

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI WANITA DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA BPS SULAWESI BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelara Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

PERTIWI TANIHAHA

NIM. 500010285

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2016

ABSTRACT
THE INFLUENCE OF MULTIPLE ROLE CONFLICT AND WORKING BURDEN TOWARD THE WOMEN EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORKING STRESS AS INTERVENING VARIABLE AT BPS SULAWESI BARAT

Pertiwi Tanihaha
Pertiwi1102@gmail.com

Post Graduate Program
Indonesia Open University

The continuity of organization is determined by the employee performance. In another hand, the involvement of women often make a conflict, it will be difficult to fulfill demand for working and family. But the women employee are prosecuted to work maximal at many works. 73,33% of women employee still have disappointed work result, and 46,67% of women employee often make error in working. Women employee face some problems because of role conflict, it makes them feel tired, guilty, and not maximal in working. This research aims to 1) know the description of multiple role conflict, working burden, working stress, and performance. 2) analyze the direct influence of multiple role conflict toward working stress of women employee. 3) analyze the direct influence of working burden toward working stress of women employee. 4) analyze the direct influence of working stress toward the performance of women employee. 5) analyze the direct and indirect influence of multiple role conflict toward the performance of women employee through working stress. 6) analyze the direct and indirect influence of working burden toward the performance of women employee through working stress.

This is quantitative research with census approach and the respondents are 48 women employee in West Sulawesi. The instrument of this research uses questionnaire with 63 questions. The data analysis method uses descriptive analysis and verificative analysis Partial Least Square (PLS) with smart PLS 3.2.3. The result of this research shows that 1) the level of multiple role conflict and working burden is high, while working stress and women employee performance is low, 2) directly, multiple role conflict has significant influence toward working stress, 3) directly, multiple role conflict has no significant influence toward performance, 4) directly, working burden has significant influence toward working stress, 5) directly, working burden has no significant influence toward performance, 6) directly, working stress has negative influence toward performance, 7) indirectly, multiple role conflict has negative influence toward performance, 8) indirectly, working burden has negative influence toward performance .

Keywords: multiple role conflict, working burden, working stress, performance, women employee, BPS.

ABSTRAK

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI WANITA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BPS SULAWESI BARAT

Pertiwi Tanihaha
pertiwi1102@gmail.com

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

Kelangsungan suatu lembaga ditentukan oleh kinerja pegawainya. Disisi lain, keterlibatan wanita pada beberapa peran seringkali menjadi sebuah konflik dimana akan sulit untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga. Namun, pegawai wanita tetap dituntut untuk bekerja maksimal di tengah banyaknya pekerjaan. Sebanyak 73,33 persen pegawai wanita merasa hasil pekerjaan mereka masih ada yang mengecewakan, dan 46,67 persen masih sering melakukan kesalahan dalam bekerja. Dalam bekerja pegawai wanita dihadapkan pada beberapa kendala akibat konflik peran yang dihadapinya sehingga merasa bersalah, terlalu lelah, dan tidak dapat bekerja secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui gambaran konflik peran ganda, beban kerja, stres kerja, dan kinerja. 2) menganalisis pengaruh langsung konflik peran ganda terhadap stres kerja pegawai wanita. 3) menganalisis pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja pegawai wanita. 4) menganalisis pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita. 5) menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita melalui stres kerja. 6) menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai wanita melalui stres kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan sensus terhadap pegawai wanita di Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 48 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner (angket) yang terdiri dari 63 pertanyaan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif berupa *Partial Least Square* (PLS) dengan SmartPLS 3.2.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Tingkat konflik peran ganda dan beban kerja tergolong kategori agak tinggi. Sedangkan stres kerja dan kinerja pegawai wanita tergolong kategori agak rendah. 2) Konflik peran ganda secara langsung berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. 3) Konflik peran ganda secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 4) Beban kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. 5) Beban kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 6) Stres kerja secara langsung berpengaruh negatif terhadap kinerja. 7) Konflik peran ganda secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap kinerja. 8) Beban kerja secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Kata kunci: konflik peran ganda, beban kerja, stres kerja, kinerja, pegawai wanita, BPS.

