautindo Synergy Sejahtera

Divisi	Jumlah Karyawan
Raw Material	40
Preparation	44
De Skin	51
Cleaning	62
Sortasi	53
Packing	45
Sanitasi	29
TOTAL	324

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas didapatkan sebuah informasi di mana secara keseluruhan terdapat total karyawan yang bekerja di PT. LSS sebanyak 324 karyawan. Karyawan yang dimiliki oleh PT. LSS cukup banyak sehingga jika semuanya memiliki kualitas kinerja yang baik tentunya akan menghasilkan capaian target yang maksimal dan mampu meningkatkan perkembangan perusahaan dengan baik. Secara lebih lanjut diketahui bahwa terdapat sebanyak 230 karyawan memiliki jenis kelamin perempuan dan sisanya sebanyak 94 orang adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan yang dimiliki oleh PT. LSS adalah perempuan dibandingkan laki-laki. Melihat banyaknya karyawan adalah perempuan dan sebagian sudah menikah dan berkeluarga tentunya menjadi sebuah perhatian yang serius terkait bagaimana para karyawan yang sudah berkeluarga dan menjadi ibu dalam menjaga kualitas

kinerjanya agar tidak menurun dan membuat kinerja perusahaan juga semakin berkurang.

Berdasarkan hasil observasi awal pada 4 april 2024 yang telah dilakukan di mana dengan mewawancarai 5 karyawan wanita divisi produksi yang sudah menikah didapatkan hasil survei pra penelitian sebagai berikut :

Tabel 1. 2

Hasil Survei Pra Penelitian

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Beban kerja yang sudah menjadi kewajiban dapat mengurangi waktu kebersamaan dengan keluarga ?	4 dari lima karyawan menjawab setuju dan 1 karyawan menjawab tidak setuju
2	Banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan pada saat bekerja mengurangi perhatian anda terhadap keluarga ?	5 karyawan menjawab setuju dengan pertanyaan ini
3	Apakah dengan beban kerja yang dimiliki anda merasa terbebani dan membuat anda menjadi stres dan sulit membagi tugas antara keluarga dengan pekerjaan ?	4 dari 5 karyawan menjawab setuju dan 1 karyawan menjawab tidak setuju
4	Apakah anda selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu ?	2 dari 5 karyawan menjawab setuju dan 3 karyawan menjawab tidak setuju
5	Apakah anda selalu dapat memenuhi target yang telah ditentukan sesuai dengan ketentuan perusahaan ?	2 dari 5 karyawan menjawab setuju dan 3 karyawan menjawab tidak setuju

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil survei pra penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang dimiliki karyawan wanita PT. LSS memiliki dampak pada kurangnya waktu karyawan terhadap keluarga yang membuat karyawan merasa stres karena kesulitan membagi tugas dan waktu untuk keluarga dan untuk pekerjaan. Hal ini dikarenakan jam kerja PT. LSS yang cukup menyita waktu bersama keluarga. Berikut jam kerja di PT. LSS

Tabel 1. 3

Jam Kerja PT. Lautindo Synergy Sejahtera

Hari	Jam Kerja	Keterangan
Senin-Kamis	07.00-16.00	Istirahat 12.00-13.00
Jumat	07.00-16.00	Istirahat 11.00-13.00
Sabtu	07.00-16.00	Hanya masuk kerja jika ada produksi melebihi target harian (dihitung lembur).

Sumber: Data diolah, 2024

Jam kerja yang dimulai pada pagi hari hingga sore hari dan juga adanya target yang harus dicapai di setiap harinya tentunya akan membuat para karyawan wanita terutama yang sudah menikah tidak memiliki banyak waktu untuk berkumpul dan juga bersama dengan keluarga, merawat dan mendidik anak, serta mengurus segala bentuk kebutuhan rumah tangga dengan semestinya. Keadaan ini selain mengganggu perannya untuk menjadi seorang ibu rumah tangga secara utuh juga mengganggu perannya sebagai seorang pekerja atau karyawan sehingga dapat mengakibatkan menurunnya performa pada saat bekerja.

Pada tahun 2023 didapatkan sebuah informasi di mana pada periode tertentu pada tahun 2023 mengalami penurunan tingkat produksi dibandingkan dengan periode sebelumnya. Adapun data produksi PT. Lautindo Synergy Sejahtera pada tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 4

Data Produksi PT. Lautindo Synergy Sejahtera Tahun 2023

No.	Periode	Jumlah Produksi (dalam ton)
1.	Januari	1139
2.	Februari	1120
3.	Maret	1134
4.	April	800
5.	Mei	1313
6.	Juni	1072
7.	Juli	1313
8.	Agustus	1374
9.	September	1276
10.	Oktober	1291
11.	November	1289
12.	Desember	1161

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa produksi ikan tuna di PT. LSS tahun 2023 mengalami fluktuatif. Artinya terjadi naik dan turun produksi, seperti pada periode Agustus yang mengalami kenaikan produksi paling tinggi selama tahun 2023 dikarenakan jumlah ikan yang sedang melimpah sehingga memengaruhi hasil tangkapan. Meningkatnya penangkapan ikan juga menambah jam kerja karyawan produksi yang mengakibatkan lembur bahkan di hari yang seharusnya merupakan hari libur produksi, yang berimbas pada karyawan mengalami kelelahan akibat jam kerja berlebih. Untuk penurunan produksi pada periode April terjadi karena

berbagai faktor seperti faktor cuaca yang buruk atau seperti yang disampaikan oleh manajer produksi senior bahwa penurunan produksi ini terjadi karena banyaknya karyawan wanita yang sudah menikah mengalami gagal fokus dalam pekerjaannya. Sebagai contoh penurunan produksi di periode Juni dikarenakan sejumlah karyawan wanita sebanyak 82 karyawan mengajukan cuti kerja dengan alasan urusan sekolah anak dan berbagai alasan lainnya.

Berikut daftar absensi karyawan wanita PT. LSS periode Juni 2023

Tabel 1. 5

Data Pengajuan Cuti Kerja Karyawan Wanita Periode Juni 2023

Jumlah Karyawan	Keterangan
53	Urusan sekolah anak
13	Cuti hamil
7	Sakit
6	Menikah
2	Berduka
1	Tanpa Keterangan

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel di atas, dapat menunjukkan bahwa alasan karyawan mengambil cuti kerja pada periode Juni 2024 paling banyak dengan keterangan urusan sekolah anak sebanyak 53 karyawan wanita dan yang paling sedikit adalah alasan karena berduka sebanyak 1 karyawan wanita. Berdasarkan informasi yang didapatkan pada manajer produksi perusahaan menunjukkan bahwa penyebab meningkatnya persentase absensi membuat tingkat produksi pada tahun 2023 menurun seperti: jadwal kerja bagi para wanita yang sudah menikah terutama pada mereka yang sudah hamil dan memiliki anak membuat karyawan tidak dapat memenuhi jam kerja dengan seharusnya. Jam kerja yang dilaksanakan pukul 7 pagi hingga pukul 4 sore dan bahkan terkadang sampai lewat dari jam kerja yang sudah ditentukan karena banyaknya produksi ikan tuna membuat banyak karyawan wanita yang mengalami gangguan kelelahan secara fisik. Kemudian sebagian karyawan wanita yang terlambat untuk masuk dan juga pulang lebih cepat dikarenakan adanya urusan keluarga yang mendesak membuat karyawan lebih baik memilih untuk absen dan tidak masuk bekerja. Hal ini yang membuat kinerja karyawan wanita menjadi

menurun dan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produksi ikan tuna pada tahun 2023.

Adapun, pada tabel 1.3 juga menunjukkan kenaikan produksi ikan tuna di PT. LSS tahun 2023, seperti yang terjadi pada periode Agustus mengalami kenaikan tingkat produksi dengan jumlah yang sangat besar. Hal ini dapat terjadi karena peningkatan jumlah ikan tuna yang ditangkap sangat banyak dan menuntut karyawan bekerja secara lembur untuk mencapai target kerja yang diinginkan perusahaan. Bekerja secara lembur bagi karyawan PT. LSS Banyuwangi yang mayoritas karyawannya adalah wanita yang memiliki peran di dalam keluarganya juga sebagai seorang istri dan ibu tentu dapat memicu terjadinya stres pada karyawan. Stres yang terjadi ini kebanyakan terjadi karena kebutuhan perekonomian yang terus naik membuat mereka sangat kebingungan untuk mendapatkan tambahan uang sehingga membuat pada saat bekerja tidak fokus dan cenderung menurun kinerjanya.

Permasalahan yang sering terjadi di PT. LSS Banyuwangi adalah terjadinya konflik peran ganda yang dapat menyebabkan stres kerja yang dihadapi oleh karyawan wanita yang bekerja secara keseluruhan didasari karena adanya peningkatan persentase absensi karyawan wanita yang sudah menikah. Adapun perilaku negatif yang muncul karena adanya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan wanita yang sudah menikah yakni salah satunya pada peningkatan ketidakhadiran pada jam kerja. Adanya sebuah tuntutan kewajiban dalam bekerja yang sudah menjadi keharusan yang harus dipenuhi pada saat bekerja dan juga adanya peran lain yang harus dipegang secara bersamaan dapat membuat karyawan wanita yang sudah menikah tidak dapat menjalankan kedua peran tersebut dengan maksimal sehingga mampu menyebabkan stres kerja. Timbulnya sebuah konflik kerja dan stres kerja menjadi sebuah gejala perilaku yang di mana dikaitkan dengan perilaku yang di dalamnya mencakup pada perubahan dan juga tingkat produktivitas, tingkat keluar masuknya karyawan, dan juga absensi karyawan (Nadiva & Cahyadi, 2022).

Selain itu, peneliti juga menemukan keterkaitan antar variabel dari penelitian yang dilakukan sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Arlinda (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita di RSUD Konawe Selatan". Di mana dalam penelitiannya menyatakan peran ganda dan stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita di BLUD RS Konawe Selatan. Sedangkan, penelitian lainnya yang dilakukan Iswari & Pradhanawati (2018) berjudul "Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di PT. Phapros TBK Semarang". Di mana hasil penelitiannya mendapatkan temuan yakni peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perempuan di PT. Phapros Tbk Kota Semarang.

Dari kedua penelitian di atas, terdapat kesamaan variabel dengan penelitian ini yakni variabel peran ganda, stres kerja, dan kinerja karyawan. Namun, kedua penelitian di atas terdapat celah dalam penelitian yang memungkinkan penelitian mengenai fokus permasalahan pada pengaruh peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bisa dikembangkan oleh peneliti. Oleh sebab itu, peneliti akan melakukan penelitian ini dengan tujuan mendukung hasil penelitian terdahulu yang masih belum sempurna dan penelitian ini nantinya akan memunculkan *novelty* penelitian terkait pengaruh peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena di atas, dapat diketahui bahwa antara konflik peran ganda, stres kerja, dan juga kinerja memiliki sebuah hubungan yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Hal ini yang membuat penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh terkait "**Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah dapat ditentukan sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. LSS Banyuwangi?
2. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja karyawan wanita PT. LSS Banyuwangi?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. LSS Banyuwangi?
4. Apakah stres kerja memediasi konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita PT. LSS Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita PT. LSS Banyuwangi.
2. Untuk menguji pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja karyawan wanita PT. LSS Banyuwangi.
3. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita PT. LSS Banyuwangi.
4. Untuk menguji stres kerja sebagai variabel yang memediasi konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita PT. LSS Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat yang diharapkan dapat diterima oleh semua pihak

1. Manfaat Teoritis
   a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberi informasi terbaru mengenai pengaruh konflik peran ganda dan pengaruhnya terhadap stres kerja dan kualitas kinerja karyawan.
   b. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan tambahan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian dengan masalah yang serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat membantu mengembangkan kemampuan peneliti untuk menggali informasi tentang suatu fenomena dari beragam sumber, menganalisis data, kemudian menarik kesimpulan yang diharapkan dapat diaplikasikan di dunia pekerjaan.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan penelitian ini, perusahaan dapat memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya konflik peran ganda dan stres kerja agar perusahaan dapat mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan *profit* perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan

c. Bagi masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat membantu masyarakat dalam mengenali konsep konflik peran ganda serta pengaruhnya terhadap kinerja, sehingga nantinya masyarakat dapat mengambil langkah yang tepat untuk mengatasi masalah terkait konflik peran ganda.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Yanti & Yudhaningsih (2021) berjudul "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUP Sanglah Denpasar". Variabel dalam penelitian ini *work-family conflict* (X1), *family-work conflict* (X2), kinerja perawat (Y), dan stres kerja (Z). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 528 orang perawat dengan sampel sebanyak 58 orang yang didapat dari teknik *purposive sampling* dan penghitungan rumus *slovin*. Data dianalisis dengan *MRA* (*Moderated Regression Analysis*) dan regresi linear berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan *family-work conflict* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah. Stres kerja memoderasi (memperlemah) hubungan antara *work-family conflict* dan *family-work conflict* terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah.

Penelitian Hera *et al*., (2016) berjudul "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Kelelahan Kerja dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur". Variabel dalam penelitian ini konflik peran ganda (X1), beban kerja (X2), kelelahan kerja (X3), dan kinerja perawat (Y). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 perawat wanita dengan sampel sebanyak 86 perawat yang didapat dari teknik *stratified random sampling*. Data dianalisis dengan *software* SPSS dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda, beban kerja, dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Arlinda (2019) berjudul "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita di RSUD Konawe Selatan". Variabel dalam penelitian ini konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2), kinerja paramedis (Y). Sampel dalam penelitian ini merupakan tenaga paramedis wanita sebanyak 114 orang. Data dianalisis dengan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan hasil menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja mempunyai pengaruh

negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita di BLUD RS Konawe Selatan yang berarti apabila konflik peran ganda dan stres kerja meningkat maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Penelitian Martha & Prahasta (2023) berjudul "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat". Variabel dalam penelitian ini konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang yang didapat dari teknik *purposive sampling*. Data dianalisis dengan yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda, dan uji t dengan hasil menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan perempuan pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian Iswari & Pradhanawati (2018) berjudul "Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di PT. Phapros TBK Semarang. Variabel dalam penelitian ini peran ganda (X1), stres kerja (X2), motivasi kerja (X3), kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perempuan PT. Phapros Tbk Kota Semarang yang sudah menikah dengan sampel sebanyak 100 orang dengan teknik *purposive sampling.* Data dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, analisis regresi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, uji signifikansi (uji t dan uji F) dengan hasil menunjukkan bahwa peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perempuan di PT. Phapros Tbk Kota Semarang.

Penelitian Widiyanto & Sanusi (2021) berjudul "Konflik Peran Ganda Dan Manajemen Stres Kerja Karyawan Wanita di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk". Variabel dalam penelitian ini konflik peran ganda (X), kinerja karyawan (Y), manajemen stres kerja (Z). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 127 orang. Data dianalisis dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dan *software*

SmartPLS dengan hasil menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan manajemen stres kerja karyawan wanita. Manajemen stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Manajemen stres kerja positif memediasi konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita.

Penelitian Karomah (2020) berjudul "Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah di PT. Sukorintex Batang". Variabel dalam penelitian ini konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2), kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita menikah pada bagian *Packaging* dengan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *probability sampling*, dengan jumlah sebanyak 90 responden. Data dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear, uji regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi dengan hasil menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh dan signifikan sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita menikah PT. Sukorintex.

Penelitian Siswatiningsih & Wening (2021) berjudul "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Yogyakarta". Variabel dalam penelitian ini konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2), kinerja (Y). Populasi penelitian ini adalah Polwan Polresta Yogyakarta dengan sampel sebanyak 62 Polwan yang didapat dari teknik *purposive sampling.* Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan hasil menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Polwan Polresta Yogyakarta sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Polwan Polresta Yogyakarta.

