

# PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PEKERJA WANITA PT INOCYCLE TECHNOLOGY GROUP TBK KABUPATEN SEMARANG

Kheren Pangaribuan<sup>1</sup>, Sari Listyorini<sup>2</sup>, Hari Susanta<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

<sup>1</sup>Email: kherenpangaribuan@gmail.com

*Abstract* Employee performance can be identified through the production results of employees. Women are often expected to take care of household chores, family, and children; while they are also expected to be able to work and succeed in their jobs. This results in women being prone to experiencing conflicting role expectations, which also aligns with the suboptimal performance of employees. PT Inocycle Technology Group Tbk in Semarang Regency has several female employees because there are jobs that require good detailing, with a total of 46 female employees. Data collection utilized a Rating Scale questionnaire. Analysis was conducted using Smart PLS 4.0 software. Findings reveal that conflicting role expectations significantly increase job stress, which, in turn, impacts employee performance positively. However, the direct effect of conflicting role expectations on performance is negligible. When mediated by job stress, conflicting role expectations exhibit a significant positive impact. This research advises PT Inocycle Technology Group Tbk Semarang Regency to evaluate working hours policies, offer additional facilities, provide appreciation, and provide training and development.

**Keywords:** *employee performance; dual role conflict; job stress*

**Abstraksi** Kinerja karyawan dapat diidentifikasi melalui hasil produksi dari karyawan. Wanita sering diharapkan untuk lebih mengurus rumah tangga, keluarga, dan anak; sementara mereka juga diharapkan untuk mampu bekerja dan sukses di pekerjaan mereka. Hal ini mengakibatkan wanita cenderung rentan mengalami konflik peran ganda yang juga sejalan dengan kurang maksimalnya kinerja karyawan. PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang memiliki beberapa karyawan wanita dikarenakan ada pekerjaan yang membutuhkan *detailing* yang baik dengan jumlah 46 karyawan wanita. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran *Rating Scale*. Analisis data menggunakan Smart PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel *intervening*. Namun, konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi ketika melalui stres kerja, maka variabel ini memberikan pengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini menyarankan PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang untuk mengevaluasi kebijakan jam kerja, penawaran fasilitas tambahan, memberikan apresiasi, dan memberikan pelatihan dan pengembangan.

**Kata Kunci:** *kinerja karyawan; konflik peran ganda; stres kerja*

---

## Pendahuluan

Salah satu elemen yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan adalah tingkat kinerja yang tinggi dari para karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas, mencapai tujuan organisasi, dan memastikan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat memberikan perhatian tinggi pada kinerja karyawannya. Produktivitas dan kinerja karyawan sangat mempengaruhi kesehatan dan kinerja keseluruhan organisasi sehingga perusahaan perlu untuk mengukur dan mengelola kinerja karyawan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Sayudin et al., 2023). Kinerja karyawan yang dikelola dengan baik akan meningkatkan hasil. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk tetap kompetitif dalam menghadapi perubahan pasar yang terus berlangsung. Penilaian kinerja juga merupakan bagian penting dalam memantau dan mengelola kinerja karyawan. Melalui penilaian kinerja, perusahaan dapat mengevaluasi sejauh mana karyawan telah mencapai target dan

---

*Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 13, No. 3, 2024 e-ISSN 2746-1297*

Copyright ©2024, The authors. Available at: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>

|684

mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Dengan adanya penilaian ini, karyawan dapat mengidentifikasi kinerja mereka dan memberikan kontribusi yang lebih baik kepada perusahaan. Urgensi PT Inocycle Technology Group Tbk dalam pengelolaan kinerja karyawan adalah kunci keberhasilan operasional dalam peningkatan produktivitas dan tentunya keberlanjutan perusahaan. Data hasil produksi yang diperoleh berdasarkan persetujuan perusahaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1 Kategori Kesesuaian Kinerja dengan Hasil Produksi Tahun 2020-2022**

No	Tahun	Cukup (%)	Baik (%)	Sangat Baik (%)
1	2020	23 %	65 %	12 %
2	2021	18 %	66 %	16 %
3	2022	16 %	64 %	20 %

