



PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI WANITA DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

Asep Encu ^{1*}, Ratu Mutiara Tunggal Dewi ^{2*}, Ade Iwan Ridwanullah ³
Manajemen Pendidikan Islam, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung, Jawa Barat, Indonesia
^{1*}Email penulis koresponden: ratumtd005@gmail.com

Riwayat Artikel

Submitted:
3 Februari 2025
Accepted:
25 Februari 2025
Published:
25 Februari 2025

Abstrak

Perubahan demografi tenaga kerja wanita sering menimbulkan konflik peran ganda, terutama bagi wanita yang bekerja dan harus memenuhi peran sebagai ibu dan istri. Tuntutan pekerjaan, seperti beban kerja yang berlebihan dan tenggat waktu yang ketat, juga memicu stres kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis konflik peran ganda, stres kerja, dan pengaruh keduanya terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat dengan metode survei kuantitatif, data dari 60 pegawai wanita dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil menunjukkan konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun stres kerja berpengaruh signifikan. Secara simultan, kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan Adjusted R Square 41,2%, menunjukkan bahwa 41,2% variabilitas kinerja dijelaskan oleh konflik peran ganda dan stres kerja.

Kata kunci: Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Kinerja Pegawai Wanita

Abstract

Changes in the demographics of the female workforce often lead to dual role conflicts, especially for women who work and must fulfill roles as mothers and wives. Job demands, such as excessive workload and tight deadlines, also trigger work stress. This study aims to analyze dual role conflict, work stress, and their impact on the performance of female employees at the Regional Library and Archives Office of West Java Province. Using a quantitative survey method, data from 60 female employees were analyzed using multiple linear regression. The results show that dual role conflict does not significantly affect performance, while work stress has a significant impact. Simultaneously, these two variables significantly influence performance, with an Adjusted R Square of 41.2%, indicating that 41.2% of the variability in performance is explained by dual role conflict and work stress.

Keywords: Dual Role Conflict, Work Stress, Women's Employee Performance

Jurnal *Dialogika*
diterbitkan oleh
Fakultas Pascasarjana,
Program Studi
Magister Administrasi
Publik, Universitas
Majalengka

PENDAHULUAN

Perubahan demografi tenaga kerja wanita menimbulkan sebuah konflik peran ganda pada sebagian wanita yang bekerja. Pergeseran kodrat wanita dari seorang ibu rumah tangga dan seorang istri menjadi wanita bekerja menjadikan banyak keluarga dewasa ini mempunyai "dual career". Bahwa pria maupun wanita telah meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan atau perawatan terhadap anak, situasi pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan keluarganya (Rofiah, 2021:64).

Tuntutan pekerjaan berkaitan dengan tekanan yang muncul dari beban kerja yang berlebihan dan tenggat waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat dan deadline yang ketat. Sementara itu, tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang diperlukan untuk mengurus tugas-tugas rumah tangga dan merawat anak, yang dipengaruhi oleh ukuran keluarga, komposisi keluarga, dan jumlah anggota keluarga yang bergantung pada anggota lainnya (Said, 2020:12).

Angkatan kerja wanita mengalami peningkatan, dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan naik menjadi 55,41% pada Februari 2024. Dalam lima tahun terakhir, TPAK terendah terjadi pada tahun 2021, yaitu 54,03%. Peningkatan ini menunjukkan bahwa perempuan semakin aktif berperan dalam perekonomian nasional. Riset oleh Grant Thornton pada tahun 2017 menemukan bahwa Indonesia memiliki peningkatan terbaik dalam jumlah perempuan yang menduduki posisi senior, dari 24% pada tahun 2016 menjadi 28% pada tahun 2017.

Penelitian sebelumnya oleh Azkiyati (2018) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara konflik peran ganda dan manajemen waktu dengan stres kerja pada wanita menikah yang bekerja. Sementara itu, Silviana (2016) menemukan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja, dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mempunyai urgensi bahwa peran ganda dan stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Melalui penelitian ini dapat membantu lembaga pemerintahan memahami lebih baik bagaimana mendukung keseimbangan peran bagi pegawai wanita. Selain itu lembaga pemerintahan dapat mengidentifikasi strategi untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental pegawai wanita.