Penelitian Nugraheni *et al*., (2024) berjudul "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT. Starlight Garment Semarang". Variabel dalam penelitian ini peran ganda (X1), stres kerja (X2), motivasi (X3), kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan wanita pada PT. Starlight Garment Semarang yang berjumlah 147 karyawan dengan sampel sebanyak 75 yang didapat dari teknik *purposive sampling* dan rumus *Ferdinan*. Data dianalisis dengan uji instrumen terdiri dari 1) uji validitas dan uji reliabilitas, 2) uji korelasi terdiri dari korelasi sederhana dan korelasi berganda, 3) uji regresi terdiri dari regresi sederhana dan regresi berganda, 4) uji determinasi, 5) uji t, 6) uji F menggunakan *software* SPSS dengan hasil menunjukkan bahwa konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Rumijati & Arifiani (2024) berjudul "*Exploring Social and Organizational Support's Role: The Effect of Work-Family Conflict on Work Stress*". Variabel dalam penelitian ini *work-family conflict* (X1), *work stress* (Y), *social support* (Z). Populasi dalam penelitian adalah perawat wanita di Kota Malang dengan sampel sebanyak 100 orang yang didapatkan dari teknik *purposive sampling*. Data dianalisis dengan *statistic inferential* dan uji moderasi menggunakan *software* Smart PLS dengan hasil menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *work stress* dan *social support* memoderasi pada pengaruh *work family conflict* terhadap *work stress*.

Penelitian Herniawayati *et al*., (2023) berjudul "*Multiple Role Conflict and Job Stress Effects on Nurse Performance*". Variabel dalam penelitian ini *family-work conflict* (X1), *work-family conflict* (X2), kinerja (Y), stres kerja (Z). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita di RS Muhammadiyyah Bandung dengan sampel sebanyak 119 perawat yang didapat dari teknik *purposive sampling*. Data dianalisis dengan metode SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan hasil menunjukkan bahwa *family-work conflict* memiliki dampak negatif pada kinerja. W*ork-family conflict* berdampak negatif pada kinerja. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian Asbari *et al*., (2020) berjudul "*The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees*". Variabel dalam penelitian ini *work-family conflict* (X1), *job satisfaction* (X2), *employee performance* (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita

di Indonesia. Kuesioner dikirimkan secara acak melalui email dan yang valid untuk dijadikan sampel berjumlah 1045 orang. Data dianalisis dengan metode PLS (*Partial Least Square*) menggunakan *software* SmartPLS 3.0 dengan hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* maka akan berpengaruh terhadap penurunan *job satisfaction*. *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Tabel 2. 1

Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yanti & Yudhaningsih (2021). "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUP Sanglah Denpasar".	X1: *Work-Family Conflict* X2 : *Family-Work Conflict* Y : Kinerja Perawat Z: Stres Kerja	Analisa data dengan regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan *family-work conflict* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah. Stres kerja memoderasi (memperlemah) hubungan antara *work-family conflict* dan *family-work conflict* terhadap kinerja.
2.	Hera *et al.*, (2016) "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Kelelahan Kerja dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur".	X1 : Konflik Peran Ganda X2 : Beban Kerja X3 : Kelelahan Kerja Y : Kinerja	Analisa data dengan *software* SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda, beban kerja, dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Arlinda (2019). "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita di RSUD Konawe Selatan".	X1 : Konflik Peran Ganda X2 : Stres Kerja Y: Kinerja Paramedis	Analisa data dengan metode survei deskriptif verifikatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
4.	Martha & Prahasta (2023). "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja	X1 : Konflik Peran Ganda X2 : Stres Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisa data dengan regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat".			kinerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
5.	Iswari & Pradhanawati (2018). "Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di PT. Phapros TBK Semarang.	X1 : Peran Ganda X2 : Stres Kerja X3 : Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Analisa data dengan regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
6.	Widiyanto & Sanusi (2021). "Konflik Peran Ganda Dan Manajemen Stres Kerja Karyawan Wanita di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk"	X : Konflik Peran Ganda Y : Kinerja Karyawan Z : Manajemen Stres Kerja	Analisa data dengan metode *Structural Equation Model* (SEM) dan *Partial Least Square* (PLS) dengan *software* smartPLS .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan manajemen stres kerja karyawan.
7.	Karomah (2020). "Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah.	X1 : Konflik Peran Ganda X2 : Stres Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisa data dengan metode regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh dan signifikan sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	Siswatiningsih & Wening (2021). "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Yogyakarta".	X1 : Konflik Peran Ganda X2 : Stres Kerja Y: Kinerja	Analisa data dengan metode regresi linear berganda dengan *software* SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
9.	Nugraheni *et al*., (2024). "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap	X1 : Peran Ganda X2 : Stres Kerja X3 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Analisa data dengan metode regresi linear berganda dengan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi secara parsial dan secara simultan

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kinerja Karyawan Wanita PT. Starlight Garment Semarang."		*software* SPSS.	berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10.	Rumijati & Arifiani (2024). "*Exploring Social and Organizational Support's Role: The Effect of Work-Family Conflict on Work Stress*".	X1 : *Work-family conflict* Y : *Work Stress* Z : *Social Support* Z2 : *Perceived Organizational Support*	Analisis data dengan *statistic inferential* dan uji moderasi menggunakan *software* SmartPLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *work stress* dan *social support* memoderasi pada pengaruh *work family conflict* terhadap *work stress*.
11.	Herniawayati *et al*., (2023). "*Multiple Role Conflict and Job Stress Effects on Nurse Performance*".	X1 : *Family-work conflict* X2 : *Job Stress* Y : Kinerja	Analisa data dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *family-work conflict* memiliki dampak negatif pada kinerja. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
12.	Asbari *et al*., (2020). "*The Effect of Work-Family conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees*".	X1 : *Work-family conflict* X2 : *Job satisfaction* Y : *Employee Performance.*	Analisa data dengan metode *Structural Equation Model* (SEM) dengan *software* SmartPLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* berpengaruh terhadap penurunan *job satisfaction*. *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat persamaan dan perbedaan sebagai berikut:

Tabel 2. 2

Persamaan dan Perbedaan Penelitian

Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
Variabel terikat yang sama yaitu kinerja karyawan.	Lokasi penelitian pada PT. LSS Banyuwangi
Variabel independen yang sama yaitu konflik peran ganda	Subjek penelitian merupakan karyawan wanita PT. LSS Banyuwangi
Memiliki kriteria yang sama dalam pemilihan sampel yaitu karyawan wanita yang sudah menikah	Stres kerja sebagai variabel mediasi

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, persamaan antara penelitian yang sedang dilakukan penulis dan penelitian terdahulu adalah pemilihan variabel dependen berupa kinerja dan memilih gender wanita untuk diteliti. Sedangkan perbedaannya terletak pada pemilihan lokasi serta objek penelitian, dan penambahan variabel stres kerja sebagai mediasi untuk mengetahui pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Konflik Peran Ganda

2.2.1.1 Pengertian Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda merupakan ketidakseimbangan peran di dalam pekerjaan dan peran di dalam keluarga. Konflik peran ganda merupakan konflik di mana tuntutan di pekerjaan dan tuntutan di keluarga tidak seimbang (Frone *et al.*,, 1992). Frone menjelaskan bahwa konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran dari keluarga dan pekerjaan secara *mutual* tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, di mana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas, dapat peneliti interpretasikan bahwa konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi karena kesulitan yang dialami oleh seseorang dalam membagi kemampuannya yang berperan untuk keluarga dan berperan untuk pekerjaannya secara bersamaan. Konflik ini dapat menggambarkan perempuan. Seorang perempuan yang bekerja sekaligus menjadi sosok istri dan ibu dalam keluarganya.

2.2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Terdapat sebuah faktor-faktor yang dapat menyebabkan sebuah konflik peran ganda :

1. Adanya kewajiban terhadap pekerjaan dan keluarga.
2. Bagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.
3. Pekerjaan telah mengganggu upaya Anda melakukan berbagai hal di rumah.
4. Tekanan pekerjaan mempersulit keseimbangan tanggung jawab keluarga.
5. Tuntutan pekerjaan mungkin berdampak pada keputusan keluarga berencana.
6. Jam kerja yang panjang menyebabkan berkurangnya waktu bersama keluarga.
7. Ciri-ciri emosional di satu bidang mempengaruhi bidang lainnya.
8. Pekerjaan yang berlebihan atau ambisi profesional dapat mengakibatkan pengabaian terhadap tanggung jawab keluarga.

2.2.1.3 Indikator Konflik Peran Ganda

Terdapat sebuah indikator konflik pada peran ganda yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985) yang di mana dijelaskan sebagai berikut :

1. Konflik Berbasis Waktu (*Time-based Conflict)*, memiliki sebuah pandangan pada waktu yang dibutuhkan untuk melakukan perjalanan terhadap salah satu sebuah tuntunan baik berupa keluarga maupun pekerjaan sehingga dapat mengurangi waktu untuk menjalankan sebuah tuntutan yang lainnya.
2. Konflik Berbasis Ketegangan *(Strain-based Conflict)*, memiliki pemahaman bahwa ketika terjadi sebuah tekanan dari salah satu peran tentunya akan memberikan sebuah pengaruh lain dari kinerja peran lainnya.
3. Konflik Berbasis Perilaku *(Behavior-based Conflict)*, memiliki sebuah hubungan dengan adanya ketidaksesuaian antara sebuah pola perilaku yang

dilakukan dengan yang diinginkan oleh kedua bagian bidang yang dimiliki berupa pekerjaan maupun keluarga.

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan yang secara kualitas maupun kuantitas dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan tersebut (Mangkunegara, 2015). Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai konsep yang sangat kompleks, baik definisi maupun pengukurannya, karena bersifat multi dimensional. Sehingga pengukuran kinerja hendaknya menginteraksikan dimensi pengukuran yang beragam. Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi, sehingga kinerja organisasi merupakan cerminan dari kinerja setiap karyawannya.

Kinerja merupakan gambaran menyeluruh mengenai status suatu perusahaan sepanjang waktu, serta hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh operasional operasional perusahaan mengenai penggunaan sumber daya. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu perusahaan, baik menguntungkan atau tidak, selama periode waktu tertentu.

2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya yang dipengaruhi oleh tindakannya. Banyak variabel yang mempengaruhi perilaku kinerja karyawan, mempengaruhi apakah mereka bekerja dengan sukses atau buruk. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yang di mana dikemukakan oleh Armstrong & Baron (1998) di mana sebagai berikut :

1. *Personal factors*, diwujudkan melalui tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi, dan pengabdian.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh tingkat dorongan, nasihat, dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan pemimpin tim.
3. *Team factors*, dilihat dari tingkat bantuan yang diberikan oleh rekan kerja.

4. *System factors*, sebagaimana ditentukan oleh sistem dan fasilitas kerja perusahaan.
5. *Contextual situational factor*, seperti tingginya tingkat stres dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Gomes (2001) mengidentifikasi tiga elemen yang mempengaruhi kinerja: faktor kemampuan, faktor motivasi, dan faktor situasional. Faktor kemampuan mengevaluasi kemampuan kognitif, keterampilan interpersonal, dan kompetensi kerja seorang karyawan. Pengaruh eksternal, seperti penghargaan dan hukuman, juga dapat mempengaruhi motivasi. Kekhawatiran yang bersifat situasional mencakup buruknya koordinasi pekerja, kurangnya peralatan yang sesuai, kurangnya pengawasan, lingkungan kerja yang tidak bersahabat, dan sebagainya.

Adapun cara lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja yakni :

1. Diskriminasi : Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara orang-orang yang dapat dan tidak dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal tinjauan kinerja, harus dibedakan antara mereka yang berprestasi dan mereka yang tidak berprestasi. Akibatnya, penilaian yang adil dapat dilakukan dalam berbagai situasi, seperti pengembangan sumber daya manusia dan penggajian.
2. Pengharapan : Berfokus pada bidang-bidang ini seharusnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan peringkat kinerja tinggi diakui dengan berbagai harapan dari perusahaan. Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja, mereka yang unggul dalam pekerjaan harus diidentifikasi sehingga rasa syukur dapat menjangkau mereka yang berhak.
3. Pengembangan : memungkinkan pekerja yang kinerjanya di bawah ekspektasi untuk berpartisipasi dalam pelatihan dan pengembangan.
4. Komunikasi : manajer harus melacak kinerja karyawan dan memberikan umpan balik yang berarti. Agar hal ini berhasil, manajer harus memahami kelemahan dan tantangan yang dihadapi karyawan, serta cara mengatasinya. Selain itu, manajer harus memahami inisiatif pelatihan dan pengembangan

yang sesuai. Manajer harus menjalin kontak ekstensif dengan personelnya untuk melakukan hal ini.

2.2.2.3 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa terdapat 4 indikator kinerja:

1. Kualitas kerja

   Kualitas kerja merupakan suatu keadaan yang mungkin berbeda-beda pada setiap individu terhadap hasil pekerjaan yang diberikan kepada organisasi agar dapat memenuhi atau melampaui harapan perusahaan. Kualitas ini dinilai berdasarkan ketelitian, ketangkasan, kemampuan, dan kebersihan hasil kerja seseorang.

2. Kuantitas kerja

   Kemampuan karyawan mencapai target tugas yang diberikan di pekerjaan menjadi standar cukup atau tidaknya karyawan tersebut memiliki sejumlah pekerjaan.

3. Keandalan

   Keandalan karyawan ditentukan dari seberapa sempurna dirinya dalam memenuhi target pekerjaan yang sudah ditetapkan. Seorang dapat dikategorikan handal apabila dapat berinisiatif, mematuhi arahan, serta berhati-hati dalam bekerja.

4. Sikap

   Sikap meliputi bagaimana perasaan karyawan terhadap lingkungan pekerjaannya, terhadap rekan kerja, dan perasaannya dalam menghadapi kerja sama.

2.2.2.4 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kinerja yang sering disebut dengan prestasi kerja merupakan keberhasilan individu dalam bekerja. Kata “tingkat kinerja” mengacu pada kemampuan individu atau organisasi untuk menyelesaikan tugas dengan sukses.

Menurut Firman Allah, QS Al-Ahqaaf/46:19 menyatakan:

وَلِكُلٍّ دَرَجٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوْاۚ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمٰلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُون

Terjemahan:

"*Dan bagi mereka masing-masing derajatnya sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupi bagi mereka (balasan) atas pekerjaan mereka, sedangkan mereka tidak dirugikan*."

Menurut Al-Qur'an, Allah akan memberi pahala kepada manusia berdasarkan perbuatannya. Artinya jika seseorang melakukan pekerjaannya dengan benar dan berhasil untuk perusahaannya, maka ia akan membuahkan hasil yang positif dan menguntungkan perusahaannya. Ayat di atas mengingatkan kita bahwa setiap manusia yang berusaha akan mendapat balasan setimpal dengan usahanya. Allah SWT akan meninggikan derajat orang-orang yang bekerja.

2.2.3 Stres Kerja

2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi di mana keadaan fisik dan psikis tidak seimbang hingga mempengaruhi kondisi, kadar emosi, dan proses berpikir karyawan tersebut (Asih, 2018). Asih menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Lebih lanjut, Selye (dalam Astuti *et al.*,, 2022) menjelaskan bahwa terdapat dua tipe stres yaitu *distress* dan *eustress*. *Distress* merupakan kondisi yang terjadi ketika individu berada dalam kondisi membenci pekerjaan, selalu mengeluhkan berbagai macam hal terkait kehidupannya, serta menilai bahwa hanya dirinya sendiri yang menjadi korban dan tidak berdaya. Sedangkan *eustress* adalah tekanan atau dorongan positif yang terjadi karena adanya jarak antara keadaan individu saat ini dengan tujuan yang diharapkan dapat tercapai, seperti target, proyek, ataupun penyebab lainnya yang sangat berarti dan dapat menumbuhkan semangat serta gairah individu untuk tetap mengembangkan kompetensi dan bakat yang berasat dari dalam dirinya tanpa mendapat tekanan dari luar.

Siagian (dalam Matindas *et al*., 2018) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi fisik individu. Jika stres tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menyebabkan

seseorang kesulitan untuk berinteraksi secara positif, baik di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa stres pada pekerjaan adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu, stres kerja juga digambarkan sebagai bentuk dari respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis).

