

Dampak Konflik Peran Ganda Terhadap Performa Karyawan Wanita (Studi di Salah Satu Perusahaan di Kota Makassar)

Hastuti Mulang

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

hastuti.mulang@umi.ac.id

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak konflik peran ganda (work-family conflict) terhadap performa karyawan. Konflik peran ganda sebagai variabel independen, sementara performa karyawan sebagai variabel dependennya. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan subjek penelitian berupa pekerja, dengan sampel tiga puluh responden. Dalam era ini, fenomena pekerja khususnya pada wanita dihadapkan pada tuntutan berperan ganda, baik dalam konteks rumah tangga maupun dunia kerja. Kesulitan ekonomi menjadi salah satu faktor yang mendorong pekerja untuk berperan lebih dari satu. Dengan bekerja, mereka berkontribusi pada pemenuhan kebutuhan keluarga, seringkali sebagai sumber penghasilan utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktivitas peran ganda pekerja mencakup tanggung jawab rumah tangga dan tugas pekerjaan. Dampak dari peran ganda ini memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap performa karyawan. Semakin tinggi tingkat konflik peran yang dirasakan, maka performa karyawan akan terpengaruh secara negatif.

Kata Kunci : *Konflik Peran Ganda; Performa Karyawan; Pekerja Wanita*

I. PENDAHULUAN

Banyak alasan dan tujuan mendorong kegiatan utama manusia, bekerja. Untuk mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, tempat tinggal, dan pakaian adalah motivasi utama untuk bekerja. Dalam situasi seperti ini, setiap orang harus bekerja untuk mendapatkan uang untuk kebutuhan tersebut. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menetapkan hak setiap warga negara atas pekerjaan dan kehidupan layak. Di sisi lain, hukum ketenagakerjaan, terutama Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menetapkan hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi. Tren di masyarakat menunjukkan bahwa perempuan umumnya terlibat dalam sektor pekerjaan yang sering kali merupakan perpanjangan dari pekerjaan domestik, seperti menjadi guru, perawat, atau penjaga toko, yang tidak memerlukan banyak keterampilan fisik dan tidak menghabiskan banyak waktu. (Siti Ermwati, 2016) Dalam era globalisasi, fenomena wanita yang beralih ke dunia karier tampaknya menjadi suatu hal yang tak terhindarkan. Jika dulu peran wanita lebih terkait dengan tugas-tugas rumah tangga, seperti melayani suami, mendidik anak, dan mengurus urusan rumah tangga, kini paradigma tersebut mengalami pergeseran signifikan. Wanita tidak lagi terpaku pada peran rumah tangga saja, melainkan semakin banyak yang memilih untuk mengejar karier sebagai karyawan.

Pada sebagian perempuan Indonesia, terutama yang tinggal di pedesaan, peran ganda bukanlah hal yang asing (Andon, 2022). Bagi golongan ini, peran ganda perempuan

dianggap sebagai suatu kewajiban yang diterima sebagai bagian dari hidup mereka. Terutama di keluarga dengan tingkat ekonomi yang rendah, pendapatan suami yang minim mendorong perempuan untuk bekerja, menjadikan mereka harus menjalankan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pekerja. Peran ganda ini menciptakan tantangan tersendiri bagi karyawan wanita yang berprofesi sebagai wanita karier dan ibu rumah tangga secara bersamaan. Bertemu dengan dua peran sekaligus, mereka menghadapi tekanan fisiologis yang dapat memengaruhi kinerja. Jika tekanan ini berlanjut secara berkelanjutan, dapat mengganggu kinerja karyawan wanita dalam lingkungan perusahaan.