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Stres Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada BPS Sulawesi Barat adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Majene, Mei 2016
Yang Menyatakan



(PERTIWI TANIHAHA)
NIM.500010285

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Pertiwi Tanihaha
 NIM : 500010285
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap
 Kinerja Pegawai Wanita dengan Stres Kerja sebagai Variabel
 Intervening pada BPS Sulawesi Barat

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Tugas Akhir Program Magister (TAPM)
 Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu / 13 Agustus 2016

Waktu : 19.00 – 21.00 WITA

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tandatangan

Ketua Komisi Penguji
 Nama: Drs. Arifin T., S.Pd., M.Pd.

Penguji Ahli
 Nama: Dr. Chairy, MM

Pembimbing I
 Nama: Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si.

Pembimbing II
 Nama: Dr. Prayкти, M.Pd.

PERSETUJUAN TAPM


Judul TAPM : Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada BPS Sulawesi Barat


Penyusun TAPM : Pertiwi Tanihaha
 NIM : 500010285
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Sabtu / 13 Agustus 2016

Menyetujui :


Pembimbing II

Pembimbing I


 Dr. Prayekti, M.Pd.
 NIP: 195805081983032002

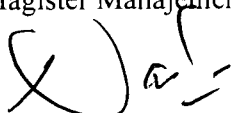

 Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si.
 NIP: 19760208 200312 2 001

Penguji Ahli

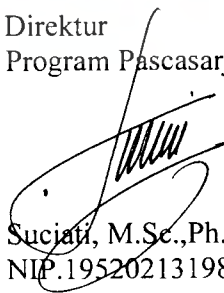

 Dr. Chairy, MM
 NIDN. 0314026601

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Magister Manajemen


 Mohamad Nasoha, SE., M.Sc
 NIP.19781111 200501 1 001

Direktur Program Pascasarjana


 Suciaty, M.Sc., Ph.D
 NIP.195202131985032001

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, sehingga penyusunan TAPM ini dapat terselesaikan sesuai jadwal yang telah direncanakan, meskipun dalam bentuk yang sangat sederhana. TAPM ini berjudul: Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Stres Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada BPS Sulawesi Barat.

Dalam penulisan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih sebagai tanda penghargaan kepada :

- (1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (2) Kepala BPS Provinsi Sulawesi Barat, Suntono, SE, M.Si yang memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan di Universitas Terbuka.
- (3) Kepala UPBJJ-UT Majene Drs. Arifin Tahir, S.Pd., M.Pd selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
- (4) Pembimbing I dan Pembimbing II (Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si. dan Dr. Prayekti, M.Pd.) yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (5) Kepala Bidang Ilmu Manajemen Mohammad Nasoha, SE, M.Sc. selaku penanggung jawab program pasca sarjana Manajemen SDM;
- (6) Kepala Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik BPS Provinsi Sulawesi Barat (M.La'bi, S.Si.,MM.) sebagai atasan langsung saya, yang mendukung saya untuk menyelesaikan TAPM ini tepat pada waktunya di tengah-tengah kepadatan pekerjaan pada Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik.

- (7) Seluruh pegawai wanita BPS Sulawesi Barat beserta unit-unit di bawahnya yang bersedia mengisi kuesioner di tengah jadwal kegiatan yang cukup padat.
- (8) Teman-teman mahasiswa yang kompak dan saling memotivasi dalam penyelesaian TAPM ini.
- (9) Semua sahabat yang turut membantu dalam bentuk saran dan motivasi dalam penyelesaian TAPM ini.
- (10) Terutama kepada keluarga kecilku: Suami tercinta Hirlan Khaeri, dan kedua anak kami tersayang Akmarannisa Khayra, dan Giodeska Aliakhtar Khaeri yang telah banyak memberikan semangat, doa, bantuan, dan pengorbanan hingga penulis dapat menyelesaikan TAPM ini.