2.2.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi di mana keadaan fisik dan psikis tidak seimbang hingga mempengaruhi kondisi, kadar emosi, dan proses berpikir karyawan tersebut (Asih, 2018). Adapun menurut penjelasan dari Kreitner & Kinicki (2014) menjelaskan pemicu stres atau stresor adalah faktor lingkungan yang menyebabkan stres. Dengan kata lain, pemicu stres sangat penting untuk respons stres. Stres biasanya disebabkan oleh kombinasi penyebab stres, bukan hanya satu penyebab stres. Menurut model stres kerja, penyebab stres individu karyawan meliputi 1) ekspektasi kerja, 2) beban kerja yang berlebihan, 3) konflik peran, 4) ambiguitas peran, 5) kekurangan dan kebosanan pekerjaan, dan 6) keamanan kerja.

Terdapat pandangan di mana menurut Pratiwi *et al.,* (2021) menawarkan sudut pandang lain, yang menyatakan bahwa stres dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis: di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. Individu sering kali mengalami stres karena berbagai situasi di tempat kerja. Keadaan kerja meliputi hal-hal berikut:

1. Beban kerja yang berat;
2. Keterbatasan waktu.
3. Pengawasan yang tidak memadai,
4. Suasana politik yang berisiko,
5. Ketidakmampuan memberikan umpan balik terhadap kinerja kerja, dan
6. Kurangnya kekuasaan untuk melaksanakan komitmen.
7. Tanggung jawab yang ambigu,
8. Frustrasi,
9. Konflik antarpribadi dan antarkelompok,

10. Perbedaan nilai antara perusahaan dan karyawan, dan
11. Berbagai jenis perubahan.

2.2.3.3 Akibat Stres Kerja

Stres yang dialami karyawan tentunya mempunyai sebuah dampak yang beragam dapat terjadi oleh setiap karyawan. Stres kerja dapat menimbulkan emosi negatif, seperti kesedihan dan keputusasaan.

1. Menjadi murung, sedih dan seakan-akan tidak terdapat jalan keluar yang dapat dilalui untuk mengatasi stres yang dihadapi.
2. Tenang dan penuh dengan kewaspadaan, mencari jawaban terhebat yang bisa ditembus.
3. Adanya rasa tegang yang timbul karena tidak ingin mengambil pusing pada suatu gejala stres yang dirasakan
4. Agresif dan cepat tanggap dalam upaya meredakan stres; tanpa ragu-ragu, melompatlah untuk mencari jalan keluar.

2.2.3.4 Indikator Stres Kerja

Mangkunegara (2005) melakukan penjelasan untuk mengidentifikasi dan terdapat empat indikator untuk mengukur stres kerja:

1. Beban kerja, yaitu seperangkat tanggung jawab organisasi yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.
2. Waktu kerja adalah jumlah waktu tertentu yang wajib dicurahkan karyawan untuk melaksanakan tugas organisasi.
3. Umpan balik diperoleh, yaitu reaksi tindakan yang diberikan atasan, bawahan, dan rekan kerja terhadap perilaku yang dilakukan.
4. Tanggung jawab diartikan sebagai tanggung jawab untuk menanggung akibat dari tindakan dan kedudukan seseorang.

2.2.3.5 Stres Kerja Dalam Perspektif Islam

Islam memandang stres global sebagai sebuah tantangan. Sesuai Firman Allah dalam QS Al Baqarah/2:155, dijelaskan bahwa :

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوْعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْاَمْوَالِ وَالْاَنْفُسِ وَالثَّمَرٰتِۗ وَبَشِّرِ الصّٰبِرِيْنَۙ

Terjemahan :

"Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar".

Ketika kita menghadapi kesulitan, kita menanggung ketegangan (tekanan) internal, yang sering disebut sebagai beban. Dalam kehidupan kita sehari-hari, kita menghadapi berbagai macam rintangan, termasuk kematian, penyakit, perang, dan kehilangan kekayaan yang merupakan tantangan bagi manusia, selain kondisi kehidupan yang buruk. Stres dicirikan sebagai tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, kegelisahan, kecemasan, kemurungan, dan penipisan energi.

Dalam perspektif Islam, stres yang timbul dari konflik peran ganda merupakan bagian dari ujian kehidupan, sebagaimana dinyatakan dalam QS. Al-Baqarah/2:155 bahwa Allah memberikan cobaan kepada umat-Nya untuk menguji kesabaran dan keteguhan mereka. Umat Islam dianjurkan untuk mengatasi stres dengan memperbanyak zikir, berdoa, dan berikhtiar mencari solusi terbaik, seperti pengelolaan waktu dan prioritas yang bijak. Dengan begitu, stres akibat konflik peran dapat dikelola dengan lebih baik.

2.3 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Karyawan Wanita

Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai jenis konflik peran di mana ekspektasi peran dari ranah pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga membuat keterlibatan kerja menjadi lebih sulit. Partisipasi dalam posisi (pekerjaan) membuat kehidupan keluarga semakin sulit. Karyawan yang menghadapi konflik peran ganda atau beban kerja yang berat tidak akan mampu mencapai keseimbangan antara kewajiban pekerjaan dan keluarga, sehingga mengakibatkan kelelahan emosional dan berdampak buruk pada kinerja pekerjaan. Para karyawan ini kurang terlibat dalam pekerjaan mereka dan berkinerja buruk.

Hubungan konflik peran ganda dengan kinerja karyawan didukung dan diperkuat dengan penelitian Martha & Prahasta (2023), yang mendapatkan hasil temuan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Siswatiningsih & Wening (2021), yang mendapatkan hasil temuan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Polwan Polresta Yogyakarta.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis terkait hubungan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita adalah

H_1 = Konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita

2. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja

Pada dasarnya stres terhadap pekerjaan merupakan sebuah keadaan yang negatif pada suatu pekerjaan yang mampu menyebabkan munculnya sebuah penyakit baik secara fisik maupun mental, ataupun mengarah ke sebuah tingkah laku yang tidak normal. Pada sebuah peran ganda yang dapat dilakukan jika kedua peran tersebut dapat dilakukan dengan benar tentunya akan menjadi sebuah hal yang baik, tetapi sebaliknya jika tidak dapat dilakukan dengan baik tentunya akan memberikan sebuah tantangan pada peran yang lainnya sehingga mampu memberikan permasalahan berupa stres kerja (Noor, 2018).

Hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja didukung dan diperkuat dengan penelitian Sari *et al.*, (2021), yang mendapatkan temuan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja, artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka stres kerja yang dialami karyawan wanita akan semakin tinggi atau meningkat pula.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis terkait hubungan konflik peran ganda terhadap stres kerja karyawan wanita adalah

H_2 = Konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja karyawan wanita

3. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Bennett (1994) dalam Ekienabor (2016) menjelaskan bahwa pada stres kerja merupakan sebuah ketegangan atau ketegangan mental yang dialami seseorang dalam menghadapi tanggung jawab dan hambatan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kesehatan fisiknya. Stres adalah reaksi negatif terhadap tekanan kuat atau tuntutan lainnya. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan bisa sangat berbahaya karena dapat menghambat fungsi dari peranan keluarga dan kinerja pribadi. Stres di tempat kerja mengurangi niat karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan stres yang dianggap orang, sehingga menyebabkan penurunan kemampuan mereka untuk berfungsi secara efektif. Data menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang kuat antara stres kerja dan prestasi kerja. Akibatnya, jelas bahwa stres kerja mempunyai pengaruh buruk terhadap kinerja karyawan dan perusahaan.

Hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan didukung dan diperkuat dengan penelitian Martha & Prahasta (2023), yang mendapatkan temuan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan perempuan pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat. Dan penelitian Siswatiningsih & Wening (2021), yang mendapatkan hasil temuan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Polwan Polresta Yogyakarta.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis terkait hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita adalah

H_3 = Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita

4. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Karyawan melalui Mediasi Stres Kerja

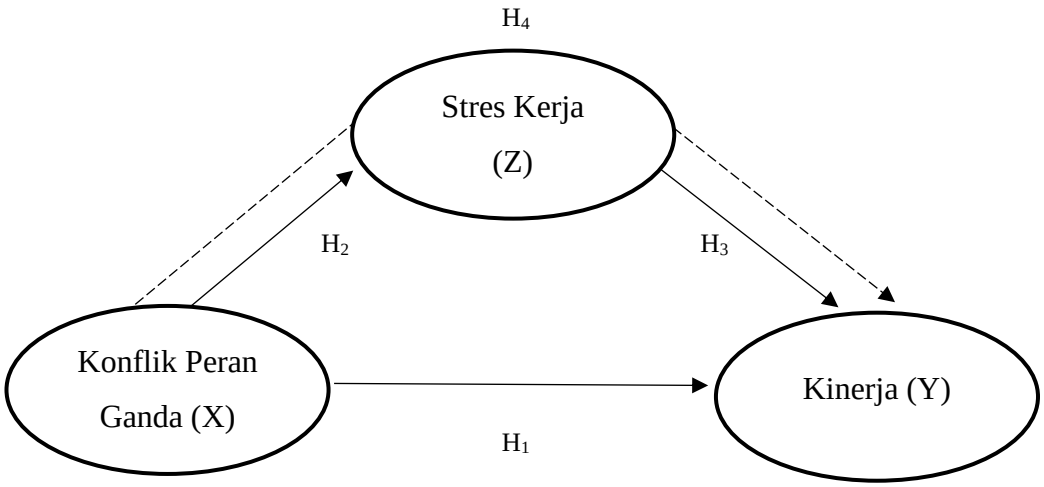
Wanita yang bekerja, baik mandiri maupun sebagai karyawan, dikenal sebagai wanita karir. Wanita karir ini setidaknya harus menyeimbangkan dua peran sulitnya: bekerja sekaligus menjadi istri, ibu, dan pengurus rumah tangga. Hal ini mungkin mengakibatkan konflik peran karena tuntutan peran yang mereka jalankan mungkin bertentangan (Greenhaus & Beutell, 1985). Wanita karir secara alami diharapkan bertanggung jawab merawat dan mengasuh anak-anaknya, namun sebagai pekerja yang kompeten, mereka juga harus memenuhi standar perusahaan/organisasi dengan menunjukkan kinerja yang luar biasa. Konflik peran ganda dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Hubungan konflik peran ganda dengan kinerja karyawan melalui mediasi stres kerja didukung dan diperkuat dengan penelitian Widiyanto & Sanusi (2021), yang mendapatkan temuan bahwa manajemen stres kerja positif memediasi konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita. Dan penelitian Sari *et al.,* (2021), yang mendapatkan temuan bahwa stres kerja memediasi hubungan antara konflik peran ganda dan kinerja karyawan wanita dengan hasil variabel stres kerja memediasi secara parsial sebesar 47,8%.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis terkait hubungan konflik peran ganda dengan kinerja karyawan melalui mediasi stres kerja adalah

H_4 = Stres kerja memediasi konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

H1 : Konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. LSS Banyuwangi

H2 : Konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja karyawan wanita PT. LSS Banyuwangi

H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. LSS Banyuwangi

H4 : Stres kerja memediasi konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita PT. LSS Banyuwangi

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mana merupakan rancangan penelitian yang didasari pada positivisme dalam mempelajari suatu populasi dan sampel, penggunaan alat penelitian dalam pengumpulan data, dan data kuantitatif maupun statistik dianalisis untuk menguji hipotesis yang telah ada (Sugiyono, 2017).

Siyoto & Sodik (2015) berpendapat bahwa dalam penelitian kuantitatif objek yang diteliti lebih meluas dan memiliki varian yang kompleks. Penelitian kuantitatif sangat terstruktur dan tidak terpengaruh oleh kondisi lapangan. Tujuan dari penelitian ini untuk meneliti hubungan antara peran ganda, kinerja karyawan, dan stres kerja pada PT. LSS di Banyuwangi.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Lautindo Synergy Sejahtera dengan alamat Jalan Sapari No. 33, Kecamatan Muncar, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur. Alasan pemilihan lokasi ini karena telah dilakukan survei pra penelitian dan ditemukan fenomena penurunan produksi di tahun 2023 yang disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan wanita di PT. LSS Banyuwangi.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan oleh Sugiyono (2017) sebagai objek maupun subyek yang memiliki kesamaan karakter dan kualitas yang dihendaki oleh peneliti untuk diteliti dan disimpulkan. Populasi bukan hanya meliputi manusia, namun juga objek atau benda alam lainnya termasuk semua karakter dan sifat yang meliputi objek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lautindo Synergy Sejahtera sebanyak 324 orang.

3.4 Sampel

Sampel merupakan separuh atau perwakilan dari populasi yang diteliti, tidak ada sampel jika tidak terdapat populasi (Hikmawati, 2017). Teori ini sejalan dengan

pendapat Sugiyono (2017) bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili populasi tersebut. Oleh karenanya, sampel yang diambil harus representatif dan benar-benar mewakili karena kesimpulan yang diambil dari sampel akan diaplikasikan pada seluruh populasi.

Tabel 3. 1

Data Karyawan Wanita PT. Lautindo Synergy Sejahtera

Data Karyawan	Jumlah
Karyawan Wanita	230
Karyawan Wanita Belum Menikah	123
Karyawan Wanita Sudah Menikah	107

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh jumlah sampel sebanyak 107 karyawan berdasarkan kriteria pemilihan sampel yaitu karyawan wanita PT. Lautindo Synergy Sejahtera yang sudah menikah.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yang merupakan metode di mana sampel ditentukan atas beberapa pertimbangan dan kriteria tertentu yang memenuhi ciri dari populasi (Hikmawati, 2017). Dalam penelitian ini, kriteria yang dijadikan sampel adalah karyawan wanita PT. Lautindo Synergy Sejahtera yang sudah menikah.

3.6 Data dan Jenis Data

1. Data Primer

   Data primer adalah data yang diberikan secara langsung oleh objek penelitian kepada pengumpul data. Datanya dapat berupa survei, wawancara, eksperimen yang dilakukan oleh peneliti (Hikmawati, 2017). Peneliti menggunakan metode survei kuesioner serta observasi langsung ke lapangan untuk mendapatkan data primer dari objek penelitian.

2. Data Sekunder

   Data sekunder merupakan jenis data yang pengumpulannya dilakukan secara tidak langsung misalnya melalui dokumen atau dititipkan ke orang lain (Sugiyono, 2017). Data sekunder seperti jurnal, artikel, buku, dan data dari PT. LSS berupa data produksi & data karyawan ikut digunakan dalam penelitian ini.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting untuk memperoleh data yang akurat. Peneliti memilih kuesioner sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner adalah salah satu cara mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada subjek penelitian. Kuesioner dinilai efisien karena dan tepat untuk digunakan responden yang cukup besar dan tersebar pada wilayah luas. Kuesioner berisi pertanyaan dan pernyataan yang tertutup maupun terbuka, dan penyebaran kuesioner dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung melalui internet atau pos.

Penelitian ini menggunakan skala *likert* sebagai alat ukur. Mengutip dari Sugiyono (2017) skala *likert* dapat mengukur persepsi seseorang maupun sekelompok terhadap fenomena sosial yang telah ditetapkan oleh peneliti. Cara kerja skala likert adalah menjabarkan variabel yang hendak diukur untuk menjadi indikator variabel, setelahnya indikator tersebut dijadikan dasar untuk membuat poin-poin instrumen penelitian yang biasa berbentuk pernyataan dan pertanyaan. Jawaban tiap poin instrumen memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif berupa kata-kata. Berikut kriteria penilaian dalam skala *likert*

Tabel 3. 2

Skala *Likert*

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2017

3.8 Definisi Operasional Variabel

Menurut Hikmawati (2017), variabel wajib didefinisikan untuk mencari hubungannya dengan variabel lainnya. Hal ini juga untuk memudahkan pengukuran variabel tersebut sehingga peneliti mudah dalam penentuan pengukuran variabel. Definisi operasional dibuat berdasarkan karakteristik dari suatu bahan observasi yang menggambarkan keadaan yang dapat diamati dan dapat diuji kebenarannya oleh orang lain. Dalam penelitian ini menggunakan variabel konflik peran ganda (X), kinerja karyawan (Y), dan variabel mediasi stres kerja (Z).