Waktu wanita karir yang bekerja di luar rumah harus bijak diatur. Meskipun bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga dianggap sebagai hal yang baik, perlu diingat bahwa tanggung jawab utama dalam menjaga rumah tangga tetap menjadi kewajiban seorang wanita. Meskipun merasa sangat lelah setelah menjalani pekerjaan di luar rumah sepanjang hari, para karyawan wanita yang berangkat pagi dan pulang sore tetap harus menyisihkan waktu untuk berkomunikasi, bercanda, dan memeriksa tugas-tugas sekolah anak-anaknya. Namun, pengorbanan ini akan dianggap bermakna ketika perkembangan positif terlihat pada anak-anaknya. Dengan demikian, wanita yang bekerja dihadapkan pada tantangan yang signifikan karena harus menjalankan peran ganda. Mereka harus mampu memenuhi tanggung jawab sebagai istri dan ibu di satu sisi, sementara di sisi lain, mencari nafkah untuk membantu suami dan memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga.

Penelitian (Saputra et al., 2020) menyatakan bahwa, berdasarkan penilaian kinerja yang dilakukan, kinerja perawat wanita dianggap rendah dimana sebagian besar perawat menerima nilai A, tetapi pada penilaian di bulan berikutnya turun menjadi B. Selain itu, kedisiplinan perawat wanita menjadi perhatian, karena waktu kerja mereka tidak digunakan dengan baik. Meskipun satu shift perawat berlangsung selama tujuh jam, beberapa perawat datang terlambat dan pulang lebih awal. Hanya sekitar 71,4% dari jadwal kerja digunakan secara optimal, sementara hampir 30% lainnya melakukan dengan buruk. Ini dimungkinkan karena peran ganda yang mengakibatkan stres kerja. Terlebih saat masa pandemi yang lalu, perawat wanita dihadapkan pada dilema antara menjaga kesehatan diri dan keluarga serta menjalankan panggilan hati sebagai perawat pasien COVID-19. Hasil penelitian (Rahmanita, 2021) menunjukkan bahwa kinerja perawat dipengaruhi secara negatif oleh variabel peran ganda. Penelitian ini dilakukan untuk menindaklanjuti terkait variabel kinerja dan faktor pengaruh dari variabel peran ganda di saat keadaan sudah berangsur normal kembali (era new normal).

Perbedaan hasil penelitian ditunjukkan dari penelitian (Utami & Adhiatma, 2020), bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa fluktuasi kinerja karyawan tidak terpengaruh secara signifikan oleh konflik peran ganda yang mereka alami. Interpretasi hasil penelitian ini menyatakan bahwa konflik peran ganda yang dirasakan oleh responden, terutama terkait peran sebagai ibu rumah tangga dan karyawan, tidak memberikan dampak yang signifikan pada penurunan kinerja, dan tingkat konflik peran ganda yang dirasakan masih tergolong rendah. Hasil penelitian yang dilakukan pada responden dosen wanita, oleh (Ramlatma et al., 2020) menyatakan sebanyak 44% peserta menunjukkan bahwa menjalani peran ganda di rumah dan di kampus tidak ideal. Meskipun berhasil membagi waktu dan menyelesaikan tugas dengan baik, masalah muncul karena target yang sering meningkat, yang meningkatkan tekanan kompetitif. Responden menetapkan tujuan baru yang lebih tinggi setelah mencapai tujuan sebelumnya. Hal ini terlihat dalam kondisi mental dan

performa, di mana semangat dan antusiasme yang tinggi dikombinasikan dengan rasa khawatir dan ketegangan yang tinggi. Meskipun demikian, sebagian besar dosen perempuan yang memiliki peran ganda merasa puas dengan apa yang mereka capai dan memberi kontribusi baik di kampus maupun di rumah.

II. LANDASAN TEORI

Performa/ Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2011), performa/ kinerja tidak hanya mencakup apa yang dikerjakan, tetapi juga bagaimana cara melakukannya. Hal ini memiliki keterkaitan yang kuat dengan pekerja dan memberikan kontribusi ekonomi. (Mangkunegara & Prabu, 2017) mengartikan performa/ kinerja karyawan sebagai hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas, yang mencerminkan pencapaian seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. (As'ad, 2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melibatkan aspek finansial, fisik, sosial, dan psikologi. Indikator kinerja, menurut (Prabu, 2002), mencakup kualitas, kuantitas, penyelesaian tugas, dan inisiatif. Sementara menurut (Sudarmanto, 2009), kriteria ukuran kinerja mencakup kesesuaian strategis, keabsahan, keandalan, penerimaan, dan kekhususan. Dengan demikian, pemahaman holistik terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan indikator-indikatornya menjadi kunci untuk mengukur dan meningkatkan performa/ kinerja karyawan.