Akhirnya, dengan kerendahan hati penulis membuka diri terhadap kritik dan saran dari semua pihak pembaca, demi kesempurnaan isi tesis ini. Harapan penulis semoga Allah SWT, senantiasa memberikan balasan dan perlindungan yang setimpal atas segala usaha yang dilakukan. Amin.

Majene, Mei 2016



PERTIWI TANIHAHA

RIWAYAT HIDUP

Nama : Pertiwi Tanihaha

Nim : 500010285

Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia

Tempat / Tanggal Lahir : Ambon, 15 November 1987

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD Pagu II Kabupaten Kediri pada tahun 1999

Lulus SMP di SMP Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri pada tahun 2002

Lulus SMA di SMU Negeri 3 Kediri Kota Kediri pada tahun 2005

Lulus Diploma IV di Sekolah Tinggi Ilmu Statistik Jakarta pada tahun 2009

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2010 sd 2012 Staf pada BPS Kabupaten Naganraya

Tahun 2012 sd 2013 Staf pada BPS Kabupaten Mamasa

Tahun 2013 sd 2014 Staf pada Seksi Neraca Konsumsi BPS Provinsi Sulawesi Barat

Tahun 2014 sd sekarang Kepala Seksi analisis Statistik Lintas Sektor pada BPS Provinsi Sulawesi Barat

Majene, Mei 2016

Pertiwi Tanihaha
NIM. 500010285

DAFTAR ISI

Abstract	ii
Abstrak	iii
Lembar Pernyataan Bebas Plagiasi	iv
Lembar Pengesahan	v
Lembar Persetujuan TAPM	vi
Kata Pengantar	vii
Riwayat Hidup	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	16
C. Tujuan Penelitian	17
D. Kegunaan Penelitian	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
A. Kajian Teori	19
1. Konflik	19
2. Konflik Peran Ganda	20
2.1. Dimensi Konflik Peran Ganda.....	23

2.2. Sumber Konflik Peran Ganda.....	29
2.3. Strategi Menangani Konflik Peran Ganda	31
3. Beban Kerja	33
3.1. Indikator Beban Kerja	34
3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	35
3.3. Dampak Beban Kerja.....	35
4. Stres Kerja	33
4.1. Indikator Stres Kerja	38
4.2. Penyebab Stres Kerja.....	39
4.3. Jenis Stres	42
4.4. Dampak Stres Kerja.....	42
5. Kinerja	44
B. Penelitian Terdahulu.....	49
C. Kerangka Pikir	52
1. Hubungan antara konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai	52
2. Hubungan antara konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai melalui stress kerja	53
3. Hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai	54
4. Hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui stress kerja	55
5. Hubungan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai	56

	D. Defenisi Operasional	58
	E. Hipotesis	61
BAB III	METODE PENELITIAN	62
	A. Waktu dan Tempat Penelitian	62
	B. Desain Penelitian	62
	C. Populasi dan Sampel	62
	D. Instrumen Penelitian	63
	E. Prosedur Pengumpulan Data	64
	1. Uji Validitas	64
	2. Uji Reliabilitas	71
	F. Metode Analisis Data	72
	1. Analisis Deskriptif	73
	2. Analisis <i>Partial Least Square (PLS)</i>	76
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	84
	A. Hasil Penelitian	84
	1. Deskripsi Responden	84
	2. Gambaran konflik peran ganda, beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai wanita pada BPS Sulawesi Barat	89
	3. Pengaruh konflik peran ganda, dan beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja	115
	a. Hasil Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	115
	b. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	122