Konflik peran ganda merupakan ketidakseimbangan peran di dalam pekerjaan dan peran di dalam keluarga. Konflik peran ganda merupakan konflik di mana tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga tidak seimbang (Frone *et al.*, 1992). Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan yang secara kualitas maupun kuantitas dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan tersebut (Mangkunegara, 2015) sedangkan stres kerja merupakan kondisi di mana keadaan fisik dan psikis tidak seimbang hingga mempengaruhi kondisi, kadar emosi, dan proses berpikir karyawan tersebut (Asih, 2018).

Tabel 3. 3

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	*Item* Kuesioner	Sumber
Konflik Peran Ganda (X)	Konflik Berbasis Waktu	1. Tidak memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul bersama keluarga 2. Meninggalkan pekerjaan karena melakukan tanggung jawab di rumah sebagai pasangan dan sebagai ibu	Greenhaus & Beutell (1985).
	Konflik Berbasis Ketegangan	1. Menghindar dari aktivitas bersama keluarga di rumah akibat kelelahan di tempat kerja 2. Sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan karena stres dengan beban tanggung jawab di rumah	
	Konflik Berbasis Perilaku	1. Merasa tidak bisa sukses di pekerjaan apabila masih	

		berperilaku seperti perilaku yang ditampilkan pada keluarga 2. Keluarga kurang merasakan kehadiran dan peran sebagai ibu rumah tangga	
Kinerja (Y)	Kualitas Kerja	1. Mampu mengerjakan pekerjaan sesuai standar 2. Mampu menilai seberapa baik hasil kerja diri sendiri	Mangkunegara (2017).
	Kuantitas Kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan yang dimulai 2. Memenuhi jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan	
	Keandalan	1. Menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa pengawasan atasan 2. Merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	
	Sikap	1. Menyukai pekerjaan 2. Memiliki harapan yang tinggi dalam pekerjaan	
Stres Kerja (Z)	Beban Kerja	1. Pekerjaan yang harus diselesaikan terlalu banyak 2. Merasa harus bekerja sekeras mungkin	Mangkunegara (2005).
	Waktu Kerja	1. Sulit untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Merasa terpaksa untuk melakukan lembur	
	Umpan Balik	1. Apresiasi di tempat kerja sudah sebanding dengan pencapaian kerja 2. Merasa gaji yang didapat sudah sebanding dengan prestasi di tempat kerja	
	Tanggung Jawab	1. Lelah karena tanggung jawab di pekerjaan 2. Mengerjakan pekerjaan selain dari dari pekerjaan diri sendiri	

3.9 Analisis Data

Analisis data merupakan suatu langkah untuk menyusun dan menginterpretasi data yang sudah diperoleh dalam penelitian (Priyono, 2016). Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode analisis yang dianggap cukup canggih, karena mampu melakukan analisis menyeluruh pada model yang kompleks. PLS juga disebut sebagai teknik analisis data generasi kedua yang mampu mengatasi kekurangan dari teknik generasi pertama, yaitu teknik yang melibatkan regresi (Hair *et al.*, 2017). PLS dalam penelitian ini diuji secara statistik menggunakan *software* SmartPLS 4.0. SmartPLS memiliki beberapa fungsi, di antaranya model persamaan struktural (SEM-PLS), analisis jalur, pengujian hipotesis, dan prediksi.

Terdapat kriteria yang perlu diperhatikan dalam melakukan pengujian PLS menurut Henseler *et al.*, (2012), yaitu variabel laten (konsep teoritis yang tidak dapat diukur secara langsung) dalam PLS adalah kombinasi linear dari variabel indikator (variabel yang dapat diukur), sehingga variabel indikator harus distandarisasi. Koefisien jalur nantinya akan bervariasi dari 0 hingga 1 atau -1, dengan jalur yang menunjukkan koefisien yang paling mendekati 1 adalah jalur terkuat.

Suatu model jalur (*path model*) dalam SmartPLS terdiri dari dua aspek, yaitu model struktural (*inner model*) dan model luar (*outer model*). Model struktural dalam SmartPLS yang digambarkan bentuk oval menunjukkan hubungan berupa jalur antar konstruk, sementara model luar yang digambarkan dalam bentuk persegi menunjukkan hubungan variabel indikator dengan konstruknya. Ghozali (2014) menjelaskan terdapat beberapa tahapan untuk melakukan analisis SEM-PLS, di antaranya:

1. Spesifikasi model, yaitu perancangan model yang relevan dengan rumusan masalah atau hipotesis penelitian yang dilandaskan pada teori yang kokoh.
2. Konstruksi diagram jalur, yaitu model yang telah dirancang pada tahap sebelumnya dinyatakan dalam bentuk diagram supaya lebih mudah dipahami.

3. Estimasi parameter bebas, yaitu membandingkan matriks kovarian yang menjadi representasi hubungan antar variabel dan melakukan estimasi terhadapnya ke dalam model yang sesuai. Estimasi parameter pada PLS terdiri dari *weight estimate*, estimasi jalur *(path estimate)*, serta *means* dan lokasi parameter untuk indikator dan variabel laten. Untuk mengukur kesesuaian model, perlu dilakukan iterasi hingga tercapai kondisi konvergen. Hamid & Anwar (2019) menyatakan bahwa penting juga untuk mempertimbangkan dasar teori dalam melakukan modifikasi model. Artinya, modifikasi model ini tidak dapat dilakukan berdasarkan kepada argumentasi statistik semata.
4. *Assessment of fit*, yaitu evaluasi estimasi kesesuaian model. Kesesuaian model luar dilihat dari validitas konvergen dan validitas diskriminan, sementara model struktural dilihat dari nilai *R-Square.*

3.9.1 Analisa *Outer Model*

Hair *et al.*, (2017) menyatakan bahwa untuk memastikan model yang akan digunakan telah sesuai untuk diuji hipotesis, perlu dilakukan pengujian model luar dan struktural. Tahap pertama pengujian dilakukan dengan melakukan analisis pengukuran model luar (*outer model*) yaitu melalui evaluasi validitas konstruk. Validitas konstruk terdiri dari validitas konvergen serta validitas diskriminan. Sementara itu, pengukuran validitas konvergen dilakukan dengan uji reliabilitas dan validitas model.

3.9.1.1 Uji Validitas Konstruk

Uji validitas konstruk menjelaskan logika model kerangka teoritis, yaitu sejauh mana suatu konsep berhubungan dengan konsep-konsep lain (Priyono, 2016). Terpenuhinya suatu validitas konstruk berarti terdapat banyak *item* yang lolos dan mencapai kriteria validitas, sehingga penyusunan suatu model dinyatakan sesuai kaidah (Salsabila *et al.*, 2019). Terdapat dua jenis validitas menurut Priyono (2016), yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

a. Validitas konvergen

Validitas konvergen menunjukkan seberapa jauh butir-butir mampu memberikan penjelasan kepada faktor-faktor yang direfleksikan (Purnamasari,

2023). Suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas konvergen yang cukup apabila memiliki nilai *loading factors* pada kisaran 0,5-0,6 (Ghozali & Latan, 2014).

b. Validitas diskriminan

Menurut kriteria yang ditetapkan oleh *Fornell-Larcker*, nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi suatu variabel laten dengan variabel laten lainnya (Garson, 2016). Apabila nilai pengukuran AVE pada *output* SmartPLS lebih besar dari 0,5 maka suatu model dapat dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

3.9.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada SmartPLS dapat dilihat dari skor *composite reliability*. *Composite reliability* dikatakan sebagai kriteria yang dapat diandalkan sama besarnya oleh peneliti yang menggunakan metode PLS selain dari kriteria *Cronbach's alpha* (Garson, 2016). Menurut Ghozali & Latan (2014), *rule of thumb* dalam menentukan reliabilitas yang baik pada suatu model jika model tersebut memiliki skor *composite reliability* maupun *Cronbach's alpha* $\geq 0{,}7$.

3.9.2 Analisa *Inner Model*

Setelah melakukan evaluasi *outer model* yaitu pengukuran variabel laten, langkah selanjutnya yaitu evaluasi model persamaan struktural (*inner model*) yang menjelaskan pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen.

3.9.2.1 *R Square*

Dalam menilai *inner model* dapat diawali dengan melihat nilai *R Square* dalam tiap variabel sebagai prediksi dari kekuatan model struktural. Nilai *R Square* berfungsi menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *R Square* 0.75, 0,50, dan 0,25 menandakan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. (Ghozali & Latan, 2014).

3.9.2.2 Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui nilai pengaruh antar variabel melalui metode *bootstrapping*. Pengujian *bootstrapp* menggunakan seluruh sampel asli dalam prosesnya. Berdasarkan Hair *et al.,* (2011) metode ini

menggunakan nilai signifikansi di antaranya 1,65 (tingkat signifikansi = 10 %), 1,96 (tingkat signifikansi = 5 %), dan 2,58 (tingkat signifikansi = 1 %). Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *t statistic.* Apabila nilai *t statistic* lebih dari tingkat signifikansi yang digunakan, maka dinyatakan signifikan.

3.9.2.3 Uji Mediasi

Mediasi merupakan pengaruh tidak langsung yang menghubungkan beberapa variabel yang melibatkan minimal satu variabel antara. Pada hubungan antar variabel dapat dikatakan terjadi efek mediasi apabila ada variabel yang mengintervensi (Hair *et al.*, 2017). Dalam menguji pengaruh mediasi menggunakan nilai kritis 1,96 yang berarti jika nilai *t statistic* > 1,96 maka variabel moderasi dinyatakan memenuhi syarat dan dapat memediasi variabel lain (Ghozali & Latan, 2014).

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

PT. Lautindo Synergy Sejahtera merupakan produsen Tuna Loin Beku yang berkantor pusat di Muncar, Kabupaten Banyumas, Jawa Timur, Indonesia. Operasionalnya dimulai pada tahun 2021 dan kapasitasnya terus ditingkatkan secara bertahap dalam kurun waktu tiga tahun. Perusahaan ini memiliki 500-1000 karyawan. Kapasitas produksi perusahaan adalah 80 ton per hari dengan luas pabrik 9.700 M^2 dan luas lahan 19.444 M^2

PT. Lautindo Synergy Sejahtera memiliki komitmen untuk menyediakan produk halal berkualitas tinggi dengan pelayanan yang baik melalui peningkatan efisiensi dan produktivitas yang berkesinambungan serta mengembangkan sistem rantai pasok yang berkelanjutan sesuai standar *MSC* untuk memastikan bahan baku dipasok dari wilayah penangkapan ikan yang terukur sesuai dengan standar dan peraturan keamanan pangan. Mengelola kerja tim yang baik dengan mengedepankan kerja sama dan komunikasi yang efektif dengan tata kelola perusahaan yang berorientasi pada hasil.

Gambar 4. 1 Logo PT. LSS

Sumber : *Company profile* PT LSS. 2021

Produk :

- Tuna Cakalang
- Tuna Sirip Kuning
- Tuna Madidihang

Sertifikasi :

- *Dolphin Safe*
- SKP
- *MSC Fishery*
- *MSC Chain of Custody*
- *HACCP* :

Aktivitas FIP :

- *Port Sampling*
- *Data Collection*
- *Investment of Sustainability*
- *Sustainability Code of Conduct*
- *Vessel Registration*
- *Vessel Tracking System*
- *Training for Fishery*

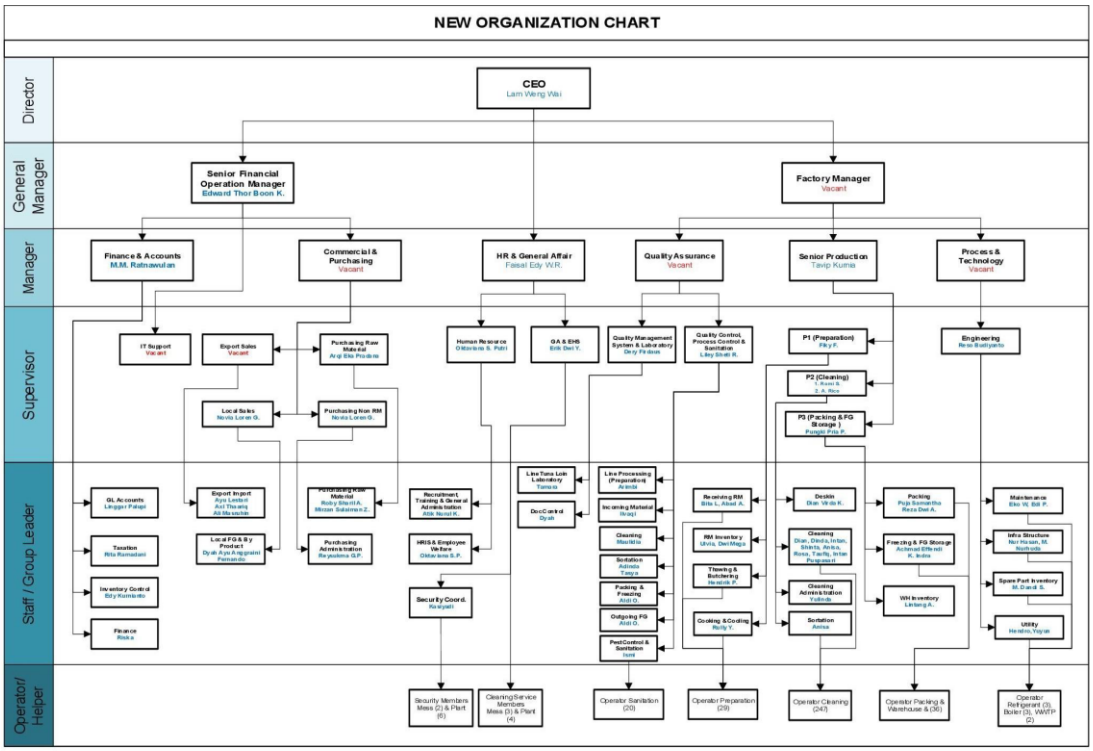
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi : "Berkomitmen untuk menyediakan protein sehat bagi masyarakat yang terus bertambah"

Misi :

1. Mengimplementasikan kebijakan keberlanjutan yang menjadi pemimpin di industri.
2. Melakukan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan di sektor swasta, publik, dan nirlaba.

4.1.3 Struktur Organisasi



Sumber: PT. Lautindo Synergy Sejahtera (2024)

4.1.4 Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini ditujukan untuk karyawan PT. Lautindo Synergy Sejahtera dengan mengisi kuesioner. Pernyataan kuesioner dalam penelitian ini mengadopsi dari *item* indikator yang telah dijelaskan pada bab 3 definisi operasional variabel dengan total 6 *item* indikator variabel konflik peran ganda, 8 *item* variabel stres kerja, dan 8 *item* variabel kinerja karyawan. Metode penarikan sampel yang diambil harus representatif dan benar-benar mewakili karena kesimpulan yang diambil dari sampel akan diaplikasikan pada seluruh populasi. Dan sampel penelitian ini adalah karyawan wanita yang sudah menikah dengan total sebanyak 107 responden. Dengan demikian profil responden yang mengisi kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. **Jenis Kelamin**

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	0 Responden	0 %
Wanita	107 Responden	100 %
TOTAL	107 Responden	100 %

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari tabel dan gambar yang ditunjukkan di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin Pria berjumlah 0 responden dengan persentase 0% dan responden yang berjenis kelamin Wanita yakni 107 responden dengan persentase 100%. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan responden dalam penelitian ini merupakan wanita.

2. **Usia**

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18-28 Tahun	42 Responden	39,3 %
29-39 Tahun	44 Responden	41,1 %
> 39 Tahun	21 Responden	19,6 %
TOTAL	107 Responden	100 %

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berpartisipasi dalam memberikan jawaban dan bersedia memberi tanggapan pada kuesioner penelitian ini lebih banyak adalah karyawan yang berusia 29-39 tahun dengan persentase sebesar 41,1%, kemudian disusul oleh karyawan yang berusia 18-28 tahun dengan persentase sebesar 39,3%, dan terakhir adalah karyawan yang berusia > 39 tahun dengan persentase 19,6% atau hanya 21 responden saja.