Baik performa maupun kinerja, keduanya berfokus pada mengevaluasi hasil atau tingkah laku suatu entitas atau sistem. Keduanya pun, melibatkan langkah-langkah pemantauan dan penilaian untuk menilai sejauh mana suatu tujuan atau standar telah tercapai. Kedua konsep ini digunakan sebagai alat pengukuran untuk menilai seberapa baik atau buruk suatu entitas dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Konflik Peran Ganda

(Rahmadita, 2013) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai konflik peran yang dialami oleh karyawan. Di satu sisi, karyawan harus menjalankan tugasnya di kantor, sedangkan di sisi lain, mereka harus memberikan perhatian penuh kepada keluarga. Hal ini membuat sulit memisahkan gangguan pekerjaan terhadap keluarga dan sebaliknya. Proses pembagian peran wanita dapat menghasilkan ketidakseimbangan atau saling campur peran, yang jika terjadi secara terus-menerus dan dengan intensitas tinggi dapat menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Peran ganda adalah peran seorang wanita sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya serta berperan sebagai wanita yang memiliki karir di luar rumah karyawan atau sebagainya. (Amruloh, 2021) menyatakan bahwa konflik peran ganda bagi wanita karir ialah suatu keadaan di mana ada ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, dan satu pihak merasa terpengaruh secara negatif oleh tekanan yang diberikan oleh tanggung jawab pekerjaan dan keluarganya.

Tuntutan keluarga, seperti manajemen waktu untuk mengatasi tanggung jawab rumah tangga, merawat anak, bahkan mengurus orang tua, dapat memengaruhi kinerja pegawai wanita di tempat kerja. Penelitian (Nasekhah, 2017), (Saputra et al., 2020), (Rahmanita, 2021) serta perbedaan hasil penelitian (Utami & Adhiatma, 2020) dan (Ramlafatma et al., 2020) menyiratkan bahwa Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita sangat beragam dan masih terbuka peluang besar untuk diungkapkan lebih mendalam. Penelitian ini mengungkapkan hipotesis yang dikembangkan dalam

penelitian ini dengan dugaan bahwa peran ganda dapat berdampak negatif dan signifikan terhadap performa karyawan wanita di PT. MDS, di Kota Makassar.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan di PT. MDS, di Kota Makassar selama periode Desember 2022 hingga Januari 2023. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan wanita, yang menjadi sampel penelitian sebanyak 30 responden wanita dari populasi 156 karyawan (wanita dan pria). Metode penelitian ini melibatkan serangkaian tahapan analisis data, termasuk uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, serta uji hipotesis seperti analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji t.

Analisis data menggunakan metode regresi sederhana dengan rumus matematis: $Y = a + bX + e$. Dalam rumus tersebut, Y mewakili performa karyawan, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, X adalah peran ganda, dan e adalah error. Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh peran ganda terhadap performa karyawan wanita di PT. MDS, di Kota Makassar. Dengan merinci langkah-langkah analisis data dan metode yang digunakan, penelitian ini berkomitmen untuk memberikan kontribusi yang mendalam dan relevan terkait peran ganda dalam konteks performa karyawan wanita di lingkungan perusahaan tersebut, (Ghozali & Latan, 2015).