c. Pengujian Hipotesis.....	124
B. Pembahasan	130
1. Gambaran konflik peran ganda, beban kerja, stress kerja, dan kinerja pegawai wanita pada BPS Sulawesi Barat.....	130
2. Pengaruh konflik peran ganda secara langsung terhadap stress kerja	132
3. Pengaruh beban kerja secara langsung terhadap stres kerja	133
4. Pengaruh stress kerja secara langsung terhadap kinerja	134
5. Pengaruh konflik peran ganda secara langsung terhadap kinerja.....	136
6. Pengaruh konflik peran ganda secara tidak langsung terhadap kinerja melalui stres kerja	137
7. Pengaruh beban kerja secara langsung terhadap kinerja.....	138
8. Pengaruh beban kerja secara tidak langsung terhadap kinerja melalui stres kerja.....	139
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	140
A. Kesimpulan	140
B. Saran	141
DAFTAR PUSTAKA	145

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Distribusi Pegawai wanita menurut indikator kinerja di BPS Sulawesi Barat	5
Tabel 1.2	Distribusi Pegawai wanita menurut indikator Konflik Peran Ganda di BPS Sulawesi Barat	9
Tabel 1.3	Target Responden Pencacahan BPS Sulawesi Barat Tahun 2014-2015	10
Tabel 1.4	Distribusi Pegawai wanita Menurut Indikator Beban Kerja di BPS Sulawesi Barat	12
Tabel 1.5	Distribusi Pegawai Wanita Menurut Indikator Stres Kerja di BPS Sulawesi Barat	15
Tabel 2.1	Tabel Definisi Operasional Variabel	60
Tabel 3.1	Pengukuran Skala Likert	63
Tabel 3.2	Korelasi Pearson Masing-masing Item Pertanyaan Pada Variabel Konflik Peran Ganda	67
Tabel 3.3	Korelasi Pearson Masing-masing Item Pertanyaan Pada Variabel Beban Kerja	68
Tabel 3.4	Korelasi Pearson Masing-masing Item Pertanyaan Pada Variabel Stres Kerja	69
Tabel 3.5.	Korelasi Pearson Masing-masing Item Pertanyaan Pada Variabel Kinerja	70
Tabel 3.6	Nilai Cronbach Alpha Variabel Penelitian.....	72
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	84

Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	84
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	86
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	88
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak	89
Tabel 4.6	Deskripsi Data Variabel Konflik Peran Ganda	91
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Peran Ganda	91
Tabel 4.8	Distribusi Responden Menurut Tingkat Konflik Peran Ganda.....	92
Tabel 4.9	Rata-rata Nilai Konflik Peran Ganda Pegawai Wanita menurut Indikator	92
Tabel 4.10	Deskripsi Data Variabel Beban Kerja	93
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja	94
Tabel 4.12	Distribusi Responden Menurut Tingkat Beban Kerja	94
Tabel 4.13	Rata-rata Nilai Beban Kerja Pegawai Wanita menurut Indikator	95
Tabel 4.14	Deskripsi Data Variabel Beban Kerja	96
Tabel 4.15	Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja	96
Tabel 4.16	Distribusi Responden Menurut Tingkat Stres Kerja	97
Tabel 4.17	Rata-rata Nilai Stres Kerja Pegawai Wanita menurut Indikator..	97
Tabel 4.18	Deskripsi Data Variabel Kinerja	98