3. Status Karyawan

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
Tetap	67 Responden	62,6 %
Tidak Tetap	40 Responden	37,4 %
TOTAL	107 Responden	100 %

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berpartisipasi dalam memberikan jawaban dan bersedia memberi tanggapan pada kuesioner penelitian ini lebih banyak adalah karyawan yang berstatus "karyawan tetap" yakni dengan persentase 62,6%, dan karyawan yang berstatus "karyawan tidak tetap" sebanyak 37,4% atau hanya 40 responden saja.

4. Status Pernikahan

Tabel 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	107 Responden	100 %
Belum Menikah	0 Responden	0 %
TOTAL	107 Responden	100 %

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berpartisipasi dalam memberikan jawaban dan bersedia memberi tanggapan pada kuesioner penelitian ini merupakan karyawan wanita yang berstatus "Menikah" dengan persentase 100%.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.2.1 Variabel Konflik Peran Ganda (X)

Tiga indikator yang membentuk variabel konflik peran ganda (X) : konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan, dan konflik berbasis perilaku. Enam pertanyaan yang dapat dijawab oleh responden telah disiapkan berdasarkan ketiga

indikator tersebut. Hasil dari jawaban responden ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 5

Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Peran Ganda

Indikator	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1.1	11	10,3	28	26,2	7	6,5	42	39,3	19	17,7	3,28
X.1.2	15	14	28	26,2	14	13,1	23	21,5	27	25,2	3,18
X.2.1	13	12,1	20	18,7	21	19,6	33	30,8	20	18,8	3,25
X.2.2	13	12,1	27	25,2	24	22,4	27	25,2	16	15,1	3,06
X.3.1	13	12,1	30	28	20	18,7	30	28	14	13,2	3,02
X.3.2	8	7,5	28	26,2	22	20,6	30	28	19	17,7	3,22
Mean											3,17

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa pada pernyataan “Saya merasa tidak memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul bersama keluarga” (indikator X.1.1) memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan yang lain yaitu 3,28. Sedangkan, pada pernyataan “Saya merasa tidak bisa sukses di pekerjaan apabila masih berperilaku seperti perilaku yang ditampilkan pada keluarga” (indikator X.3.1) memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan yang lain yaitu 3,02. Dengan demikian, mean yang diperoleh pada variabel konflik peran ganda (X) adalah 3,17. Artinya variabel ini dianggap “cukup baik” oleh seluruh responden.

4.2.2 Variabel Kinerja (Y)

Empat indikator yang membentuk variabel kinerja karyawan (Y) : kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap. Delapan pertanyaan yang dapat dijawab oleh responden telah disiapkan berdasarkan keempat indikator tersebut. Di

mana masing-masing indikator menghasilkan dua butir pertanyaan. Hasil dari jawaban responden ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 6

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1.1	14	13,1	15	14	12	11,2	42	39,3	24	22,4	3,44
Y.1.2	11	10,3	15	14	18	16,8	38	35,5	25	23,4	3,48
Y.2.1	13	12,1	16	15	15	14	42	39,3	21	19,6	3,39
Y.2.2	12	11,2	15	14	19	17,8	38	35,5	23	21,5	3,42
Y.3.1	12	11,2	21	19,6	16	15	38	35,5	20	18,7	3,31
Y.3.2	16	15	17	15,9	14	13,1	35	32,6	25	23,4	3,34
Y.4.1	10	9,3	21	19,6	16	15	44	41,1	16	15	3,33
Y.4.2	9	8,4	22	20,5	11	10,3	37	34,6	28	26,2	3,5
Mean											3,4

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa pada pernyataan “Saya memiliki harapan yang tinggi terhadap pekerjaan saya” (indikator Y.4.2) memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan yang lain yaitu 3,5. Sedangkan, pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sendiri tanpa pengawasan atasan” (indikator Y.3.1) memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan yang lain yaitu 3,31. Dengan demikian, mean yang diperoleh pada variabel kinerja (Y) adalah 3,4. Artinya variabel ini dianggap “cukup baik” oleh seluruh responden.

4.2.3 Variabel Stres Kerja (Z)

Empat indikator yang membentuk variabel stres kerja (Z) : beban kerja, waktu kerja, umpan balik, dan tanggung jawab. Delapan pertanyaan yang dapat dijawab oleh responden telah disiapkan berdasarkan keempat indikator tersebut. Di

mana masing-masing indikator menghasilkan dua butir pertanyaan. Hasil dari jawaban responden ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 7

Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja

Indikator	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1.1	12	11,2	22	20,6	14	13,1	41	38,3	18	16,9	3.29
Z.1.2	17	16	18	16,8	15	14	30	28	27	17,2	3,3
Z.2.1	10	9,3	24	22,4	20	18,7	29	27,2	24	22,4	3,31
Z.2.2	7	6,5	24	22,4	22	20,6	35	32,7	19	17,8	3,33
Z.3.1	12	11,2	19	17,8	11	10,3	44	41,1	21	19,6	3,4
Z.3.2	11	10,3	26	24,3	11	10,3	38	36,5	21	19,6	3,3
Z.4.1	6	5,6	27	25,2	5	4,7	47	43,9	22	20,6	3,49
Z.4.2	18	16,8	23	21,5	9	8,4	38	35,5	19	17,8	3,16
Mean											3,32

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa pada pernyataan “Saya merasakan lelah karena tanggung jawab pekerjaan yang berat” (indikator Z.4.1) memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan yang lain yaitu 3,49. Sedangkan, pada pernyataan “Saya sering mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawab orang lain di tempat kerja” (indikator Z.4.2) memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan yang lain yaitu 3,16. Dengan demikian, mean yang diperoleh pada variabel stress kerja (Z) adalah 3,32. Artinya variabel ini dianggap “cukup baik” oleh seluruh responden.

4.3 Uji Instrumen

Dalam penelitian ini, kuesioner berfungsi sebagai instrumen analisis. Karenanya, analisis yang dilakukan lebih berfokus pada penilaian responden untuk setiap pengamatan. Pengumpulan data akan menentukan apakah skor responden akurat atau tidak untuk sementara. Dua kriteria penting yang harus dipenuhi oleh alat pengumpul data yang sukses adalah validitas dan reliabilitas.

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pernyataan kuesioner tersebut mampu mengungkap suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung > *r table* (0,5) maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung < *r table* (0,5) maka pernyataan atau semua indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 8

Hasil Uji Validitas

Variabel	*Item*	Koefisien Korelasi	Keterangan
Konflik Peran Ganda (X)	X.1	0,908	Valid
	X.2	0,909	Valid
	X.3	0.853	Valid
	X.4	0,849	Valid
	X.5	0,852	Valid
	X.6	0,866	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,891	Valid
	Y.2	0,849	Valid
	Y.3	0,880	Valid
	Y.4	0,831	Valid
	Y.5	0,893	Valid
	Y.6	0,882	Valid
	Y.7	0,852	Valid
	Y.8	0,889	Valid
	Z.1	0,872	Valid

Stres Kerja (Z)	Z.2	0,887	Valid
	Z.3	0,849	Valid
	Z.4	0,835	Valid
	Z.5	0,853	Valid
	Z.6	0,825	Valid
	Z.7	0,873	Valid
	Z.8	0,906	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi koefisien pada setiap *item* di masing-masing variabel di atas (>) 0,5. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa variabel konflik peran ganda (X), variabel kinerja karyawan (Y), dan variabel stres kerja (Z) dinyatakan lolos uji validitas.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bisa dikatakan sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan seberapa jauh alat ukur yang dapat dipercaya atau diandalkan untuk diuji. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan memenuhi syarat apabila memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0,70. Kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien *alpha* yang lebih besar dari 0,70 (Ghozali & Latan, 2014).

Tabel 4. 9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Alpha Cronbach's*	Nilai Kritis	Keterangan
Konflik Peran Ganda	0,938	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,955	0,700	Reliabel
Stres Kerja	0,951	0,700	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap *item-item* pertanyaan yang dianggap valid berdasarkan informasi yang tercantum dalam tabel di atas. Jika suatu variabel secara konsisten menghasilkan jawaban yang sama terhadap pertanyaan yang diberikan, maka variabel tersebut dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, instrumen yang mengukur konflik peran ganda (0,938), kinerja karyawan (0,955), dan stres kerja (0,951) memiliki nilai masing-masing. Dari keempat instrumen tersebut, instrumen yang sesuai dengan persyaratan atau dianggap reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7.

4.4 Analisis Data *Partial Least Square* (PLS)

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode analisis yang dianggap cukup canggih, karena mampu melakukan analisis menyeluruh pada model yang kompleks. PLS juga disebut sebagai teknik analisis data generasi kedua yang mampu mengatasi kekurangan dari teknik generasi pertama, yaitu teknik yang melibatkan regresi (Hair *et al.*, 2017). PLS dalam penelitian ini diuji secara statistik menggunakan *software* SmartPLS 4.0. SmartPLS memiliki beberapa fungsi, di antaranya model persamaan struktural (SEM-PLS), analisis jalur, pengujian hipotesis, dan prediksi.

Suatu model jalur (*path model*) dalam SmartPLS terdiri dari dua aspek, yaitu model struktural (*inner model*) dan model luar (*outer model*). Model struktural dalam SmartPLS yang digambarkan bentuk oval menunjukkan hubungan berupa jalur antar konstruk, sementara model luar yang digambarkan dalam bentuk persegi menunjukkan hubungan variabel indikator dengan konstruknya.

4.4.1 Analisis Outer Model

Hair *et al.*, (2017) menyatakan bahwa untuk memastikan model yang akan digunakan telah sesuai untuk diuji hipotesis, perlu dilakukan pengujian model luar dan struktural. Tahap pertama pengujian dilakukan dengan melakukan analisis pengukuran model luar (*outer model*) yaitu melalui evaluasi validitas konstruk. Validitas konstruk terdiri dari validitas konvergen serta validitas diskriminan. Sementara itu, pengukuran validitas konvergen dilakukan dengan uji reliabilitas dan validitas model.

4.4.1.1 Validitas Konstruk

Uji validitas konstruk menjelaskan logika model kerangka teoritis, yaitu sejauh mana suatu konsep berhubungan dengan konsep-konsep lain (Priyono,

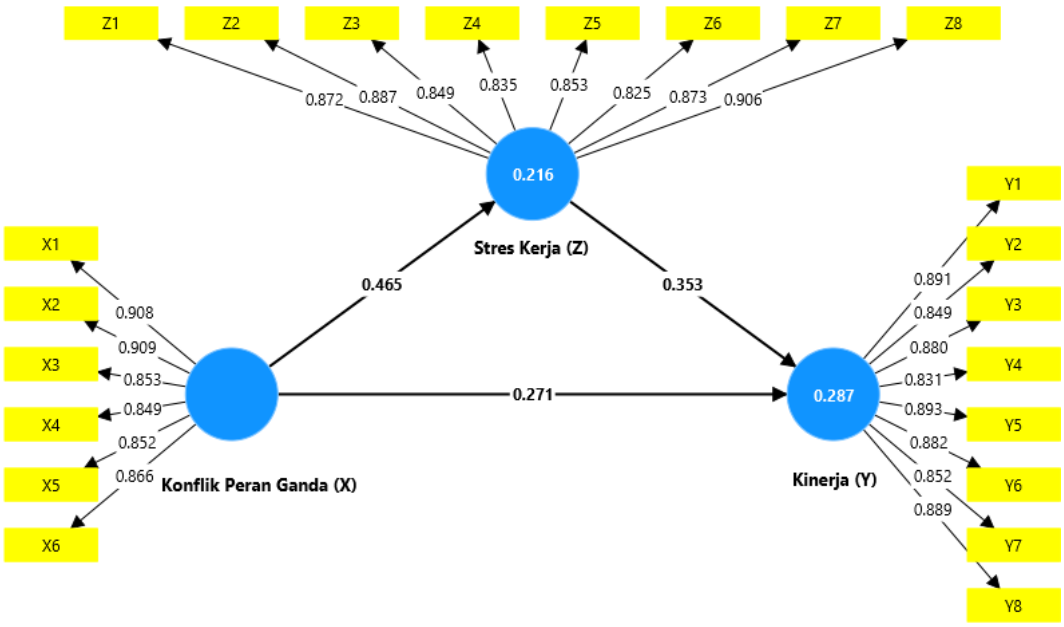
2016). Terpenuhinya suatu validitas konstruk berarti terdapat banyak *item* yang lolos dan mencapai kriteria validitas, sehingga penyusunan suatu model dinyatakan sesuai kaidah (Salsabila *et al.*, 2019). Terdapat dua jenis validitas menurut Priyono (2016), yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

1. Validitas Konvergen

Tiga variabel laten dengan indikator-indikator yang mencerminkan variabel-variabel tersebut digunakan dalam penelitian ini : Konflik peran ganda, Kinerja karyawan, dan Stres kerja.

Gambar 4. 2

Outer Loadings



Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil uji *convergent validity* ditampilkan pada gambar di atas bersama dengan temuan dari semua indikator penelitian. Nilai *loading factor* untuk seluruh variabel baik variabel konflik peran ganda, kinerja karyawan, dan stres kerja semuanya lebih dari 0,5. Maka setiap indikator yang terkait dengan variabel penelitian ini adalah valid seperti yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor*.

2. Validitas diskriminan

Uji *discriminant validity* dinilai berdasarkan nilai *cross loading* indikator terhadap konstruknya. Indikator dianggap memenuhi *discriminant validity* apabila korelasi konstruknya terhadap indikatornya lebih tinggi bila dibandingkan dengan korelasi antara indikator yang sama terhadap konstruk lain. Hal ini membuktikan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka dengan lebih tepat dibandingkan dengan indikator di blok lainnya (Ghozali & Latan, 2014).

Tabel 4. 10

Cross Loadings

Item	Konflik Peran Ganda	Kinerja Karyawan	Stres Kerja
X.1	0.908	0.420	0.434
X.2	0.909	0.393	0.420
X.3	0.853	0.303	0.379
X.4	0.849	0.430	0.401
X.5	0.852	0.330	0.398
X.6	0.866	0.386	0.399
Y.1	0.400	0.891	0.426
Y.2	0.389	0.849	0.386
Y.3	0.337	0.880	0.407
Y.4	0.353	0.831	0.367
Y.5	0.373	0.893	0.479
Y.6	0.355	0.882	0.376
Y.7	0.427	0.852	0.467
Y.8	0.388	0.889	0.410
Z.1	0.359	0.405	0.872
Z.2	0.459	0.461	0.887
Z.3	0.396	0.341	0.849
Z.4	0.360	0.395	0.835
Z.5	0.410	0.389	0.853
Z.6	0.428	0.448	0.825
Z.7	0.390	0.379	0.873
Z.8	0.395	0.468	0.906

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan sajian data tabel di atas diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Dari hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Adapun cara lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan menentukan *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk. Tiap konstruk yang telah diuji AVE dipersyaratkan memiliki nilai > 0,50 yang menunjukkan bahwa konstruk tersebut memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik (Ghozali & Latan, 2014). Hasil perhitungan AVE tiap variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 11

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Nilai AVE
Konflik Peran Ganda	0,762
Kinerja	0,759
Stres Kerja	0,745

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Dari tabel di atas, diketahui melalui analisis data melalui Smart PLS 4.0 pada nilai AVE untuk konflik peran ganda sebesar 0,762, nilai AVE untuk kinerja karyawan sebesar 0,759, dan nilai AVE untuk stres kerja sebesar 0,745. Dari nilai AVE pada seluruh variabel dalam penelitian ini nilainya > 0,5, maka dapat diasumsikan bahwa AVE dari ketiga variabel tersebut dikategorikan baik.

4.4.1.2 *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Di samping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas yang diukur dengan dua standar yaitu *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Konstruk dianggap memenuhi apabila nilai *composite reliability dan Cronbach's Alpha* > 0,70 (Ghozali & Latan, 2014).

Tabel 4. 12

Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	***Composite Reliability***	***Cronbach's Alpha***
Konflik Peran Ganda	0,941	0,938
Kinerja Karyawan	0,957	0,955
Stres Kerja	0,953	0,951

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil uji *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* memiliki hasil > 0,70 yang menyimpulkan bahwa ketiga konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang baik, dan tepat untuk mengukur konstruk.