IV. HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Dari kuesioner yang disebar, diperoleh bahwa semua kuesioner kembali dan dapat dijawab secara lengkap oleh para responden, table 1 di bawah menunjukkan karakteristik responden pada penelitian ini;

Tabel 1 Karakteristik Responden Penelitian

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Presentase
1	SMA	6	20,00%
2	D3	13	43,33%
3	S1	11	36,67%
4	Lainnya	0	0%
Jumlah		30	100%
No.	Usia	Jumlah Orang	Presentase
1	20 – 30 Tahun	6	20,00%
2	31 – 40 Tahun	13	43,33%
3	40 – 50 Tahun	9	30,00%
4	> 50 Tahun	2	6,67%
Jumlah		30	100%
No.	Lama Bekerja	Jumlah Orang	Presentase
1	< 3 Tahun	9	30,00%
2	> 3 Tahun	21	70,00%

Jumlah	30	100%
--------	----	------

Berdasarkan tabel 1, Tabel ini menyajikan data distribusi responden berdasarkan beberapa variabel kunci. Pertama, pada tingkat pendidikan, diperlihatkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan D3 dengan presentase 43,33%, diikuti oleh tingkat pendidikan S1 sebanyak 36,67%, dan tingkat pendidikan SMA sebanyak 20,00%. Sementara itu, tidak ada responden dengan latar belakang pendidikan "Lainnya". Kedua, dalam hal usia responden, tabel memberikan gambaran distribusi usia. Mayoritas responden berada dalam rentang usia 31-40 tahun dengan presentase 43,33%, diikuti oleh rentang usia 40-50 tahun sebanyak 30,00%, dan rentang usia 20-30 tahun sebanyak 20,00%. Responden dengan usia di atas 50 tahun memiliki presentase 6,67%. Ketiga, tabel juga mencantumkan lama bekerja responden. Sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 3 tahun, mencapai presentase 70,00%, sedangkan responden yang bekerja kurang dari 3 tahun memiliki presentase 30,00%. Dengan informasi ini, tabel memberikan gambaran demografis responden yang dapat membantu menganalisis hasil penelitian lebih lanjut.

Hasil Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Hasil Uji validitas dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation, nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel yang dicari pada signifikansi 0,01 dengan uji 2 sisi (Ghozali, 2018). Nilai r tabel dihitung dengan menggunakan analisis df (*degree of freedom*) yaitu dengan rumus $df = n - 2$ dengan n adalah jumlah responden. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi r hitung > r tabel, sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi r hitung < r tabel ((Sugiyono, 2017)). Dengan demikian, nilai $df = (n - 2 = 30 - 2) = 28$. Hasil pengujian validitas untuk setiap variabel ditampilkan dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel X (Peran Ganda)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Table	Kesimpulan
X1.1	0,777	0.3610	Valid
X1.2	0,619	0.3610	Valid
X1.3	0,722	0.3610	Valid
X1.4	0,847	0.3610	Valid
X1.5	0,806	0.3610	Valid
Y1	0,775	0.3610	Valid
Y2	0,803	0.3610	Valid
Y3	0,789	0.3610	Valid
Y4	0,735	0.3610	Valid
Y5	0,562	0.3610	Valid

Berdasarkan hasil Uji Validitas pada Tabel 2, seluruh item kuesioner menunjukkan bahwa variabel Konflik Peran Ganda (X1) dan Kinerja (Y) valid. Semua indeks nilai R hitung lebih besar daripada nilai R tabel sebesar 0.3610. Hasil uji validitas dari semua variabel tersebut mengindikasikan kesesuaian dengan pernyataan dalam metode analisis data, sejalan dengan pandangan Ghozali (2016).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai keandalan dalam mengukur suatu dimensi. Pengukuran ini dilakukan untuk mengukur reliabilitas

dengan menggunakan statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel yang dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ menurut (Arifin et al., 2022). Hasil pengujian Reliabelitas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Keterangan
Konflik Peran Ganda	5	0,811	Realible
Kinerja	5	0,780	Realible

Tabel tersebut menyajikan hasil analisis reliabilitas (*Cronbach Alpha*) untuk dua variabel penelitian, yaitu Konflik Peran Ganda dan Kinerja, beserta jumlah item pada masing-masing variabel. Konflik Peran Ganda memiliki 5 item dan memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,811, sedangkan Kinerja juga memiliki 5 item dan mendapatkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,780. Kedua nilai Cronbach Alpha tersebut menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, mencapai ambang batas yang dianggap baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur kedua variabel tersebut.