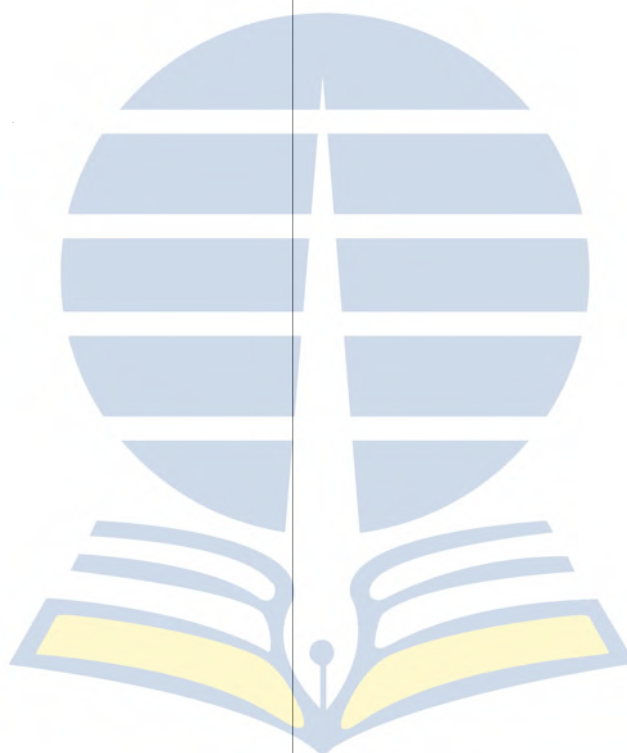
Tabel 4.19	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	99
Tabel 4.20	Distribusi Responden Menurut Tingkat Kinerja	99
Tabel 4.21	Rata-rata Nilai Kinerja Pegawai Wanita menurut Indikator.....	100
Tabel 4.22	Outer Loadings Model Awal	102
Tabel 4.23	Uji Validitas Model Awal	104
Tabel 4.24	<i>Composite Reliability</i> dan <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) Menurut Variabel pada Model Awal	107
Tabel 4.25	<i>Composite Reliability</i> dan <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) Menurut Variabel pada Model Akhir	107
Tabel 4.26	Nilai <i>R-square</i> menurut variabel laten	109
Tabel 4.27	Hasil Output Bootstrapping	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Perkembangan Capaian Kinerja Sasaran Strategis Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2010-2014	3
Gambar 2.1	Paradigma Penelitian	57
Gambar 3.1	Model Refleksif	75
Gambar 3.2	Model Formatif	76
Gambar 3.3	Model Penelitian	76
Gambar 4.1	Model Penelitian Awal	101
Gambar 4.2	Model Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Melalui Stres Kerja Setelah Beberapa Indikator Dikeluarkan	108

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Angket Penelitian	135
Lampiran 2 : Data Hasil Penelitian	141
Lampiran 3: Hasil Uji Validitas	144
Lampiran 4: Hasil Uji Reliabilitas	148
Lampiran 5: Hasil Uji SmartPLS	152



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

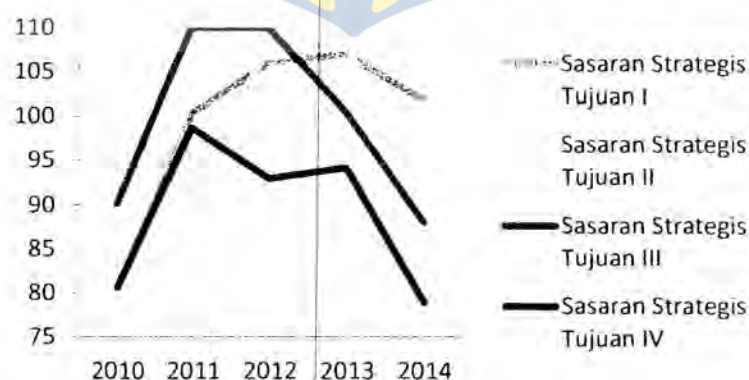
Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik, BPS mempunyai tugas pemerintahan dibidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan. Guna mencapai sasaran dari pembangunan perstatistikan yang telah ditetapkan, maka pada tahun 2014 BPS Provinsi Sulawesi Barat melaksanakan 3 (tiga) program utama dari 4 (empat) program yang ditetapkan BPS: (1) Program penyediaan dan pelayanan informasi statistik (P2IS); (2) Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BPS (DMPTTL BPS); (3) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur BPS (PSPA BPS).