4.4.2 Analisis *Inner Model*

Setelah melakukan evaluasi *outer model* yaitu pengukuran variabel laten, langkah selanjutnya yaitu evaluasi model persamaan struktural (*inner model*) yang menjelaskan pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen.

4.4.2.1 Hasil *R Square*

Inner model (model struktural) adalah langkah berikutnya setelah memverifikasi model luar yang telah dipenuhi. Indikator reliabilitas, atau *r-square*, untuk setiap variabel laten independen terhadap variabel dependen dapat digunakan untuk mengevaluasi *inner model*. Hasil dari perhitungan *r-square* yang dilakukan dengan SmartPLS adalah sebagai berikut. Model prediksi model penelitian yang disarankan memiliki performa yang lebih baik jika nilai *r-square* semakin besar.

Tabel 4. 13

Hasil *R Square*

	R-Square	***Adjusted R-Square***
Stres kerja (Z)	0,216	0,209
Kinerja (Y)	0,287	0,273

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

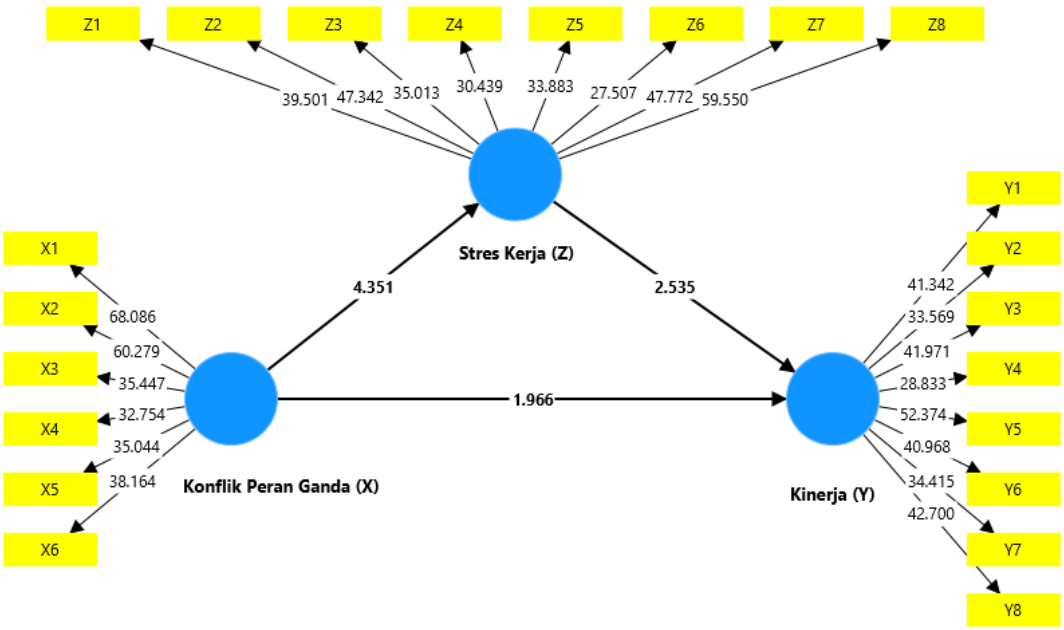
Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap nilai *r square* variabel mediasi, artinya variabel konflik peran ganda memiliki pengaruh sebesar 21,6% atau 0,216 terhadap nilai *r square* variabel stres kerja. Begitupun, pada variabel dependen. Di mana variabel konflik peran ganda memiliki pengaruh sebesar 28,7% terhadap nilai *r square* variabel kinerja. Sehingga, sisa variasi dijelaskan pada variabel independen lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.4.2.2 Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Guna menilai apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak, perhatikan nilai *t statistic dan p value*. Jika *t statistic* melebihi nilai kritis pada tingkat kepercayaan yang dipilih, dan *p value* lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), maka hipotesis dapat diterima. Sebaliknya, jika *t statistic* lebih rendah dari nilai kritis atau *p value* lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka hipotesis tersebut ditolak (Ghozali & Latan, 2014). Perangkat lunak SmartPLS digunakan untuk uji hipotesis dalam penelitian ini, di mana skor *p value* yang < 0,05 menunjukkan hipotesis dapat diterima. Nilai *output path coefficients* dan *indirect effect*, berfungsi sebagai dasar bertujuan mengevaluasi hipotesis secara langsung.

Gambar 4. 3

Bootstrapping



Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel konflik peran ganda (X) mempunyai pengaruh nilai *t statistic* terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 1,966
2. Variabel konflik peran ganda (X) mempunyai pengaruh nilai *t statistic* terhadap variabel stres kerja (Z) sebesar 4,351
3. Variabel stres kerja (Z) mempunyai nilai *t statistic* terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 2,535

Tabel 4. 14

Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Variabel	***Original Sample***	***Sample Mean***	***Standart Deviation***	***T Statistics***	***P Value***
Variabel X > Variabel Y	0,271	0,272	0,138	1,966	0,025
Variabel X > Variabel Z	0,465	0,474	0,107	4,351	0,000
Variabel Z > Variabel Y	0,353	0,356	0,139	2,535	0,006

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai *t statistic* dan *p value* sebesar 0,025. Begitupun, konflik peran ganda juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja dengan nilai *t statistic* sebesar 4,351 dan *p value* sebesar 0,000 dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai *t statistic* sebesar 2,535 dan *p value* sebesar 0,006.

Dengan demikian, pengujian uji hipotesis ini menyatakan bahwa

H_1 = Konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita

Uji menunjukkan bahwa konflik peran ganda (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai *t-statistic* sebesar 1,966 > nilai kritis (1,96) dan *p value* sebesar 0,025 < tingkat signifikansi yang ditetapkan 0,05. Nilai *original sample* sejumlah 0,271 menunjukkan pengaruh positif yang berarti

semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula kinerja karyawan wanita. Secara statistik, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau berarti **H1 diterima.**

H_2 = Konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja karyawan wanita

Uji menunjukkan bahwa konflik peran ganda (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja (Z) dengan nilai *t-statistic* sebesar 4,351 > nilai kritis (1,96) dan *p value* sebesar 0,000 < tingkat signifikansi yang ditetapkan 0,05. Nilai *original sample* sejumlah 0,465 menunjukkan pengaruh positif yang berarti meningkatnya konflik peran ganda menyebabkan peningkatan stres kerja pada karyawan wanita. Secara statistik, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap stres kerja atau berarti **H2 diterima.**

H_3 = Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita

Uji menunjukkan bahwa stres kerja (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,535 > nilai kritis (1,96) dan *p value* sebesar 0,006 < tingkat signifikansi yang ditetapkan 0,05. Nilai *original sample* sejumlah 0,353 menunjukkan pengaruh positif yang berarti peningkatan stres kerja menyebabkan peningkatan kinerja pada karyawan wanita. Secara statistik, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja atau berarti **H3 diterima.**

4.4.2.3 Uji Mediasi

Tabel 4. 15

Hasil Pengujian Tidak Langsung

Variabel	*Original Sample*	*Sample Mean*	*Standart Deviation*	*T Statistics*	*P Value*
Variabel X > Variabel Z > Variabel Y	0,164	0,169	0,081	2,024	0,021

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

H4 : Stres kerja memediasi variabel konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita

Hasil uji menunjukkan pengaruh signifikan oleh pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita melalui stres kerja dengan t *statistic*

sebesar 2,024 > nilai kritis (1,96) dan nilai *p value* sebesar 0,021 < tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Nilai *original sample* sebesar 0,164 menunjukkan pengaruh positif yang berarti peningkatan konflik peran ganda berimbas pada peningkatan stres kerja karyawan wanita, namun dengan adaptasi yang dilakukan, karyawan dapat mempertahankan atau malah meningkatkan kinerjanya. Secara statistik, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita atau **H4 diterima.**

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, Hubungan antara variabel-variabel dalam model penelitian ini yang telah melalui pengujian hipotesis akan dijelaskan dalam sub-bab ini.

4.5.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa konflik peran ganda (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini berdasarkan nilai *original sample* sebesar 0,271. Nilai *t statistic* sebesar 1,966, yang lebih kecil dari nilai kritis (1,96), dengan *p value* sebesar 0,025, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan konflik peran ganda berimbas pada peningkatan kinerja karyawan wanita. Dengan kata lain, konflik peran ganda dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, efisien, dan tepat waktu guna menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan mereka, sehingga mereka memiliki waktu untuk memenuhi tanggung jawab keluarga. Sebagai contoh, seorang karyawan wanita yang juga memiliki peran sebagai ibu akan mengoptimalkan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor tanpa menunda agar dapat segera pulang dan menjalankan perannya di rumah.

Hasil penelitian di atas didukung oleh penelitian Martha & Prahasta (2023), yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda dapat berdampak positif terhadap kinerja melalui peningkatan manajemen waktu dan prioritas. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian Trisna *et al.,* (2018) serta Tjokro & Asthenu (2017), yang menemukan bahwa konflik peran ganda memberikan dampak negatif, seperti

penurunan kinerja, meningkatnya keinginan untuk resign, dan menurunnya komitmen organisasional.

Perspektif Islam juga memberikan pandangan yang relevan. Dalam Islam, bekerja adalah bentuk ibadah, dan kinerja (atau prestasi kerja) merupakan salah satu indikator keberhasilan individu dalam menjalankan amanah yang diberikan Allah.

Menurut Firman Allah, QS Al-Ahqaaf/46:19 menyatakan:

وَلِكُلٍّ دَرَجٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوْاۚ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمٰلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahan:

"*Dan bagi mereka masing-masing derajatnya sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupi bagi mereka (balasan) atas pekerjaan mereka, sedangkan mereka tidak dirugikan*."

Menurut Al-Qur'an, Allah akan memberi pahala kepada manusia berdasarkan perbuatannya. Artinya jika seseorang melakukan pekerjaannya dengan benar dan berhasil untuk perusahaannya, maka ia akan membuahkan hasil yang positif dan menguntungkan perusahaannya. Ayat di atas mengingatkan kita bahwa setiap manusia yang berusaha akan mendapat balasan setimpal dengan usahanya. Allah SWT akan meninggikan derajat orang-orang yang bekerja.

4.5.2 Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa konflik peran ganda (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Z). Hal ini berdasarkan nilai *original sample* sebesar 0,465. Nilai *t statistic* sebesar 4,351, yang lebih kecil dari nilai kritis (1,96), dengan *p value* sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa meningkatnya konflik peran ganda mengakibatkan peningkatan stres kerja karyawan.

Contohnya, seorang karyawan wanita yang harus menyelesaikan tugas kantor hingga larut malam akan merasa tertekan karena tidak bisa meluangkan waktu untuk keluarganya. Tekanan tersebut dapat menyebabkan perasaan bersalah, kelelahan emosional, dan ketegangan yang memperburuk stres kerja. Penelitian ini

konsisten dengan temuan Sari *et al*. (2021), yang menunjukkan hubungan positif signifikan antara konflik peran ganda dan stres kerja.

Stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan kepada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, organisasi dan individual (Daenuri *et al.*, 2020). Konflik peran ganda sering kali muncul akibat jam kerja yang tidak teratur, beban kerja yang berat, kesulitan pribadi di tempat kerja, perjalanan bisnis, perubahan karier, atau atasan organisasi yang tidak mendukung, yang semuanya dapat berdampak pada pemenuhan kewajiban keluarga sehingga dapat mengakibatkan stres kerja. Stres di tempat kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga melebihi kapasitas karyawan (Akbar, 2017).

Islam memandang stres global sebagai sebuah tantangan. Sesuai Firman Allah dalam QS Al Baqarah/2:155, dijelaskan bahwa:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوْعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْاَمْوَالِ وَالْاَنْفُسِ وَالثَّمَرٰتِۗ وَبَشِّرِ الصّٰبِرِيْنَۙ

Terjemahan :

"Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar".

Dalam perspektif Islam, stres yang timbul dari konflik peran ganda merupakan bagian dari ujian kehidupan, sebagaimana dinyatakan dalam QS. Al-Baqarah/2:155 bahwa Allah memberikan cobaan kepada umat-Nya untuk menguji kesabaran dan keteguhan mereka. Umat Islam dianjurkan untuk mengatasi stres dengan memperbanyak zikir, berdoa, dan berikhtiar mencari solusi terbaik, seperti pengelolaan waktu dan prioritas yang bijak. Dengan begitu, stres akibat konflik peran dapat dikelola dengan lebih baik.

4.5.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini berdasarkan nilai *original sample* sebesar 0,353. Nilai *t statistic* sebesar 2,535 yang lebih kecil dari nilai kritis (1,96), dengan *p value* sebesar 0,006, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa meningkatnya stres kerja menyebabkan peningkatan kinerja pada karyawan.

Hasil ini selaras dengan temuan Siswatiningsih & Wening (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berdampak positif apabila dikelola sebagai motivasi untuk meningkatkan produktivitas yang menunjukkan bahwa tidak semua stres bersifat merugikan. Dalam beberapa situasi, stres dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Misalnya, tekanan untuk memenuhi tenggat waktu dapat mendorong karyawan untuk lebih fokus dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, dampak positif ini hanya dapat terjadi jika stres tersebut berada dalam batas yang wajar dan dikelola dengan baik. Jika stres dalam taraf berlebih, maka dampak positif akan berubah menjadi negatif.

Terkait dampak negatif, terdapat temuan Arlinda (2019) yang menunjukkan dampak negatif signifikan antara stres kerja dengan kinerja. Dalam temuannya menyatakan bahwa peningkatan stres kerja menyebabkan penurunan kinerja. Hal ini dikarenakan karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan dalam pekerjaan yang berakibat pada stres kerja. Stres ini kemudian mengganggu fokus karyawan yang menyebabkan penurunan kinerja dan konflik dengan rekan kerja.

Secara keseluruhan, penting untuk menemukan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan individu. Diperlukan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan dapat mengelola stres kerja yang dimiliki. Kedepannya, dengan pengelolaan yang baik, diharapkan stres kerja dapat menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan.

4.5.4 Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel mediasi

Berdasarkan hasil uji dengan nilai *original sample* senilai 0,164, *t statistic* sebesar 2,024 > nilai kritis (1,96), dan nilai *p value* sebesar 0,021 < tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05) maka terdapat pengaruh positif dan signifikan sehingga dibuktikan bahwa variabel stres kerja (Z) memediasi pengaruh konflik peran ganda (X) terhadap kinerja (Y). Artinya, jika konflik peran ganda meningkat, menyebabkan stres kerja meningkat yang berimbas pada peningkatan kinerja karyawan wanita.

Seorang karyawan wanita yang menghadapi tuntutan pekerjaan dan tuntutan dari keluarga secara bersamaan dapat mengalami tekanan emosional yang memengaruhi produktivitasnya. Namun, dengan manajemen stres yang baik, karyawan dapat mengurangi dampak dari konflik peran ganda tersebut. Sejalan dengan temuan oleh *Chen et al.,* (2021) yang dalam temuannya menyatakan bahwa peningkatan konflik kerja dapat memicu pada stres kerja yang justru mendorong karyawan berusaha lebih keras dalam mencapai target dan tuntutan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa stres kerja dari konflik dapat berfungsi sebagai motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam perspektif Islam, tantangan seperti ini mengajarkan pentingnya menjaga keseimbangan antara tanggung jawab duniawi dan akhirat. Dengan pendekatan seperti sabar, doa, dan zikir, individu dapat menghadapi konflik peran dan stres yang muncul, sehingga mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Namun, penting untuk dicatat bahwa peningkatan kinerja ini bersifat sementara dan dapat berujung pada kelelahan jika stres kerja tidak dikelola dengan baik. Sesuai dengan temuan oleh Lestari & Joko (2022) bahwa meskipun ada peningkatan kinerja pada karyawan yang mengalami stres kerja, dalam jangka panjang, stres berkepanjangan dapat menyebabkan penurunan kinerja signifikan. Oleh karena itu, diperlukan dukungan dari tempat kerja untuk membantu karyawan mengelola stres yang dihasilkan dari konflik kerja.