Sumber: PT Inocycle Technology Group Tbk (2024)

Kinerja karyawan yang tidak memenuhi standar atau kurang baik ini mendukung fakta bahwa karyawan PT Inocycle Technology Group Tbk bagian produksi juga terdapat wanita. Alasan perusahaan mempekerjakan wanita dikarenakan ada beberapa bagian produksi yang membutuhkan wanita dalam pekerjaannya dikarenakan wanita cenderung lebih teliti. Karyawan wanita yang bekerja memiliki rata-rata usia 30 tahun dan mayoritas sudah menikah dan memiliki anak. Mengingat bahwa karyawan-karyawan tersebut memiliki anak dan ada urusan rumah tangga yang harus diurus membuat mereka memiliki kendala dalam kinerjanya. Konflik peran ganda terjadi ketika seorang karyawan dihadapkan pada tuntutan yang bersifat kontradiktif atau saling bertentangan dari dua peran yang harus diemban. Konflik peran ganda yang dialami karyawan memiliki hubungan erat dengan stres kerja, tuntutan dan ekspektasi dari peran berbeda memberikan tekanan dan kesulitan pada kinerja karyawan tersebut. Dalam (Pratiwi and Betria, 2021) mengungkapkan konflik peran ganda akan mengakibatkan stres pada karyawan karena ketidakmampuan untuk mengurus atau melakukan dua hal dalam waktu yang sama. Gejala fisiologis sebagai salah satu akibat dari stres membuat seseorang merasakan adanya perubahan dalam metabolisme tubuh, detak jantung semakin cepat, tekanan darah meningkat, bahkan sampai terjadi serangan jantung. (Robbins et al., 2006). Peran ganda yang dijalani oleh karyawan wanita dapat menghasilkan adanya tekanan fisiologis atau sakit jika terjadi secara berkelanjutan, hal ini menyebabkan terganggunya kinerja karyawan tersebut. Selain itu, hal ini juga menjadi indikasi adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang adalah jumlah kejadian (hari) karyawan yang izin tidak hadir dikarenakan sakit. Data tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2 Jumlah Kejadian Karyawan Sakit Tahun 2020-2022**

No	Tahun	Jumlah Kejadian Karyawan Sakit
1	2020	643
2	2021	532
3	2022	586

Sumber: PT Inocycle Technology Group Tbk (2024)

Menurut (Gitosudarmo and Sudita, 1997) dalam bukunya berjudul Perilaku Keorganisasian, stres memiliki efek baik dan buruk. Ketika stres berada pada tingkat rendah hingga moderat, itu memiliki manfaat fungsional karena dapat mendorong peningkatan pada kinerja pegawai. Namun, pada tingkat stres yang tinggi, dampaknya bersifat negatif karena tekanan yang diterima semakin banyak sehingga kinerja karyawan yang menurun secara drastis. Konsekuensinya adalah menimbulkan konflik internal yang mengganggu konsentrasi dan fokus karyawan dalam menjalankan tugasnya. Bahkan, konsekuensi terburuk dari adanya konflik peran ganda yang dialami karyawan adalah memutuskan untuk *resign*. Hal ini diutarakan juga oleh Pak

Dony selaku HRD melalui wawancara langsung yang dilakukan mengutarakan bahwa ada karyawan wanita yang harus resign dikarenakan memiliki anak yang masih kecil (bayi atau balita). Dari kisaran rata-rata 140 pekerja, tingkat *turnover* karyawan wanita PT Inocycle Technology Group Tbk, yaitu:

**Tabel 3 Jumlah Karyawan Wanita Resign Tahun 2020-2022**

No	Tahun	Jumlah Karyawan Wanita Resign
1	2020	17
2	2021	22
3	2022	27

Sumber: PT Inocycle Technology Group Tbk (2024)

Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang resign cenderung meningkat setiap tahunnya. Konflik peran ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan meningkatkan keinginan untuk keluar (*turnover intention*). Hal ini didukung oleh (Byron, 2005) yang menunjukkan konflik peran ganda berkaitan dengan turnover dengan tingkat yang lebih tinggi. (Kartika Sari and Azis, 2014) konflik peran ganda adalah kondisi individu yang merasakan adanya konflik internal yang muncul karena tekanan peran yang saling bertolak belakang dan bertentangan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga. Stres kerja sebagai variabel *intervening* menjadi jembatan penghubung pada pengaruh konflik peran ganda dan akibatnya terhadap kinerja karena ditemukan hubungan kompleks antar variabel ini. Jika terjadi secara terus menerus, konflik peran ganda dapat berakibat pada tekanan psikologis dan emosional yang berdampak pada stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, ada beberapa penelitian yang membuktikan bahwa stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan juga. Dalam (Ismail et al., 2015) mengungkapkan bahwa stres yang terjadi pada karyawan memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih keras untuk meningkatkan efisiensi pekerjaan. Penelitian ini menyajikan pemahaman lebih mendalam mengenai proses yang terjadi antara konflik peran ganda dengan kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*.

## Kajian Teori

### *Kinerja Karyawan*

Karyawan yang memiliki beban yang berat ataupun tekanan yang besar tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan akan berakibat pada kinerja yang dihasilkannya. Hal ini berdasarkan hasil penelitian (Khasanah and Darmawati, 2014), (Iswari and Pradhanawati, 2018), (Kartika Sari and Azis, 2014). Menurut (Soetjipto, 2019), kinerja adalah prestasi yang diperoleh oleh seseorang sebagai hasil dari proses yang telah dilakukan dalam mengerjakan sesuatu. (Luthans, 2011) mengutarakan bahwa kinerja mengacu pada pendekatan perilaku dan konsep manajemen dan memiliki pengertian sebagai output secara kualitas dan kuantitas yang didapatkan dalam kegiatan pekerjaan melalui produk atau jasa yang diberikan. Kinerja karyawan adalah hasil yang diharapkan dan diinginkan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah aspek yang harus selalu diperhatikan oleh pemimpin organisasi karena merupakan tindakan untuk mencapai hasil yang maksimal dari potensi seorang karyawan (Robbins et al., 2019). Menurut (Robbins et al., 2020), beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas. Hal ini dapat dinilai dari persepsi terhadap bagus atau tidaknya tanggung jawab yang diberikan terhadap kemampuan dan keahlian karyawan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah unit yang dihasilkan pada satu aktivitas yang dilakukan karyawan.

3. Ketepatan waktu, yaitu kegiatan yang diselesaikan tepat dengan waktu yang disesuaikan, dapat dinilai dari output dengan pemaksimalan waktu.
4. Efektivitas, yaitu pemanfaatan sumber daya yang tersedia, seperti bahan baku, teknologi, keuangan, dan tenaga kerja, yang dioptimalkan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan.
5. Kemandirian, yaitu kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya ketergantungan dengan fungsi yang masih berhubungan dengan perannya.

### *Konflik Peran Ganda*

Dalam (Kartika Sari and Azis, 2014), konflik peran ganda terjadi saat tuntutan atau tekanan peran dari dua hal yang saling bertolak belakang atau bertentangan. Dalam situasi ini, orang yang menghadapi pilihan untuk cenderung menghabiskan waktu dan usaha pada peran yang dianggap lebih penting bagi mereka sehingga akan menyebabkan kekurangan waktu dan usaha pada tuntutan peran yang lainnya. Hal tersebutlah yang dapat mengakibatkan peningkatan terjadinya konflik. (Soetjipto, 2019), mendefinisikan konflik peran ganda merupakan konflik peran yang melibatkan adanya tekanan, tuntutan, waktu, dan ketegangan dari pekerjaan yang mengganggu kemampuan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dengan konteks keluarga. Menurut (Boles et al., 2001), konflik peran ganda merupakan konflik yang timbul akibat pekerjaan tanggung jawab rumah tangga dan segala konsekuensinya dapat mengganggu tanggung jawab seorang ibu di lokasi kerja. Bentuk-bentuk konflik peran ganda menurut (Gibson et al., 1982) ada tiga, yaitu:

1. *Person role conflict*, yaitu konflik karena persyaratan yang bersangkutan melanggar prinsip dari pelaku peran.
2. *Intra role conflict*, yaitu konflik karena adanya harapan berbeda dari sebuah peran yang dipengaruhi oleh beberapa orang disekitarnya.
3. *Inter role conflict*, yaitu konflik akibat adanya peran ganda yang dialami seseorang sehingga ia harus memainkan banyak peran sekaligus dengan harapan dapat maksimal di peran-peran tersebut.