Keluhan kesehatan dan emosi ditemukan pada pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, terutama yang berusia 46-60 tahun. Mereka mengalami kesulitan mengontrol emosi akibat tekanan kerja dan beban pikiran. Selain itu, jam kerja yang padat dari Senin hingga Sabtu membatasi waktu istirahat dan berkumpul dengan keluarga. Beberapa pegawai juga gagal menyelesaikan tugas tepat waktu karena meninggalkan kantor untuk keperluan pribadi, melanggar Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 tentang jam kerja.

Berdasarkan masalah tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat."

Penelitian ini berfokus pada konflik peran ganda dan stres kerja yang dialami pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat serta dampaknya terhadap kinerja mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami kondisi konflik peran ganda dan stres kerja, serta menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut, baik secara individu maupun bersama-sama, terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat teoritis dengan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya terkait konflik peran ganda, stres kerja, dan kinerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi lembaga terkait dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai wanita. Selain itu, hasilnya dapat menjadi referensi berharga bagi institusi pendidikan dan peneliti lainnya yang tertarik mengkaji kinerja pegawai dan pengaruh faktor psikologis terhadapnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat yang beralamat di Jl. Kawalayaan Indah II No. 4 Soekarno Hatta Kota Bandung. Pelaksanaan penelitian ini sekitar kurang lebih 6 bulan dimulai sejak bulan Desember 2023 sampai dengan bulan Juli 2024. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan menggunakan pendekatan erlandaskan pada filsafat positivisme, yang berfokus pada pengukuran dan analisis variabel yang dapat diukur secara objektif. Penelitian menggunakan metode angket/survei.

Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1-5 dan wawancara. Data sekunder

diperoleh secara tidak langsung, berupa keterangan atau literatur yang mendukung penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, kuesioner, studi dokumentasi, dan wawancara. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap objek penelitian, yaitu pegawai wanita di Dispusipda Provinsi Jawa Barat yang sudah atau pernah menikah. Seluruh sampel pegawai wanita yang sudah menikah berjumlah 60 orang responden.

Teknik analisis data yang digunakan mencakup analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji parsial per indikator, uji penyimpangan asumsi klasik (uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), serta analisis regresi linier berganda. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang terkumpul tanpa membuat generalisasi. Uji validitas dilakukan untuk mengukur keabsahan kuesioner, sementara uji reliabilitas mengukur konsistensi kuesioner. Uji parsial per indikator menghitung rata-rata skor responden. Uji penyimpangan asumsi klasik memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik yang diperlukan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengestimasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui koefisien determinasi (Adjusted R²), yang mengukur seberapa jauh variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil Analisis Statistik Deskriptif dan Interpretasi Data

1. Konflik Peran Ganda

Peran diwujudkan dalam perilaku. Peran adalah bagian yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyelaraskan diri dengan keadaan. Konflik peran merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain. Menurut (Beutell, 1985:57) mendefinisikan konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

Konflik pekerjaan keluarga merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana disatu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan menunggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. *Work family conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Pekerjaan-keluarga mempunyai komponen yaitu "urusan keluarga mencampuri pekerjaan, masalah pekerjaan-keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga. (Rahmadita, 2014:98)

Greenhaus dan Beutell (1985:59) menetapkan 3 indikator terjadinya konflik peran ganda, yaitu:

a. *Time Based Conflict*

Mengacu pada kesulitan dalam pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. Indikator dalam mengidentifikasi *time-base conflict* adalah kurangnya atau tidak adanya waktu untuk menjalankan satu peran dikarenakan peran lainnya yang dalam hal ini adalah peran keluarga dan peran dalam pekerjaan. *Time Based Conflict* terjadi dalam 2 bentuk, yaitu:

- 1) Tuntutan waktu dari satu peran menyebabkan tuntutan dari peran lain tidak mungkin terpenuhi (secara fisik).
- 2) Individu sangat menikmati satu peran dibanding peran yang lain (secara mental). Waktu yang dihabiskan untuk melaksanakan satu peran satu peran akan menyisakan sedikit waktu untuk menjalankan peran yang lain.

b. *Strain Based Conflict*

Ketegangan atau keadaan emosional (seperti kelelahan, kecemasan, depresi, dan mudah marah) yang dihasilkan oleh satu peran dapat menyulitkan pemenuhan tuntutan

peran lain atau menghambat performa peran tersebut. Ketegangan peran ini mencakup stres, peningkatan tekanan darah, kecemasan, mudah marah, dan sakit kepala. Indikator untuk mengidentifikasi konflik berbasis ketegangan (*Strain-based conflict*) adalah adanya ketidaksesuaian yang menimbulkan ketegangan dalam menjalankan satu peran akibat peran lainnya.

c. *Behavior Based Conflict*

Mengacu pada pola perilaku spesifik dari satu peran yang tidak sesuai dengan harapan perilaku peran yang lain. Ketidaksesuaian seperangkat perilaku individu ketika di tempat kerja dan ketika di rumah menyebabkan individu sulit menukar antara peran yang satu dengan yang lain.

Pada analisis variabel X1 Konflik Peran Ganda terdapat tiga indikator yaitu 1) *Time based conflict* (Konflik berdasarkan waktu), 2) *Strain Based conflict* (Konflik berdasarkan ketegangan) dan 3) *Behavior based conflict* (Konflik berdasarkan perilaku). Berdasarkan hasil penyebaran 9 item pernyataan angket kepada 60 responden sebagai sampelnya. Kategori variabel konflik peran ganda (X1) dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1 Interpretasi Data Variabel X1 Konflik Peran Ganda

No.	Indikator	Mean	Kategori
1.	<i>Time Based Conflict</i>	3,45	Sedang
2.	<i>Strain Based Conflict</i>	3,20	Sedang
3	<i>Behavior Based Conflict</i>	2,83	Sedang
Total		3,16	Sedang

Diperoleh nilai rata-rata keseluruhan yaitu sebesar 3,16. Nilai tersebut termasuk kualifikasi sedang, karena berada pada rentang interval 2,6 – 3,5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemenuhan konflik peran ganda di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat termasuk pada kualifikasi sedang.

2. Stres Kerja

Secara umum stres kerja di definisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi dalam tubuh seseorang. Stres kerja menurut Robbins dan Judge (2007:19), sebagai suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan kerja), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Mereka juga mengatakan stres kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan pekerja yaitu karena beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* pekerja tersebut.

Stres kerja sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi yang menghalangi tujuan individu dan tidak dapat mengatasinya. Kemudian (Rivai, 2009) menyebut stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pekerja. Stres kerja juga dijelaskan sebagai proses psikologis yang terjadi sebagai konsekuensi dari perilaku atau kejadian-kejadian pada lingkungan kerja dan menimbulkan akibatakibat khusus secara psikologis, fisiologis, dan perilaku individu.

Indikator stres kerja menurut Robbins (2006:23) mencakup beberapa aspek penting yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa indikator stres kerja menurut Robbins:

a. Tuntutan tugas

Merujuk pada kesulitan pegawai dalam menghadapi tugas yang mereka harus selalu dilaksanakan.

- b. Tuntutan peran
Menyatakan bagaimana pegawai merasa bahwa peran mereka dalam organisasi tidak diakui atau dihargai.
- c. Tuntutan antar pribadi
Mengacu pada konflik yang mungkin terjadi antara pegawai dan rekan kerja mereka.
- d. Struktur organisasi
Menyatakan bagaimana struktur organisasi mempengaruhi kinerja pegawai.
- e. Kepemimpinan organisasi
Menggambarkan pengaruh kepemimpinan yang baik atau buruk pada kinerja pegawai.