.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita dibuktikan oleh hasil uji hipotesis dengan nilai t-hitung 1,966 dan signifikansi sebesar 0,025. Nilai *original sample* senilai 0,271 menunjukkan pengaruh positif.
2. Hasil penelitian menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dibuktikan oleh hasil uji hipotesis dengan nilai t-hitung 4,351 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai *original sample* senilai 0,465 menunjukkan pengaruh positif.
3. Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan oleh hasil uji hipotesis dengan nilai t-hitung 2,535 dan signifikansi sebesar 0,006. Nilai *original sample* senilai 0,353 menunjukkan pengaruh yang positif.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji mediasi dengan nilai t-hitung 2,024 dan signifikansi sebesar 0,021.

5.2 Limitasi Penelitian

Limitasi merupakan keterbatasan dalam melakukan proses penelitian. Keterbatasan penelitian ini yaitu responden mengalami kekhawatiran apabila jawaban yang diberikan oleh responden dapat merusak citra perusahaan

sehingga peneliti menyarankan responden tidak menggunakan nama asli agar responden dapat memberikan jawaban yang sejujurnya.

5.3 Kontribusi Penelitian

Temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai tambahan studi kepustakaan bagi peneliti selanjutnya dengan fokus penelitian mengenai konflik peran ganda dan stres kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja. Selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah informasi sebagai salah satu bahan pertimbangan PT. Lautindo Synergy Sejahtera kedepannya dalam membuat keputusan dan kebijakan baru.

5.4 Saran

1. Bagi perusahaan

   Mengingat bahwa karyawan wanita yang mengalami konflik peran ganda dan stres kerja tidak menurunkan kinerjanya bahkan meningkatkan kinerjanya, perusahaan dapat memberikan *reward* berupa insentif maupun cuti yang memadai bagi karyawan yang bekerja memenuhi target. Dengan *reward*, diharapkan kedepannya karyawan termotivasi untuk fokus dengan target pekerjaannya. Selanjutnya, diperlukan pelatihan tentang bagaimana mengelola stres kerja dengan baik sehingga dapat mengurangi potensi karyawan mengalami *distress* yang berakibat buruk kepada fisik dan mental karyawan serta kinerjanya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

   Peneliti memberikan saran untuk peneliti berikutnya yaitu:

   1. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian di PT. Lautindo Synergy Sejahtera dengan dengan variabel lain sehingga karyawan wanita yang belum menikah dan karyawan pria dapat dilibatkan menjadi responden.
   2. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan fokus yang sama namun subjek penelitian yang berbeda agar dapat memberikan hasil penelitian terbaru dengan hasil yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(3), 2303–1174. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747

Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, *12*(1), 33–48.

Arlinda, N. N. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di Blud Rs Konawe Selatan. *Idea : Jurnal Humaniora*, 185–193. https://dosi.org/10.29313/idea.v0i0.4975

Arwidiana, D. P., & Citrawati, N. K. (2023). Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, *6*(1), 122–129. https://doi.org/10.47532/jic.v6i1.809

Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M., & Mustofa. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, *29*(3), 6724–6748.

Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja.

Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *4*(4). https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065

Chen, Z., Zhang, Y., & Wang, Y. (2021). The impact of work conflict on employee performance: The mediating role of stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 123-135. https://doi.org/10.1037/ocp0000271

Daenuri, M. R., & Pitri, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Glostar Indonesia I Cikembar

Kabupaten Sukabumi (Studi pada Divisi Production Planning Inventory Control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, *1*(1), 47–65. https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/issue/view/22

Ekienabor, Ehijiele. (2016). IMPACT OF JOB STRESS ON EMPLOYEES' PRODUCTIVITY AND COMMITMENT. 2. 124-133.

Frone, Michael & Russell, Marcia & Cooper, Mary. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. The Journal of applied psychology. 77. 65-78. 10.1037//0021-9010.77.1.65.

Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares. Regression and Structural Equation Models-Statistical Publishing Associates*. https://doi.org/1626380392

Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *PARTIAL LEAST SQUARE Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles . *Academy of Management Review*, *10*(1), 76–88. https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352

Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*.

Hair, J.F., Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2011) PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. Journal of Marketing Theory and Practice, 19, 139-151. https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202

Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. PT. Inkubator Penulis Indonesia.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2012). Using partial least squares path modeling in advertising research: Basic concepts and recent issues. *Handbook of Research on International Advertising*, *January 2012*, 252–276. https://doi.org/10.4337/9781781001042.00023

Hera, Rasyidin, & Hasmin. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda , Beban Kerja Dan Perawat Wanita. *Jurnal Mirai Management*, *1*(September), 119–135.

Herniawayati Herniawayati, Arsenal Arsenal, Heppy Aminulloh, Muhamad Ishak, & Chairul Hakim. (2023). MULTIPLE ROLE CONFLICT AND JOB STRESS EFFECTS ON NURSE PERFORMANCE. *International Journal of Economics and Management Research*, *2*(1), 256–275. https://doi.org/10.55606/ijemr.v2i1.84

Hikmawati, F. (2017). *Metodologi Penelitian*. PT. Rajagrafindo Persada. https://etheses.uinsgd.ac.id/31676/1/Metodologi Penelitian.pdf

https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i1.557

Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(2), 83. https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693

Karomah, R. (2020). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi pada PT. Sukorintex Batang). *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *14*(2), 71–82. https://doi.org/10.31942/akses.v14i2.3271

Khan, R. B. F. (2022). Mediation role of work flexibility on the linking of work family conflict and job satisfaction. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *9*(1), 87-93.

Komariyah, D., Prahiawan, W., & Lutfi, L. (2021). Pengaruh Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten). *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, *2*(1), 62–76.

Lestari, N., & Joko, S. (2022). The effects of work-family conflict on job performance: The mediating role of job stress. *Journal of Human Resource Management*, 10(3), 150-162. https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20221003.11

Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2015). Sumber daya manusia perusahaan. *Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung*, *80*.

Martha, L., & Prahasta, G. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, *2*(1), 1075–1086. https://doi.org/10.55681/economina.v2i1.249

Matindas, R., Suoth, L. F., & Nelwan, J. E. (2017). HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA FISIK DAN STRES KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS PEKERJA DI PT. ADHI KARYA (PERSERO) TBK. *Jurnal KESMAS, 7*(5). https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/21959

Nelsi, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif, 3*(3), 359-366.

Noor, Y. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku individu pada kantor pertanahan tabalong. *PubBis : Jurnal Ilmu Administrasi Publik & Bisnis*, *2*(2), 196–207.

Nugraheni, W., Nurmiyati, & Arif Rakhman, M. (2024). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita PT.Starlight Garment Semarang (Study Kasus Karyawan Wanita Bagian Finishing). *BISECER (Business Economic Entrepreneurship)*, *VII*(1), 56–69.

Pratiwi, F. A., Mazni, A., & Dacholfany, M. I. (2021). Effect of Work Stress and Work Environment on Performance Case Study on Employees PT. Askrindo Branch Lampung in 2020. *Jurnal Ilmiah Manajemen Management Sciences*, *2*(2), 20–25.

Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif (Dr. Priyono, M.M.)* (T. Chandra (ed.); 1st ed.). Zifatama Publishing.

Purnamasari, M. I. (2023). Analisis Validitas Konstruk, Konvergen, dan Diskriminan dari Instrument Well-Being. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, *15*(1), 48–55. https://doi.org/10.21137/jpp.2023.15.1.6

Putri Nadiva, F., & Cahyadi, N. (2022). Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, *4*, 221–226. https://doi.org/10.37034/infeb.v4i4.178

Rahmasari, S. (2023). Strategi Adaptasi Bisnis di Era Digital: Menavigasi Perubahan dan Meningkatkan Keberhasilan Organisasi. Karimah Tauhid, 2(3), 622–636.

Rumijati, A., & Arifiani, R. S. (2024). Exploring Social and Organizational Support's Role: The Effect of Work-Family Conflict on Work Stress. *Jurnal Economia, 20*(1), 21–34. https://doi.org/10.21831/economia.v20i1.49730

Salsabila, D. F., Rofifah, R., Natanael, Y., & Ramdani, Z. (2019). Uji Validitas Konstruk Indonesian-Psychological Measurement of Islamic Religiousness (I-PMIR). *Jurnal Psikologi Islam Dan Budaya*, *2*(2), 1–10. https://doi.org/10.15575/jpib.v2i2.5494

Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, *13*(1), 51–59. https://doi.org/10.47768/gema.v13i1.227

Siswatiningsih, T., & Wening, N. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Yogyakarta. *Jurnal Akmenika* , *18*(1).

Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Literasi Media Publishing.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.

Susijawati, N., Maryam, S., & Sulistiowati, L.H. (2017). Konflik Peran Ganda, Disiplin, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Gunung Cirebon

Tjokro, C., & Asthenu, J. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, *17*(1), 97 - 112. https://doi.org/10.37303/a.v17i1.27

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. https://doi.org/https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky

Unruh, Lynn Y. PhD, RN; Raffenaud, Amanda; Fottler, Myron PhD. Work-Family Conflict Among Newly Licensed Registered Nurses: A Structural Equation

Model of Antecedents and Outcomes. Journal of Healthcare Management 61(2):p 129-145, March 2016.

Widiyanto, A., & Sanusi, F. (2021). Konflik Peran Ganda Dan Manajemen Stres Kerja Karyawan Wanita Di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, *5*(1), 64–83. https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i1.11546

Yeremia, R., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap 126 Kinerja Karyawan Pt. Mitra Adiperkasa, Tbk. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 10(1), https://doi.org/10.35137/jmbk.v10i1.669

Yudhaningsih, N. M. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, *4*(1), 47–64. https://doi.org/10.47532/jis.v4i1.230

Yulandri, Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management Accounting Volume 1*. https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

PT. Lautindo Synergy Sejahtera

Kepada Yth,

Karyawan PT. Lautindo Synergy Sejahtera

Saya Kania Kadijasanti, Mahasiswa Program Studi Manajemen dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sedang melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Konfik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Lautindo Synergy Sejahtera". Kuesioner ini saya perlukan untuk tugas akhir dan setiap informasi akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya memohon bantuannya kepada sdr/i untuk meluangkan sedikit waktunya guna mengisi kuesioner ini agar nantinya jawaban dari sdr/i dapat memberikan kontribusi dalam hal pengembangan kualitas individu dan perusahaan.

Atas perhatian dan kesediaan sdr/i sekalian dalam pengisian kuesioner, saya ucapkan terima kasih dan mohon maaf atas kekurangan maupun salah kata dalam kuesioner penelitian ini.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

PT. Lautindo Synergy Sejahtera

I. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :

   - Pria
   - Wanita

2. Usia :

   - 18 – 28 Tahun
   - 29 – 39 Tahun
   - > 39 Tahun

3. Status Karyawan :

   - Karyawan Tetap
   - Karyawan Tidak Tetap

4. Status :

   - Menikah
   - Belum Menikah

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Beri tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang Anda pilih dan tidak boleh ada yang kosong. Pilihan jawaban menunjukkan seberapa setuju Anda dengan pernyataan yang diberikan.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

III. PERNYATAAN

A. Konflik Peran Ganda

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa tidak memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul bersama keluarga					
2	Saya sering meninggalkan tanggung jawab pekerjaan karena melakukan tanggung jawab di rumah sebagai istri dan sebagai ibu					
3	Saya sering menghindar dari aktivitas bersama keluarga di rumah karena kelelahan di tempat kerja					
4	Saya merasa sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan karena stres dengan beban tanggung jawab di rumah					
5	Saya merasa tidak bisa sukses di pekerjaan apabila masih berperilaku seperti perilaku yang ditampilkan pada keluarga					
6	Keluarga saya kurang merasakan kehadiran dan peran sebagai ibu rumah tangga					

B. Kinerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan					
2	Saya mampu menilai seberapa baik hasil kerja saya sendiri					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang saya mulai dengan baik					
4	Saya mampu mengerjakan seluruh pekerjaan yang diberikan dengan baik					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sendiri tanpa pengawasan atasan					
6	Saya dapat merencanakan pekerjaan saya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
7	Saya menyukai pekerjaan saya					

8	Saya memiliki harapan yang tinggi terhadap pekerjaan saya					

C. Stres Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk diselesaikan					
2	Saya merasa harus bekerja sekeras mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
3	Saya merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu					
4	Saya merasa terpaksa untuk melakukan lembur kerja					
5	Saya merasa pencapaian saya di tempat kerja sudah diapresiasi dengan baik oleh perusahaan					
6	Saya merasa gaji yang saya dapatkan sudah sesuai dengan pencapaian saya di tempat kerja					
7	Saya merasakan lelah karena tanggung jawab pekerjaan yang berat					
8	Saya sering mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawab orang lain di tempat kerja					

LAMPIRAN 2

DATA HASIL KUESIONER

Konflik Peran Ganda

Responden	X.1.1	X.1.2	X.2.1	X.2.2	X.3.1	X.3.2
1	2	1	2	1	3	2
2	2	1	3	2	1	2
3	2	1	2	3	1	1
4	2	1	3	2	1	2
5	5	5	5	3	5	4
6	4	4	5	4	3	4
7	5	5	5	3	4	5
8	5	4	5	5	5	4
9	2	1	2	1	3	2
10	1	3	2	1	1	2
11	2	2	1	3	1	2
12	2	1	2	1	3	1
13	4	4	5	4	3	5
14	5	5	4	4	3	3
15	3	3	3	4	4	3
16	3	3	3	4	4	3
17	4	4	3	3	3	3
18	5	4	4	3	3	3
19	4	4	5	4	5	3
20	5	4	3	4	4	5
21	4	5	4	5	5	4
22	4	4	5	4	5	4
23	4	5	4	5	4	3
24	5	4	3	5	5	5
25	5	4	4	3	4	5
26	5	4	5	5	3	5
27	1	2	1	1	2	1
28	2	1	1	2	1	2
29	2	2	1	2	1	2
30	1	1	2	2	1	2
31	2	2	3	2	2	3
32	4	4	2	3	2	2
33	2	2	3	2	2	4
34	4	2	2	3	2	4
35	2	3	4	4	2	4
36	2	2	3	2	2	2
37	2	2	3	2	2	2
38	2	2	3	2	2	3
39	2	2	3	2	2	3
40	2	2	3	2	2	2

41	5	5	4	5	5	4
42	5	5	4	5	4	4
43	4	4	5	4	5	4
44	4	5	4	5	5	4
45	4	5	4	4	5	3
46	4	5	5	3	4	4
47	4	5	5	3	4	4
48	5	5	3	4	4	5
49	1	2	1	2	1	2
50	2	1	2	1	2	1
51	2	1	2	1	2	1
52	1	2	1	2	1	2
53	4	5	4	4	4	5
54	4	3	4	5	4	3
55	4	5	4	4	4	5
56	4	3	2	4	3	3
57	4	4	3	4	2	3
58	4	2	3	2	3	4
59	4	2	4	3	2	4
60	4	5	5	4	4	4
61	4	5	5	4	4	5
62	4	5	5	4	4	5
63	4	4	5	4	4	5
64	4	4	4	5	4	5
65	5	5	4	5	4	4
66	4	4	5	3	4	4
67	5	5	4	5	3	4
68	3	2	2	1	2	1
69	2	2	3	2	1	2
70	1	2	1	1	3	2
71	1	1	2	2	2	3
72	4	5	4	4	3	4
73	5	4	4	3	5	4
74	4	5	4	4	5	3
75	4	5	5	3	5	4
76	1	2	2	2	1	1
77	2	2	1	1	2	2
78	1	1	1	1	2	2
79	2	1	3	1	2	2
80	4	3	4	2	4	4
81	4	3	4	4	4	2
82	3	4	4	2	4	3
83	4	2	3	3	2	4
84	2	3	1	3	3	2
85	4	4	2	2	3	3
86	3	3	4	1	3	4
87	1	2	1	2	1	2
88	1	1	1	2	2	2