Menurut (Boles et al., 2001), indikator-indikator konflik peran ganda, yaitu:

1. Tekanan pekerjaan
2. Banyaknya tuntutan tugas
3. Kurangnya kebersamaan dengan keluarga atau rekan kerja
4. Sibuk dengan pekerjaan
5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga atau pekerjaan.

### *Stres Kerja*

Stres kerja adalah respons yang muncul saat seseorang menghadapi tuntutan psikologis atau fisik yang spesifik dalam lingkungan kerja mereka. Ini adalah hasil dari situasi atau peristiwa eksternal yang mempengaruhi karakteristik individu. Menurut (Badrianto and Ekhsan, 2020), meskipun biasanya dianggap sebagai sesuatu yang negatif, stres kerja sebenarnya merupakan interaksi individu dengan lingkungannya. Stres dapat memberikan dampak yang baik atau buruk terhadap tubuh tergantung dengan tingkatan stres itu sendiri. Pada tingkat rendah hingga moderat, stress dapat berperan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Namun, pada tingkat tinggi, stress dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan secara drastis. (Mangkunegara, 2004) menjelaskan bahwa stres adalah ketika seseorang merasa tertekan secara fisik dan psikologis. Kondisi ini biasanya terjadi ketika kebutuhan lingkungan melebihi kemampuan seseorang untuk menanganinya. lingkungan tidak hanya fisik tetapi juga sosial. Hal ini dikarenakan setiap anggota kelompok atau pekerja menghabiskan sebagian besar waktunya di sana dalam kehidupan sehari-hari. Menurut (Handoko, 2015) dalam (Ridho Daenuri and Pitri, 2020) stres kerja merupakan ketegangan yang memengaruhi pikiran, perasaan, dan kesehatan

seseorang. Tidak dapat berinteraksi secara positif dengan lingkungan kerja (didalam ataupun diluar tempat kerja), jika stres kerja tidak ditangani dengan baik. Dengan kata lain, karyawan yang mengalami stres di tempat kerja akan mengalami masalah dan memiliki dampak negatif pada kinerja mereka. Menurut (Robbins et al., 2006), konsekuensi yang timbul akibat stres dapat muncul akibat berbagai stressor yang dibagi menjadi 3 kategori umum, yaitu:

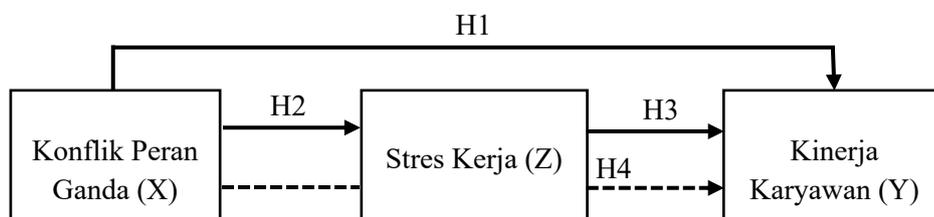
1. Gejala fisiologis, yaitu salah satu akibat dari stres membuat seseorang merasakan adanya perubahan dalam metabolisme tubuh, detak jantung semakin cepat, tekanan darah meningkat, bahkan sampai terkadi serangan jantung.
2. Gejala psikologis, yaitu stres yang diakibatkan karena pekerjaan dapat menimbulkan adanya rasa ketidakpuasan. Penelitian membuktikan bahwa seseorang yang dalam pekerjaannya memiliki peran ganda, konflik dalam pekerjaan, seperti tanggung jawab atau beban kerja dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang berakhir pada stres.
3. Gejala perilaku, yaitu stres berkaitan dengan perubahan pada produktivitas, kehadiran, *employee turn over*, pola hidup, dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Handoko, 2000), indikator stres kerja, yaitu:

1. Keadaan keuangan
2. Masalah tentang keluarga
3. Masalah fisik
4. Masalah kondisi pekerjaan
5. Masalah tempat tinggal

### Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja karyawan wanita PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang
- H2 : Diduga terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan kinerja karyawan wanita PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang
- H3 : Diduga terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan wanita PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang
- H4 : Diduga terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan kinerja karyawan melalui stres kerja pada karyawan wanita PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang



Gambar 1 Kerangka Hipotesis

## Metode

Penelitian ini dilaksanakan di PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang. Variabel yang diteliti adalah konflik peran ganda (X), stres kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y). Tipe penelitian ini *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita bagian produksi di PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang dengan jumlah 46 orang dengan sampel seluruh populasi (metode sensus). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Skala pengukurannya menggunakan Rating Scale. Analisis data dengan menggunakan SmartPLS 4.0.

## Hasil

### Uji Inner Model R-Square

**Tabel 4 Hasil R-Square**

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.306
Stres Kerja (Z)	0.340

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Hasil pada tabel 4 menunjukkan bahwa pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan memiliki nilai 0,306. Hal ini menyimpulkan bahwa konflik peran ganda memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,6%, sementara sisanya 69,4% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan hanya memberikan pengaruh sebesar 0,340 atau 34,0% sementara sisanya 66,0% hanya dapat dideskripsikan oleh variabel yang tidak diteliti.

### Uji Inner Model F-Square

**Tabel 5 Hasil F-Square**

	Konflik Peran Ganda (X1)	Stres Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Kinerja Karyawan (Y)		0.515	0.042
Stres Kerja (Z)			0.155
Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan olahan data pada tabel 5, terlihat bahwa pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja mempunyai nilai F-square sebesar 0,515 yang masuk dalam kategori kuat. Namun, pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan termasuk dalam kategori kecil dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan masuk dalam kategori menengah.

### Uji Path Coefficient

**Tabel 6 Hasil Direct Effect**

Direct Effect	Path Coefficient	T-Statistics	P-Values	Kesimpulan
Konflik Peran Ganda -> Stres Kerja	0.583	5.516	0.000	H1 Diterima

Konflik Peran Ganda -> Kinerja Karyawan	0.209	1.156	0.248	H2 Ditolak
Stres Kerja-> Kinerja Karyawan	0.404	2.435	0.015	H3 Diterima

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Hasil pengujian *direct effect* membuktikan bahwa koefisien jalur (*path coefficient*) pada H1 dan H3 diterima karena skor *t-statistic* > skor t tabel 1,96 dan *p-value* < dari angka sig. 0,05 atau 5%. Maka, pengujian ini memberikan kesimpulan bahwa pengaruh pada H1 dan H3 memberikan **pengaruh positif dan signifikan**. Sedangkan pada H2 ditolak karena skor senilai 0,209 dan skor *t-statistic* 1,156 < skor t tabel 1,96 dan *p value* 0,248 > angka sig. yakni 0,05 atau 5%.

**Tabel 7 Hasil Indirect Effect**

<i>Indirect Effect</i>	<i>Path Coefficient</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Kesimpulan
Konflik Peran Ganda -> Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0.235	1.988	0.047	<i>Full Mediation</i>

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Hasil pengujian *indirect effect* membuktikan konflik peran ganda (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui stres kerja (Z) memberikan hubungan positif, dengan nilai *path coefficient* 0,235 dan skor *t-statistic* 1,988 > 1,96 dan *p value* 0,047 < angka sig. 0,05 atau 5%. Maka, dapat dikatakan bahwa konflik peran ganda dapat mempengaruhi kinerja karyawan setelah melalui stres kerja. Tabel ini juga menyimpulkan bahwa hubungan mediator stres kerja (Z) terhadap pengaruh konflik peran ganda (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah *full mediation*. Konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan hanya dapat terjadi jika melalui stres kerja. Jika tidak ada stres kerja yang dialami responden, maka kinerja karyawan juga tidak terpengaruh akibat dari konflik peran ganda yang dialami oleh responden.