Pada analisis variabel X2 Stres Kerja terdapat lima indikator yaitu 1) Tuntutan Tugas 2) Tuntutan Peran 3) Tuntutan Antar Pribadi 4) Struktur Organisasi dan 5) Kepemimpinan Organisasi. Berdasarkan hasil penyebaran 12 item pernyataan angket kepada 60 responden sebagai sampelnya. Kategori variabel stress kerja (X2) sebagai berikut:

Tabel 2 Interpretasi Data Variabel X2 Stres Kerja

No.	Indikator	Mean	Kategori
1.	Tuntutan Tugas	3,09	Sedang
2.	Tuntutan Peran	3,33	Sedang
3	Tuntutan Antar Pribadi	3,88	Tinggi
4.	Struktur Organisasi	3,28	Sedang
5.	Kepemimpinan Organisas	3,90	Tinggi
Total		3,49	Tinggi

Diperoleh nilai rata-rata keseluruhan yaitu sebesar 3,49. Nilai tersebut termasuk kualifikasi sedang, karena berada pada rentang interval 3,6 - 4,5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemenuhan stress kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat termasuk pada kualifikasi tinggi.

3. Kinerja Pegawai

Menurut Dessler (1997:279), kinerja adalah hasil kerja yang diukur dengan membandingkannya terhadap standar yang telah ditetapkan. Karena organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sebenarnya adalah perilaku manusia dalam organisasi yang sesuai dengan standar perilaku yang telah ditentukan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Indra Bastian menambahkan bahwa kinerja menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi. Kinerja atau prestasi kerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Adapun menurut Alfian Akbar (2017:24), beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu, pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktifitas kerja, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja serta kebutuhan untuk berprestasi. Hal ini akan sangat berpengaruh untuk karyawan melaksanakan tugas-tugasnya, dan menentukan baik buruknya kinerja karyawan tersebut. Dari beberapa faktor diatas, masih banyak faktor yang dapat menghambat kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan, salah satunya yakni konflik peran ganda dan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami

ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang.

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika pegawai tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang pegawai harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. John Bernadin (1993:51) menyatakan bahwa ada enam karakteristik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai secara individu:

- a. Kuantitas kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat dilaksanakan
- b. Kualitas kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Pada analisis variabel Y Kinerja Pegawai Wanita terdapat tiga indikator yaitu 1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja dan 3) Penyelesaian Waktu Pekerjaan. Berdasarkan hasil penyebaran 10 item pernyataan angket kepada 60 responden sebagai sampelnya. Kategori variabel kinerja pegawai wanita (Y) dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3 Interpretasi Data Variabel Y

No.	Indikator	Mean	Kategori
1.	Kuantitas Kerja	3,63	Tinggi
2.	Kualitas Kerja	2,96	Sedang
3	Penyelesaian Waktu Pekerjaan	3,51	Sedang
Total		3,36	Sedang

Diperoleh nilai rata-rata keseluruhan yaitu sebesar 3,36. Nilai tersebut termasuk kualifikasi sedang, karena berada pada rentang interval 2,6 – 3,5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemenuhan kinerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat termasuk pada kualifikasi sedang.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X1	X2	Y
N	60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27.05	35.92
	Std. Deviation	3.159	4.450
Most Extreme Differences	Absolute	.192	.177
	Positive	.192	.177
	Negative	-.142	-.123
Test Statistic	.192	.177	.189
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)	.021	.040	.024
Point Probability	.000	.000	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan pada hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil output *Exact Sig. (2-tailed)* dengan nilai X1 sebesar 0,21, X2 sebesar 0,40 dan Y sebesar 0,24 artinya ketiga nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Maka dapat disimpulkan nilai residual untuk X1 sebesar 0,21 > 0,05 untuk X2 sebesar 0,40 > 0,05 dan untuk nilai Y sebesar 0,24 > 0,05 yang menunjukkan bahwa ketiga data tersebut berdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji dan memastikan apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, jika terdapat korelasi akan menyebabkan problem multikolinearitas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.679	1.474
	X2	.679	1.474

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai Tolerance X1 (0.679) dan X2 (0.678) sedangkan nilai VIF X1 (1.474) dan X2 (1.474) < 10.00. Maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi linear berganda tidak terdapat multikolinearitas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang menilai apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model Regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:76).