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Penelitian ini memfokuskan pada dua variabel utama, yaitu Konflik Peran Ganda (X) dan Kinerja (Y). Variabel Konflik Peran Ganda merujuk pada kompleksitas peran yang dialami oleh responden, terutama terkait peran ganda sebagai pekerja dan bagian dari keluarga. Sementara itu, variabel Kinerja mengacu pada hasil kerja atau pencapaian yang dapat diukur dari karyawan yang menjadi subjek penelitian. Selanjutnya, variabel-variabel tersebut akan menjalani uji statistik deskriptif untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai karakteristik dan distribusi data. Analisis statistik deskriptif ini akan mencakup pemahaman mendalam terkait dengan nilai tengah, variasi, dan distribusi dari setiap variabel, memberikan dasar yang kuat untuk interpretasi lebih lanjut. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menjelaskan konsep Konflik Peran Ganda dan Kinerja, tetapi juga untuk memberikan gambaran yang lebih terperinci tentang data yang diperoleh dari responden.

Tabel 4 Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Konflik Peran Ganda	30	1,60	2,60	2,2133	,33604
Kinerja	30	3,20	4,40	3,8400	,34601
Valid N (listwise)	30				

Tabel 4 menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain: Konflik Peran Ganda (X), Berdasarkan tabel di atas, variabel Konflik Peran Ganda (X) memiliki nilai minimum 1,60 nilai maksimum 2,60 dan mean 2,2133 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban tidak setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,33604 dari nilai rata-rata jawaban responden. Pada Variabel Kinerja (Y), Berdasarkan tabel 8 diatas, variabel Kinerja (Y) memiliki nilai minimum 3,20 nilai maksimum 4,40 dan mean 3,8400 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,34601 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Regresi adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5 Model Persamaan Regresi

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,365	,324		16,576	,000
	Konflik Peran Ganda	-,689	,145	-,669	-4,764	,000

a. Dependent Variable: Performa

Berdasarkan pada Tabel, Maka persamaan regresi yang di dapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,365 - 0,689 X$$

Model regresi yang diterapkan dalam penelitian ini memberikan hasil interpretasi yang cukup signifikan. Pertama-tama, konstanta pada model ini menunjukkan bahwa ketika variabel Konflik Peran Ganda (X) memiliki nilai 0, maka nilai Performa (Y) akan sebesar 5,365. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh tetap pada kinerja yang tidak tergantung pada tingkat Konflik Peran Ganda. Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel Konflik Peran Ganda (X) menunjukkan dampak negatif yang signifikan. Dengan nilai koefisien -0,689, hasil ini menggambarkan bahwa kenaikan nilai Konflik Peran Ganda (X) akan menyebabkan penurunan nilai Performa (Y). Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat Konflik Peran Ganda yang dialami, semakin rendah tingkat kinerja yang dapat diharapkan. Penelitian ini menggambarkan bahwa peran ganda pada karyawan wanita di PT. MDS, di Kota Makassar dapat berpotensi menjadi hambatan bagi kinerja mereka. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan peran ganda karyawan guna meningkatkan performa dan kesejahteraan mereka.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentasi pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 ^a	,448	,428	,26171

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) pada Tabel 10, didapati bahwa nilai Adjusted R-Square mencapai 0,448. Angka ini mengindikasikan bahwa sebanyak 44,8%

dari variasi pada variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Konflik Peran Ganda (X) dalam model regresi ini. Sementara itu, sekitar 55,2% dari variasi tersebut dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi. Temuan ini menggambarkan bahwa Konflik Peran Ganda memainkan peran signifikan dalam menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan wanita di PT. MDS, di Kota Makassar. Namun, penting untuk diingat bahwa masih ada faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian ini yang juga dapat berkontribusi terhadap variasi dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dan pemahaman menyeluruh terhadap konteks organisasi diperlukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap dan akurat.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,365	,324		16,576	,000
	Konflik Peran Ganda	-,689	,145	-,669	-4,764	,000