## Pembahasan

Temuan pertama menunjukkan konflik peran ganda memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini sejalan dengan (Jimad, 2010) yang menyatakan bahwa ketidakmampuan untuk mengurus atau melakukan dua hal sekaligus akan menyebabkan stres pada karyawan yang mengalami konflik peran ganda. Menurut responden, pekerjaan dan urusan keluarga memiliki tuntutan yang bertentangan dan berbeda. Konflik pada keluarga, seperti anak sakit, acara keluarga, dan urusan rumah membuat responden harus membagi waktu dan pikirannya antara keluarga dan anak sehingga membuat responden cenderung memilih mementingkan keluarga karena bagi responden keluarga adalah prioritas. Hal ini memberikan respon pada responden sehingga merasakan stres pada tingkat tertentu ketika harus membagi waktu dan pikiran antara pekerjaan dan keluarga. Penelitian ini menghasilkan skor senilai 0,583 dan skor *t-statistic* senilai 5,516 > skor t tabel 1,96 dan *p value* sebesar 0,000 < dari angka sig. 0,05 atau 5%. Maka, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Temuan kedua dalam penelitian ini adalah pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Simon (2004) dalam (Kartika Sari and Azis, 2014) menjelaskan bahwa berbagai alasan dapat menyebabkan konflik peran ganda, seperti tanggung jawab dari pekerjaan dan keluarga, ketidakmampuan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, dan tekanan pekerjaan

yang membuat sulit bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan tanggung jawabnya. Namun, hasil penelitian ini menemukan bahwa hubungan konflik peran ganda dengan kinerja karyawan tidak signifikan yang berarti tidak ada hubungan antara konflik peran ganda dan kinerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan skor senilai 0,209 dan skor t-statistic  $1,156 < \text{skor } t \text{ tabel } 1,96$  dan p value  $0,248 > \text{angka sig. yakni } 0,05$  atau 5%. Maka, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan.

Penelitian ini ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Setiap karyawan memiliki kemampuan pengelolaan stres yang berbeda-beda tergantung dengan daya tahan masing-masing. Dengan daya tahan yang tinggi, maka karyawan dapat mengatasi stres yang terjadi (Bimantoro and Noor, 2012). Stres dapat memberikan dampak positif dengan motivasi diri atau keinginan untuk bekerja dengan lebih keras sehingga produktivitas meningkat. Dalam (Ismail et al., 2015) stres dapat menjadi paksaan motivasi yang membuat karyawan untuk bekerja dengan lebih keras dan meningkatkan efisiensi pekerjaan. Jika tidak ada stres atau tekanan pekerjaan, justru karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang rendah. Tingkat stres yang tinggi membantu karyawan untuk mengelola sumber daya yang ada untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan. (Hanafi et al., 2018) juga mengungkapkan bahwa penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ketika stres kerja dalam tingkatan yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan. Teori yang dikemukakan oleh Quick dan Quick (1984) dalam (Aulia, 2021) mengkategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu eustress (akibat dari stres yang terjadi dapat bersifat sehat, positif, dan membangun yang dihubungkan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, dan tingkat produktivitas yang tinggi). Serta, distress (akibat dari stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan merusak yang dilihat dari keadaan sakit, penurunan kinerja, hingga kematian). Tekanan atau stres kerja yang dialami karyawan ditanggapi dengan sikap positif dari karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan pada kategori yang tinggi pula, meskipun dari hasil produksi dari target yang diharapkan tidak sepenuhnya tercapai. Stres kerja yang awalnya bersifat negatif memberikan energi aktual dengan nilai positif dari karyawan. Penelitian ini menghasilkan skor senilai 0.404 dan skor t-statistic senilai  $2,435 > \text{skor } t \text{ tabel } 1,96$  dan p value senilai  $0,015 < \text{angka sig. yakni } 0,05$  atau 5%. Maka, dapat disimpulkan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan.