89	2	1	2	2	2	1
90	2	2	1	2	2	2
91	4	5	5	3	4	5
92	4	3	5	4	5	5
93	5	4	4	5	3	4
94	4	5	3	4	4	4
95	5	3	4	4	4	3
96	5	4	4	5	4	5
97	4	3	4	2	2	3
98	2	2	2	3	3	4
99	3	2	2	3	2	2
100	4	2	4	3	2	3
101	2	2	2	3	2	2
102	4	5	4	5	4	5
103	5	5	4	5	4	5
104	4	5	5	4	4	5
105	3	2	2	3	2	2
106	2	3	4	2	3	4
107	4	4	4	3	2	3

Kinerja

Responden	Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2
1	1	2	3	1	2	1	2	2
2	3	1	2	3	1	3	1	2
3	2	1	2	3	2	2	1	2
4	1	3	2	1	2	1	3	2
5	3	5	4	4	5	5	4	5
6	5	3	5	4	5	5	4	5
7	4	4	5	4	4	5	4	5
8	5	5	5	4	5	5	4	5
9	2	3	1	2	2	1	2	1
10	2	3	1	2	2	1	2	1
11	1	2	1	3	1	2	2	1
12	2	1	1	3	1	2	1	2
13	5	4	4	5	5	4	4	5
14	4	5	4	5	4	4	4	5
15	4	5	3	3	3	4	4	4
16	5	5	3	3	3	4	4	5
17	5	5	4	3	3	3	3	4
18	3	4	4	3	3	3	5	3
19	4	5	5	4	5	4	5	4
20	4	5	5	4	5	4	5	4
21	5	4	5	4	5	3	4	5
22	5	4	4	5	4	5	3	5
23	5	5	5	5	4	3	5	5
24	4	4	3	5	4	5	5	5
25	5	4	4	5	3	5	4	5

26	5	4	3	5	4	4	5	4
27	4	5	4	4	5	5	4	5
28	5	4	4	5	4	5	5	4
29	4	4	5	4	5	5	4	5
30	5	4	5	5	4	5	4	4
31	4	4	3	4	2	4	4	3
32	4	4	3	4	2	4	4	3
33	4	3	4	4	2	4	4	2
34	4	2	4	4	3	4	4	2
35	4	4	4	3	4	4	2	4
36	4	4	4	3	4	4	3	4
37	4	4	4	3	4	4	3	4
38	4	4	4	3	4	4	3	4
39	4	3	4	4	4	3	4	4
40	4	4	3	4	4	4	3	4
41	2	2	1	2	1	2	1	2
42	1	2	1	2	1	1	2	1
43	2	2	1	2	1	2	1	2
44	1	2	1	1	2	1	2	2
45	4	4	5	5	4	4	5	5
46	5	4	5	5	5	4	3	4
47	3	5	5	4	4	4	4	5
48	4	3	5	4	5	4	4	4
49	1	2	1	2	1	2	1	2
50	2	1	2	1	2	1	2	1
51	2	1	2	1	2	1	2	1
52	1	2	1	2	1	2	1	2
53	3	5	4	4	4	4	5	4
54	4	4	4	4	5	4	4	5
55	3	4	5	4	4	5	4	5
56	4	5	4	4	5	4	3	4
57	4	3	4	2	3	2	4	4
58	4	4	3	4	3	3	2	4
59	4	4	3	4	3	2	3	4
60	2	1	2	2	2	1	2	2
61	2	2	1	1	2	1	2	2
62	1	2	2	1	2	2	2	1
63	2	2	1	2	2	1	2	2
64	4	4	5	5	4	5	4	5
65	5	4	5	5	4	5	4	4
66	5	3	4	5	5	4	5	3
67	4	5	5	3	4	4	5	4
68	1	3	2	3	1	1	1	2
69	2	1	2	1	1	3	2	3
70	2	1	2	1	1	1	2	3
71	1	3	2	2	2	1	2	2
72	5	4	5	5	3	5	4	4
73	5	5	4	5	4	5	3	4

74	5	4	4	5	4	5	5	4
75	5	5	4	5	4	4	5	3
76	1	1	2	2	2	2	1	1
77	2	2	2	2	2	2	2	2
78	1	1	3	3	2	2	2	2
79	1	1	1	1	1	1	1	1
80	3	2	2	4	3	4	4	2
81	3	4	2	2	3	2	4	4
82	3	4	2	4	4	3	4	2
83	3	4	4	2	3	2	2	4
84	1	3	4	4	2	3	4	4
85	4	3	4	1	4	1	4	3
86	3	3	4	1	4	3	3	4
87	4	5	4	5	5	5	4	4
88	4	4	4	4	5	4	5	5
89	4	5	4	4	5	5	4	5
90	4	5	4	4	4	4	4	5
91	4	5	4	5	5	4	4	5
92	4	5	3	4	5	5	4	3
93	5	5	4	3	5	4	5	5
94	5	4	3	5	4	5	4	4
95	5	3	5	4	4	4	4	4
96	4	5	4	4	4	5	5	5
97	4	3	4	4	3	4	2	3
98	4	4	3	3	4	2	3	4
99	4	4	4	3	4	3	3	4
100	4	3	4	4	4	3	3	4
101	4	3	4	4	4	3	3	4
102	4	5	4	5	4	5	4	5
103	5	4	5	5	4	5	4	5
104	5	5	5	4	4	5	4	5
105	4	4	4	4	3	4	4	4
106	2	4	4	3	2	2	4	2
107	3	2	3	4	3	4	4	3

Stres Kerja

Responden	Z.1.1	Z.1.2	Z.2.1	Z.2.2	Z.3.1	Z.3.2	Z.4.1	Z.4.2
1	1	3	2	1	2	3	2	1
2	2	1	3	1	2	2	1	2
3	3	1	2	1	3	2	2	1
4	1	2	3	2	1	1	2	1
5	5	4	5	4	5	3	5	4
6	5	4	5	5	3	5	5	5
7	3	5	4	5	5	5	5	4
8	4	5	5	4	4	3	5	4
9	1	2	1	3	1	2	2	1

10	2	1	1	3	2	1	2	1
11	2	1	2	3	1	2	2	1
12	2	1	2	3	1	2	2	1
13	3	5	4	5	4	5	4	4
14	3	4	5	3	4	5	4	4
15	3	5	3	4	3	4	3	3
16	3	3	3	4	4	4	5	3
17	5	3	3	3	4	4	4	5
18	3	3	3	3	4	4	5	3
19	4	5	4	5	4	5	4	5
20	5	5	4	5	4	5	4	4
21	5	4	5	4	5	4	5	4
22	4	5	5	4	5	5	4	5
23	4	5	4	3	5	5	4	4
24	4	3	5	5	4	5	5	4
25	4	5	5	3	5	4	5	4
26	4	5	5	4	4	4	4	4
27	1	2	1	2	2	1	2	2
28	2	1	2	2	1	2	1	1
29	1	1	2	2	1	1	2	1
30	2	2	1	2	1	2	1	2
31	2	2	4	2	4	4	2	4
32	4	4	2	4	4	3	4	4
33	4	4	3	4	4	2	4	4
34	4	4	2	4	4	3	4	2
35	4	3	4	4	2	4	4	4
36	2	2	3	2	3	2	3	2
37	2	2	3	2	2	4	4	2
38	2	2	3	2	4	4	2	2
39	2	2	3	2	4	4	2	2
40	2	2	3	2	4	4	2	2
41	1	1	2	1	2	1	2	1
42	2	1	2	2	1	2	1	1
43	1	2	2	1	2	1	2	1
44	1	2	2	1	2	1	2	1
45	3	4	4	5	5	4	4	5
46	4	4	4	3	5	4	4	5
47	5	4	5	4	4	5	5	4
48	5	4	5	4	5	3	4	5
49	5	4	5	4	5	4	5	4
50	4	5	4	5	4	5	4	5
51	5	4	5	4	5	4	5	4
52	5	4	5	4	5	4	5	4
53	4	5	4	5	4	5	4	5
54	4	5	5	4	4	5	4	4
55	4	5	3	3	4	5	4	4
56	4	5	2	3	4	4	4	3
57	3	4	2	2	4	4	4	2

58	4	3	2	4	4	3	4	2
59	4	3	4	3	3	2	4	2
60	4	5	5	4	4	5	4	4
61	4	4	5	5	4	4	5	4
62	4	5	4	5	4	5	5	4
63	4	5	5	4	5	4	4	5
64	5	4	5	4	4	5	4	5
65	5	5	4	5	4	4	4	5
66	4	4	3	5	4	5	5	4
67	3	5	4	4	5	4	4	3
68	2	1	2	2	2	2	2	1
69	2	2	1	2	2	2	3	2
70	2	2	1	2	2	2	3	2
71	3	1	2	2	1	2	1	1
72	5	4	4	3	5	4	5	3
73	5	4	4	3	5	4	5	5
74	4	5	3	5	4	4	3	5
75	5	4	4	3	5	3	5	4
76	2	1	2	2	2	2	2	2
77	1	2	2	2	2	1	2	1
78	1	1	1	1	2	1	2	2
79	1	1	2	2	2	2	2	2
80	3	2	2	4	3	4	4	2
81	2	2	4	3	4	4	2	3
82	2	3	2	4	4	3	4	2
83	4	4	3	3	2	4	2	2
84	3	3	4	4	4	2	4	4
85	4	1	4	3	4	1	4	3
86	2	4	3	3	4	1	2	4
87	4	5	4	4	4	4	4	4
88	5	5	5	4	4	5	5	5
89	4	4	5	5	4	4	4	5
90	5	5	4	5	4	4	5	5
91	5	5	4	3	5	4	4	4
92	4	4	5	5	4	5	4	5
93	4	3	4	5	5	5	4	4
94	4	5	5	4	3	4	5	4
95	4	4	5	4	5	4	4	5
96	4	5	4	5	5	4	4	4
97	4	4	3	2	3	2	4	3
98	4	3	4	4	3	2	4	4
99	3	4	2	4	4	3	4	4
100	4	3	4	4	3	4	4	2
101	4	3	4	4	3	3	4	4
102	1	2	1	2	1	2	1	2
103	2	1	1	2	1	2	2	1
104	2	1	1	2	1	2	2	1
105	4	4	3	4	2	2	4	2

106	4	3	2	3	4	2	2	4
107	4	4	3	4	2	2	4	4

LAMPIRAN 3

HASIL ANALISIS

Outer Loadings

Pemuatan luar (Outer loadings) - Matriks

	Kinerja (Y)	Konflik Peran Ganda (X)	Stres Kerja (Z)
X1		0.908	
X2		0.909	
X3		0.853	
X4		0.849	
X5		0.852	
X6		0.866	
Y1	0.891		
Y2	0.849		
Y3	0.880		
Y4	0.831		
Y5	0.893		
Y6	0.882		
Y7	0.852		
Y8	0.889		
Z1			0.872
Z2			0.887
Z3			0.849
Z4			0.835
Z5			0.853
Z6			0.825
Z7			0.873
Z8			0.906

Cross Loadings

Validitas diskriminan - Pemuatan silang (Cross l

	Kinerja (Y)	Konflik Peran Ganda (X)	Stres Kerja (Z)
X1	0.420	0.908	0.434
X2	0.393	0.909	0.420
X3	0.303	0.853	0.379
X4	0.430	0.849	0.401
X5	0.330	0.852	0.398
X6	0.386	0.866	0.399
Y1	0.891	0.400	0.426
Y2	0.849	0.389	0.386
Y3	0.880	0.337	0.407
Y4	0.831	0.353	0.367
Y5	0.893	0.373	0.479
Y6	0.882	0.355	0.376
Y7	0.852	0.427	0.467
Y8	0.889	0.388	0.410
Z1	0.405	0.359	0.872
Z2	0.461	0.459	0.887
Z3	0.341	0.396	0.849
Z4	0.395	0.360	0.835
Z5	0.389	0.410	0.853
Z6	0.448	0.428	0.825
Z7	0.379	0.390	0.873
Z8	0.468	0.395	0.906

Composite Reliability-Cronbach's Alpha

Validitas dan reliabilitas konstruk - Ringkasan

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
Kinerja (Y)	0.955	0.957
Konflik Peran Ganda (X)	0.938	0.941
Stres Kerja (Z)	0.951	0.953

R-square

R-square - Ringkasan

	R-square	R-square adjusted
Kinerja (Y)	0.287	0.273
Stres Kerja (Z)	0.216	0.209

Path Coefficients

Koefisien jalur - Rata-rata, STDEV, Nilai-T, Nilai-p

Salin ke Excel/Word | Salin ke R

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Konflik Peran Ganda (X) -> Kinerja (Y)	0.271	0.272	0.138	1.966	0.025
Konflik Peran Ganda (X) -> Stres Kerja (Z)	0.465	0.474	0.107	4.351	0.000
Stres Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.353	0.356	0.139	2.535	0.006

Indirect Effect

Total efek tidak langsung - Rata-rata, STDEV, Nilai-T, Nilai-p

Salin ke Excel/Word | Salin

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Konflik Peran Ganda (X) -> Kinerja (Y)	0.164	0.169	0.081	2.024	0.021

LAMPIRAN 4

HASIL CEK PLAGIASI

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M

NIP : 198710022015032004

Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : KANIA KADIJASANTI

NIM : 19510023

Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita melalui Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Wanita PT. Lautindo Synergy Sejahtera)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
17%	**21%**	**10%**	**8%**

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 21 November 2024

UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M

LAMPIRAN 5

JURNAL BIMBINGAN

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM	: 19510023
Nama	: KANIA KADIJASANTI
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen
Dosen Pembimbing	: Ikhsan Maksum, M.Sc
Judul Skripsi	: Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Wanita PT. Lautindo Synergy Sejahtera)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	28 Maret 2024	Bimbingan proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	19 April 2024	Revisi penulisan	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	22 April 2024	Revisi bab 3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	13 September 2024	Bimbingan Bab 4	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	17 September 2024	Bimbingan kuesioner	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	18 September 2024	Revisi kuesioner	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	7 November 2024	Bimbingan Bab 4	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	14 November 2024	Revisi Bab 4	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	19 November 2024	Bimbingan Bab 5	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 19 November 2024
Dosen Pembimbing

Ikhsan Maksum, M.Sc

LAMPIRAN 6
SURAT IJIN PENELITIAN

PT LAUTINDO SYNERGY SEJAHTERA
Jl. Sapari No. 33 Dusun Tratas RT.001 RW 001 Desa Kedungringin Kecamatan Muncar
Kabupaten Banyuwangi 65472 - Jawa Timur - Indonesia
T: +62 333 595 0000
E: general@ptlss.co.id

No : 4296/21/PK/LSS-HR/X/2024
Hal : Izin Penelitian Skripsi
Lamp : -

Kepada
Yth. Sdri. Kania Kadijasanti
di
Tempat

Dengan hormat,

Mengacu pada permohonan Saudari terkait izin penelitian skripsi dengan judul "Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Wanita PT. Lautindo Synergy Sejahtera)", maka dengan ini kami beritahukan bahwa kami telah memberikan izin kepada Saudari untuk melakukan penelitian terhadap karyawan wanita PT. Lautindo Synergy Sejahtera.

Terkait dengan kebutuhan data dan informasi untuk mendukung penelitian, Saudari dapat menghubungi departemen HR & GA.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Banyuwangi, 1 Oktober 2024
Hormat Kami,

Faisal Edy Wijaya Rahman
HR & GA Manager

LAMPIRAN 7
BIODATA PENELITI

Nama Lengkap	: Kania Kadijasanti
Tempat, Tanggal Lahir	: Biak, 31 Desember 2001
Alamat Asal	: Jalan Aru III no. 11 Biak Papua
Alamat Kos	: Simpang Sunan Kalijaga II B3 Malang
Telepon/HP	: 081356098543
E-mail	: kaniakadijasanti31@gmail.com

Pendidikan Formal

2005-2007	: TK Hang Tuah Biak
2007-2013	: SD Aru Biak
2013-2016	: SMP Negeri 3 Biak
2016-2019	: SMA Negeri 1 Biak

Pendidikan Non Formal

2020-2021	: Program Perkuliahan Khusus Bahasa Arab UIN Maliki Malang
2021-2022	: Program Perkuliahan Khusus Bahasa Inggris UIN Maliki Malang