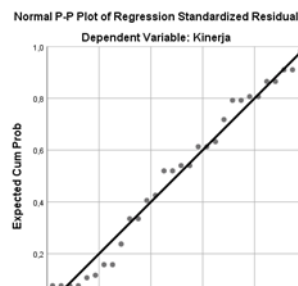
a. Dependent Variable: Performa

Pengujian parsial pada Tabel di atas mengindikasikan bahwa variabel Konflik Peran Ganda (X) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih rendah dari taraf signifikansi 0,05. Hasil ini mengonfirmasi bahwa variabel Konflik Peran Ganda (X) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel Performa (Y). Nilai t sebesar -4,764 menunjukkan bahwa pengaruh yang dimiliki bersifat negatif terhadap variabel dependen. Temuan parsial ini memberikan dukungan kuat terhadap hubungan yang signifikan antara Konflik Peran Ganda dan Performa dalam konteks penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik Normal *P-P Plot of*



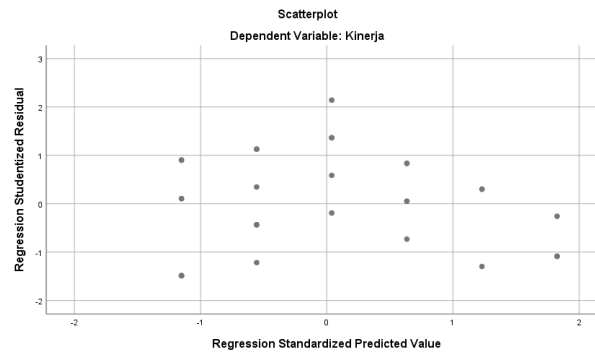
Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Regression Standardized Residual yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Berdasarkan gambar 1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Konflik Peran Ganda.

V. PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Konflik Peran Ganda (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Semakin tinggi tingkat konflik peran yang dirasakan oleh karyawan wanita pada PT. MDS, di Kota Makassar maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerja yang akan mereka hasilkan, begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat konflik peran yang dirasakan oleh karyawan PT. MDS, di Kota Makassar maka akan berpengaruh baik terhadap tingkat kinerja yang akan mereka hasilkan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Konflik Peran Ganda memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil penenelitian ini terbukti dari tabel tanggapan responden dimana pada indikator pertama yaitu tekanan sebagai orang tua, mayoritas responden menjawab dengan jawaban tidak setuju, pada indikator kedua yaitu keterlibatan sebagai orang tua, mayoritas responden menjawab dengan jawaban tidak setuju, pada indikator ketiga yaitu kurangnya keterlibatan sebagai istri mayoritas responden menjawab tidak setuju dan indikator yang terakhir yaitu tekanan sebagai karyawan mayoritas responden menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil ini, pada variabel peran ganda mayoritas responden menjawab dengan

jawaban tidak setuju sehingga pengaruh yang diberikan terhadap variabel dependent yaitu bersifat negatif.

Konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan di perusahaan. Konflik adalah persaingan yang tidak sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stres kerja dan frustrasi jika masalahnya tidak diselesaikan. Hal ini tentunya akan berdampak buruk bagi perusahaan yaitu penurunan kinerja akibat stres kerja dan konflik di lingkungan kerja. Jika seseorang secara teratur tidak dapat menjalankan peran tersebut karena pekerjaan mereka tidak mengganggu kehidupan keluarga mereka, mereka mungkin mengalami tingkat kinerja yang rendah terkait dengan pekerjaan karyawan dalam peran tersebut. Penjelasan serupa dapat diberikan untuk hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan (Frone et al., 1992).