Temuan keempat menghasilkan bahwa konflik peran ganda melalui stres kerja memberikan pengaruh secara positif, signifikan, dan *full mediation* terhadap kinerja karyawan. Temuan keempat ini mengindikasikan bahwa konflik peran ganda dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan jika melalui stres kerja. Konflik peran ganda yang dialami karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerjanya, kecuali jika konflik peran ganda tersebut mempengaruhi terlebih dahulu tingkat stres karyawan; dimana stres kerja dapat mempengaruhi secara positif kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari skor senilai 0,235 dan skor t-statistic  $1,988 > \text{skor } t \text{ tabel } 1,96$  dan p value  $0,047 > \text{angka sig. yakni } 0,05$  atau 5%. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja adalah *full mediation* karena hubungan antara konflik peran ganda dan kinerja karyawan hanya dapat ditemukan ketika dihubungkan melalui mediator stres kerja dengan hasil positif dan signifikan. Namun, jika konflik peran ganda dan kinerja karyawan dihubungkan secara langsung (*direct effect*) menghasilkan hasil tidak signifikan atau tidak berpengaruh.

## Kesimpulan

1. Hasil pengujian jika konflik peran ganda meningkat maka dapat meningkatkan stres kerja pada karyawan. Mayoritas responden menyebutkan bahwa tekanan dari pekerjaan dan keluarga menjadi hal yang mereka khawatirkan, tetapi jika dihadapkan pada pilihan-pilihan, responden cenderung akan mementingkan keluarga dikarenakan responden merasa keluarga adalah prioritas utama kehidupan.

2. Hasil pengujian menunjukkan tidak signifikan yang berarti tidak berpengaruh pada karyawan wanita di PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang. Hal ini berarti konflik peran ganda tidak dapat menyentuh secara langsung atau memberikan dampak langsung pada kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian menunjukkan hasil positif dan signifikan pada karyawan wanita di PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres responden, maka kinerja yang diberikan responden juga dapat meningkat. Dalam penelitian ini, tekanan yang berasal dari baik dari internal maupun eksternal dapat mempengaruhi kinerja responden. Stres yang diperoleh dapat mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.
4. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada karyawan wanita di PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang. Hal ini berarti jika konflik peran ganda meningkat maka dapat meningkatkan stres kerja, dimana pada lajutannya stres kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

## Saran

Saran yang diberikan peneliti untuk penelitian ini agar dapat dijadikan pembelajaran bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Responden yang penyebarannya cukup luas. Hal ini menyebabkan keadaan atau situasi yang dialami oleh setiap responden berbeda-beda sehingga respon yang diberikan juga berbeda. Penyebaran data yang terlalu luas dan tidak konsisten menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan responden yang memiliki latar belakang (usia, pekerjaan, status, dan lain sebagainya) yang sama agar hasil penelitian menjadi lebih valid.
2. Penambahan variabel lain. Dari hasil penelitian yang dilakukan terlihat bahwa konflik peran ganda dan stres kerja bukanlah satu-satunya variabel yang berdampak pada kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain.

Peneliti memberikan beberapa saran untuk perusahaan, yakni:

1. Konflik peran ganda nyata terjadi pada karyawan wanita di PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang, dimana karyawan cenderung memilih untuk mementingkan keluarga dibandingkan pekerjaan. Maka, pertama, perusahaan dapat memperbaiki kebijakan jam kerja atau pembagian shift kerja khususnya pada karyawan wanita. Kedua, perusahaan dapat mengevaluasi kebijakan cuti pada karyawan sehingga dapat membantu karyawan mengatasi konflik peran yang dihadapi.
2. Aspek stres kerja mendapat skor yang cenderung tinggi yang memiliki jika terus meningkat maka akan berdampak akhir buruk bagi perusahaan. Maka, perusahaan dapat memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan yang sudah memberikan kinerja baiknya untuk perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan pelatihan manajemen stres sehingga karyawan mampu mengidentifikasi dan mengelola stres dengan baik.
3. Pada kinerja karyawan, terlihat bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal. Padahal, tentunya perusahaan mengharapkan agar karyawannya dapat memberikan kinerja yang baik. Oleh karena itu, perusahaan dapat memberikan pelatihan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan kepemimpinan yang baik. Pimpinan yang baik dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, melalui komunikasi yang efektif dan kemampuan memberikan *feedback* yang membangun.