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.233	1.789		.130	.897		
X1	-.139	.073	-.289	-1.914	.061	.679	1.474
X2	.141	.052	.414	2.742	.008	.679	1.474

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 5 Hasil Uji heterokedastitas

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.45 di atas diperoleh nilai sig X1 (0,61), dan X2 (0,08) > 0,05. Maka disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Dengan demikian, model regresi ini layak dipakai untuk variabel konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja pegawai wanita.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai alat statistika karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel variabel yang berpengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu. jika nilai signifikansi > 0,05 maka regresi, tetapi jika nilai signifikansi < 0,05 maka tidak regresi.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.952	2.735			7.296	<,001		
X1	.114	.111	.124		1.027	.309	.679	1.474
X2	.377	.079	.579		4.779	<,001	.679	1.474

a. Dependent Variable: Y

Nilai konstanta (a) sebesar 19.952, hal ini menunjukkan bahwa apabila X1 konflik peran ganda dan X2 stres kerja, 0 maka nilai Y kinerja pegawai wanita tetap sebesar 19.952. Koefisien regresi variabel (X1) konflik peran ganda sebesar 0,114 > 0,05, maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita. Koefisien regresi variabel stres kerja (X2) sebesar 0,377 > 0,05, maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja pegawai wanita, jika tingkat stress semakin tinggi maka kinerja pegawai akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai wanita.

Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)

Uji t bertujuan sebagai dasar dalam mengambil keputusan uji hipotesis yang dilakukan dengan cara melihat nilai sig.

Tabel 7 Hasil Uji Parsial T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	19.952	2.735			7.296	<,001
X1	.114	.111	.124		1.027	.309
X2	.377	.079	.579		4.779	<,001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung untuk koefisien konflik peran ganda adalah 1,027 < 2,001 dengan nilai sig 0,309 > 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita ditolak (H1 ditolak dan Ho diterima) artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita. Pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung untuk koefisien stress kerja adalah 4,779 < 2,001 dengan nilai sig 0,001 < 0,05. Sehingga hipotesis berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai wanita diterima (H1 diterima dan Ho ditolak).

Uji F yaitu untuk mengetahui secara umum apakah seluruh variabel bebas yang digunakan mempengaruhi secara simultan kepada variabel terikat (Daulay, 2019:209). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 (a=5%).

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.888	2	106.944	21.705	<,001 ^b
	Residual	280.846	57	4.927		
	Total	494.733	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hal ini menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $21,705 > 4,009$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya konflik peran ganda dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita.

PEMBAHASAN

Interpretasi data secara statistik telah dilakukan untuk menjelaskan secara rinci dengan rumusan masalah penelitian. Berdasarkan hasil interpretasi secara statistik, maka kajian lebih mendalam dapat disajikan dalam pembahasan sebagai berikut:

1. Konflik Peran Ganda pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

Nilai *Cronbach's Alpha* diperoleh dalam perhitungan uji realibilitas adalah $0,672 > 0,6$ artinya kuesioner variabel konflik peran ganda X_1 yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Hasil data keseluruhan pengujian statistik menunjukkan bahwa konflik peran ganda memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,16. Nilai tersebut termasuk kualifikasi sedang, karena berada pada rentang interval 2,6 – 3,5 termasuk pada kualifikasi “Sedang”. Hal ini memberikan gambaran bahwa munculnya fenomena konflik peran ganda pada pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan termasuk kualifikasi cukup, karena ada sebagian pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat tidak merasakan adanya konflik peran ganda peran antara pekerjaan dengan keluarga. Hal ini terjadi karena pegawai perempuan telah dapat meminimalisir potensi terjadinya konflik peran ganda dan dapat bersikap profesional di tempat kerja dengan tidak mencampur adukkan antara urusan pekerjaan dengan urusan keluarga.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pegawai wanita tidak merasakan konflik peran ganda yang signifikan menunjukkan kemampuan mereka dalam memisahkan peran di tempat kerja dan di rumah. Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya dukungan sosial, manajemen waktu yang baik, atau kebijakan fleksibilitas di tempat kerja yang memungkinkan pegawai wanita untuk menyeimbangkan peran mereka.