Dari penelitiannya, Schieman menemukan bahwa keluarga dan pekerjaan yang tumpang tindih mengurangi kinerja. Misalnya, kesulitan keluarga dapat menyebabkan pekerja membuang waktu di tempat kerja, kehilangan konsentrasi, mengerjakan tugas dengan terburu-buru, dan menjadwalkan ulang waktu kerja untuk tugas lain. Dengan demikian, ketika stres dan tuntutan kehidupan kerja-keluarga meningkat, kinerja seseorang di lingkungan kerja menjadi semakin buruk. Hal ini terjadi karena tekanan dan tuntutan peran ganda seseorang (sebagai pekerja dan suami/istri) membuat seseorang tidak dapat melakukan pekerjaannya secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasekhah, 2017), (Hans, 2020), (Saputra et al., 2020), (Ramlafatma et al., 2020), dan (Rahmanita, 2021) namun berbeda dengan hasil penelitian (Utami & Adhiatma, 2020) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara konflik peran yang dirasakan oleh seorang karyawan maka terhadap kinerja yang mereka hasilkan.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa Konflik Peran Ganda (X) memiliki pengaruh signifikan dan bersifat negatif terhadap Performa (Y) pada responden penelitian. Tingkat signifikansi yang lebih rendah dari taraf signifikansi menunjukkan bahwa variabel Konflik Peran Ganda secara nyata memengaruhi performa responden, dengan pengaruh yang bersifat negatif. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus dari setiap organisasi, perusahaan, ataupun dinas untuk meningkatkan kesadaran terhadap konflik peran ganda dan membina serta memberikan dukungan kepada karyawan wanitanya. Pengembangan program manajemen stres dan kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga juga menjadi saran yang relevan. Selain itu, penelitian mendalam ke faktor-faktor spesifik yang memengaruhi konflik peran ganda dan prforma dapat menjadi arah pengembangan penelitian berikutnya untuk memberikan wawasan lebih mendalam dan aplikatif bagi praktik organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amruloh, D. A. G. (2021). Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Indomarco Prismatama Purwakarta. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 35–41.
- Andon, S. (2022). *Peran Ganda Buruh Tani Wanita Desa Darmayasa Terhadap Pengasuhan Anak Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Wanita Desa Darmayasa, Kec. Pejawaran, Kab. Banjarnegara)*. UIN SAIZU PURWOKERTO.
- Arifin, Nasir, M., Murfat, M. Z., & Syahnur, M. H. (2022). *Statistik* (M. N. Hamzah (ed.)).

Eureka Media Aksara.

- As'ad, M. (2011). *Psikologi Industri*. Gramedia Pustaka Utama.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan. In *Semarang: Penerbit Undip*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*.
- Hans, N. A. P. (2020). *PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI KANTOR BNI CABANG WILAYAH MAKASSAR TAHUN 2020*. Universitas Hasanuddin.
- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2017). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Nasekhah, A. D. (2017). Pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di tempat kerja di lpp rri yogyakarta. *Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 1(2), 137–149.
- Prabu, M. A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Rahmadita, I. (2013). Hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawati. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(1).
- Rahmanita, F. (2021). Analisis pengaruh peran ganda pada perawat wanita terhadap kinerja pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Ilmiah Humanika*, 4(1), 1–6.
- Ramlafatma, Ridho, T. K., Najib, M., Witarto, A. B., Zulkieflimansyah, & Zain, I. (2020). Analisis Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perempuan di Kabupaten Sumbawa. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 8(2), 181–192.
- Saputra, M. G., Rahmawati, N. V., Kusdiana, A., & Al Mabruri, M. F. (2020). Hubungan Peran Ganda Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Pelayanan Rumah Sakit. *Journal Of Health Care*, 1(2).
- SITI ERMWATI, S. E. (2016). Peran ganda wanita karier (konflik peran ganda wanita karier ditinjau dalam prespektif islam). *Edutama*, 2(2), 59–69.
- Sudarmanto, K. (2009). Pengembangan Kompetensi SDM. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, *Kombinasi, Dan R&D*.
- Utami, L. A., & Adhiatma, A. (2020). Self Efficacy sebagai mediasi pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Kailo Sumber Kasih). *Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi*.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ketu). PT Raja Grafindo Persada.