Beberapa saran yang diberikan ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dan bagi PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan perusahaan sehingga semakin banyak konsumen yang puas dengan hasil produksi dan memberikan manfaat dengan skala yang lebih besar.

## **Daftar Pustaka**

- Aulia, M., 2021. PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) AREA JAMBI RAYON TELANAIPURA. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)* 10, 261–268.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., 2020. EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. NESINAK INDUSTRIES. *Journal of Business, Management, and Accounting* 2, 85–91.
- Bimantoro, W., Noor, C., 2012. PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TONGA TIUR PUTRA. *Widya* 29, 23–29.
- Boles, J.S., Gary Howard, W., Howard Donofrio, H., 2001. An Investigation Into The Inter-Relationships Of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict And Work Satisfaction, Source: *Journal of Managerial Issues*.
- Byron, K., 2005. A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *J Vocat Behav* 67, 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Gibson, Lawrence, J., Ivancevich, M, J., Donnelly, H, J., 1982. *Organizations : behavior, structure, processes*. Plano, Tex.
- Gitosudarmo, I., Sudita, I.N., 1997. *Perilaku keorganisasian*. BPFE-Yogyakarta.
- Hanafi, A., Zunaidah, -, Ulfa, M., 2018. The Effect of Job Stress Toward Employee Performance Through Job Satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)* 8. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.8.8.2018.p8002>
- Handoko, T.H., 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, 2nd ed. BFFE Yogyakarta.
- Handoko, T.H., 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, 2nd ed. BFFE Yogyakarta.
- Ismail, A., Saudin, N., Ismail, Y., Jauhariah, A., Samah, A., Abu Bakar, R., Norsiah Aminudin, N., Abdul, T., My, R.A., 2015. EFFECT OF WORKPLACE STRESS ON JOB PERFORMANCE, *Economic Review-Journal of Economics and Business*.
- Iswari, R.I., Pradhanawati, A., 2018. Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis* 7, 83–94.
- Jimad, H., 2010. Konflik Pekerjaan-Keluarga, Stress dan Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 7, 55–67.
- Kartika Sari, R., Azis, N., 2014. PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEMERIKSA BPK RI PERWAKILAN PROVINSI ACEH. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* 6, 29–34.
- Khasanah, U., Darmawati, A., 2014. PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWATI PT COSMOPROF INDOKARYA. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* .
- Luthans, Fred., 2011. *Organizational behavior : an evidence-based approach*. McGraw-Hill Irwin.
- Mangkunegara, A.A.A.P., 2004. Evaluasi Kerja SDM, in: *Evaluasi Kerja SDM*. Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, T.Y., Betria, I., 2021. KONFLIK PERAN GANDADAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PEREMPUAN. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* 10, 1–14.

- Ridho Daenuri, M., 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, 47–65.
- Robbins, S.B., Allen, J., Casillas, A., Peterson, C.H., Le, H., 2006. Unraveling the differential effects of motivational and skills, social, and self-management measures from traditional predictors of college outcomes. *J Educ Psychol* 98, 598–616. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.98.3.598>
- Robbins, S.P., Coulter, M.A., De Cenzo, D.A., 2020. *Fundamentals of Management*, 11th ed. Pearson.
- Robbins, S.P., Judge, Timothy, Judge, Tim, 2019. *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sayudin, S., Astusti, A.W., Muharam, A., Muhafifah, R., 2023. PENGEMBANGAN STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Inovasi Global* 1, 32–37.
- Soetjipto, HM.N., 2019. *Job Performance dan Sisi Gelap Kehidupan Wanita Pekerja*. Penerbit K-Media.