2. Stres Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

Dari hasil uji statistik yang dilakukan pada variabel (X_2) tentang stress kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat Kategori variabel stress kerja memperoleh nilai rata-rata 3,49 yang termasuk pada kategori “Tinggi” , karena berada pada rentang interval 3,6 – 4,5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemenuhan stress kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat termasuk pada kualifikasi tinggi. Hasil rata-rata tersebut diambil dari 5 indikator yaitu 1) Tuntutan tugas, 2) Tuntutan peran, 3) Tuntutan antar pribadi, 4) Struktur Organisasi dan 5) Kepemimpinan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat dalam kategori “Tinggi”

Dalam penelitian Veliana Sutanto, Jesslyn Angelia Mogi (2016) dengan judul Analisa pengaruh work family conflict terhadap stres kerja dan kinerja karyawan di restoran *the duck king imperial chef galaxy*, dengan hasil penelitian *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja di restoran *The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall*, hasil uji hipotesa 2 membuktikan bahwa hipotesa tersebut terbukti. Hal ini membuktikan bahwa semakin tingginya *work family conflict* yang terjadi pada seseorang maka akan semakin meningkatkan stres kerja dari karyawan tersebut.

3. Kinerja Pegawai Wanita pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

Hasil data keseluruhan pengujian statistik menunjukkan bahwa kinerja pegawai wanita memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,36. Nilai tersebut termasuk kualifikasi sedang, karena berada pada rentang interval 2,6 – 3,5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemenuhan kinerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat termasuk pada kualifikasi sedang atau cukup. Hal ini terlihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja

dan penyelesaian pekerjaan waktu di di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat dilakukan secara efektif dan efisien mendorong ketercapaian yang cukup pada kinerja pegawai wanita.

Kuantitas kerja mengacu pada jumlah tugas yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu, sementara kualitas kerja mencerminkan seberapa baik tugas-tugas tersebut diselesaikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat mampu menyelesaikan tugas mereka secara efektif dan efisien. Meskipun demikian, karena kinerja mereka berada dalam kategori "Sedang," ini mungkin menunjukkan bahwa ada tantangan tertentu yang menghambat pencapaian kinerja yang optimal.

4. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

Hasil uji asumsi klasik menunjukan bahwa konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat tidak berpengaruh secara signifikan. Hal tersebut dapat dilihat pada pengujian statistik deskriptif bahwa konflik peran ganda dalam kategori cukup baik. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji signifikansi statistik T-test sebesar koefisien konflik peran ganda adalah $1,027 < 2,001$ dengan nilai sig $0,309 > 0,05$. Sehingga hipotesis yang berbunyi tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita ditolak (H_1 ditolak dan H_0 diterima) artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita.

Dari hasil pembahasan dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal tersebut menunjukkan bahwa work-family conflict yang dirasakan oleh pegawai wanita di Dispusipda tidak dapat menurunkan atau menaikkan kinerja pegawai.

5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

Hasil uji asumsi klasik menunjukan bahwa stress kerja terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat berpengaruh secara signifikan. Hal tersebut dapat dilihat pada pengujian statistik deskriptif bahwa stress kerja dalam kategori "Tinggi". Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji signifikansi statistik T-test sebesar untuk koefisien stress kerja adalah $4,779 < 2,001$ dengan nilai sig $0,001 < 0,05$. Sehingga hipotesis berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai wanita diterima (H_1 diterima dan H_0 ditolak).

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai wanita, semakin besar kemungkinan kinerja mereka akan terpengaruh secara negatif. Dalam konteks ini, stres kerja yang tinggi mungkin disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, tuntutan pekerjaan yang tinggi, atau kurangnya dukungan sosial dan lingkungan kerja yang mendukung. Bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang dirasakan oleh pegawai wanita di Dispusipda dapat menurunkan kinerja.

6. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai f hitung sebesar 21,705 sedangkan nilai f tabel digunakan lampiran statistika tabel-f. Sehingga diperoleh dk pembilang = 2 dan dk penyebut

$60 - 2 - 1 = 57$, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka diperoleh f tabel sebesar 4,009. Hal ini menunjukkan bahwa f hitung $>$ f tabel yaitu $21,705 > 4,009$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya konflik peran ganda dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita.

Kemudian koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,412 atau 41,2%. Semakin besar angka *Adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka dapat disimpulkan bahwa 41,2% variabel kinerja pegawai wanita dapat dijelaskan oleh variabel konflik peran ganda dan stress kerja. Sedangkan sisanya sebesar 0,588 atau 58,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari variabel konflik peran ganda dan stress kerja. Dari hasil pembahasan dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Dari hasil pembahasan dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

KESIMPULAN

Konflik ganda pada pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,16, yang termasuk dalam kategori "Sedang". Stress kerja pada pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat adalah 3,49, yang termasuk dalam kategori "Tinggi". Kinerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat adalah 3,36, yang termasuk dalam kategori "Sedang". Konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita. Hasil uji statistik deskriptif dan T-test memperlihatkan bahwa koefisien konflik peran ganda sebesar 1,027 dengan nilai sig $0,309 > 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita diterima.

Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita. Hasil uji statistik deskriptif dan T-test memperlihatkan bahwa koefisien stress kerja sebesar 4,779 dengan nilai sig $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai wanita diterima. Koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,412 atau 41,2% menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda dan stress kerja mampu menjelaskan 41,2% variabel kinerja pegawai wanita, sementara sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti. Sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Peneliti menyarankan lembaga untuk mengatasi tingginya stress kerja pegawai wanita dengan menerapkan program pengelolaan stress, seperti pelatihan manajemen stress, konseling, dan kegiatan team building untuk memperkuat dukungan sosial di tempat kerja. Pegawai wanita disarankan untuk mempelajari manajemen waktu dan teknik koping, seperti relaksasi dan meditasi, untuk menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas populasi penelitian ke instansi atau daerah lain, serta mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D. . (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. An Nisa'a, *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*.
- Alfian Akbar. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. In *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender dan Anak* (Vol. 12).
- Azkiyati, N. (2018). Hubungan Konflik Peran Ganda dan Manajemen Waktu dengan Stres Kerja Pada Wanita Menikah yang Berprofesi Sebagai Guru. 6(1), 9-16.
- Bernardin, H. Jhon and Russel, J. E. . (1993). *Human Resource Management*.

- Daniels, A. C. (2016). *Handbook of Organizational Performance, Volume I: Foundations and Advances*. Newgen Publishing UK. <https://doi.org/10.4324>
- Fassa, A. A. (2015). Uji validitas konstruk work-family conflict. *Jurnal Pengukuran Dan Psikologi Pendidikan Indonesia*, 4(4), 1-15. <https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/jp3i/article/view/9307>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985a). Sources of Conflict between Work and Family Roles. In *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 10, Issue 1). <https://www.jstor.org/stable/258214>
- Imam, G. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Kusuma, R. S. (2017). Komunikasi Antar Pribadi Sebagai Solusi Konflik Pada Hubungan Remaja Dan Orang Tua Di Smk Batik 2 Surakarta. *Warta LPM*, 20(1), 49-54. <https://doi.org/10.23917/warta.v19i3.3642>
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 6(2), 127. <https://doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307>
- Nyoman Triaryati. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), pp.85-96. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/15636>
- Rahmadita. (2014). *Stress Koping dan Adaptasi*. CV.Sagung Seto.
- Rofiah, K. (2021). *Produktivitas Ekonomi Perempuan dalam Kajian Islam dan Gender*. Q-EDITOR.
- Said, D. H. (2020). Peran Istri Dalam Membangun Ekonomi Keluarga Menurut Perspektif Hukum Islam Di Kecamatan Panyabungan Kota. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 5(2), 268. <https://doi.org/10.30829/ajei.v5i2.8092>
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif*. Cetakan ke-8. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.