Sesuai dengan visinya, BPS Provinsi Sulawesi Barat sebagai “Pelopor data statistik terpercaya untuk semua”, harapan ini dicerminkan dari keberhasilan menyediakan data statistik yang relevan, akurat, tepat waktu, mudah diakses, terbandingkan, konsisten, dan lengkap. Ketersediaan data yang dihasilkan BPS Provinsi Sulawesi Barat diharapkan dapat memenuhi kebutuhan jangka pendek, menengah dan jangka panjang bagi keperluan pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat.

Untuk mencapai visi tersebut BPS Provinsi Sulawesi Barat menetapkan empat tujuan yang akan dijadikan panduan yaitu: Tujuan 1 : Meningkatkan Ketersediaan Data dan Informasi Statistik yang Berkualitas; Tujuan 2 : Meningkatkan Pelayanan Prima dalam Rangka Mewujudkan SSN yang Andal, Efektif, dan Efisien; Tujuan 3 : Penguatan Teknologi Informasi dan Komunikasi Serta Sarana Kerja; Tujuan 4 : Peningkatan Kapasitas SDM dan Penataan Kelembagaan.

Keempat tujuan strategis ini bersinergi dalam penyediaan data dan informasi statistik yang berkualitas, dan pada periode tahun 2014 ditandai dengan pencapaian target tersedianya data dan informasi statistik yang lengkap, akurat dan tepat waktu dapat terpenuhi.

Sasaran strategis masing-masing tujuan dan indikator masing-masing sasaran strategis berbeda-beda dari tahun 2010-2014. Oleh karena itu, masing-masing indikator sasaran strategis tidak dapat diperbandingkan. Perbandingannya dilakukan pada rata-rata capaian kinerja seluruh indikator masing-masing sasaran strategis untuk tiap-tiap tujuan. Rata-rata capaian kinerja seluruh indikator masing-masing sasaran strategis untuk tiap-tiap tujuan dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1.1 Perkembangan Capaian Kinerja Sasaran Strategis Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2010-2014

Secara umum, pada tahun 2014 rata-rata capaian kinerja sasaran strategis setiap tujuan mencapai target, namun capaian tersebut lebih rendah jika dibandingkan tahun sebelumnya. Dalam melaksanakan program-program BPS Provinsi Sulawesi Barat terdapat beberapa kendala yang mengakibatkan keterlambatan dan/atau tidak selesainya pelaksanaan kegiatan teknis dan anggaran, diantaranya yaitu kualitas sumber daya manusia yang belum memadai serta waktu antara pelaksanaan kegiatan statistik oleh BPS dengan kebutuhan data semakin pendek. Upaya yang telah dilakukan BPS Provinsi Sulawesi Barat untuk mengatasi kendala tersebut adalah dengan menyesuaikan keadaan dan situasi daerah setempat baik di BPS Provinsi maupun di BPS Kabupaten, memaksimalkan sarana dan prasarana yang dimiliki, serta memberikan apresiasi kepada petugas yang telah berdedikasi.

Kebutuhan masyarakat akan data statistik baik yang berasal dari pemerintah, dunia usaha maupun konsumen data lainnya semakin meningkat dan beragam. Oleh karena itu, dalam rangka mewujudkan Sistem Statistik Nasional (SSN) yang handal, efektif, dan efisien, maka program pembangunan statistik diarahkan untuk meningkatkan ketersediaan informasi statistik. Agar pelaksanaan sistem ini berjalan sesuai dengan yang diharapkan, maka pelaksanaan kegiatan tersebut perlu peran serta dan dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai unsur pelaksana dan kunci pokok keberhasilan penyelenggaraan kegiatan statistik memiliki peranan yang sangat penting. Tanpa SDM maka instansi/lembaga tidak dapat mencapai tujuannya. Samsudin (2009) mengatakan, asset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau lembaga dari semua komponen yang ada pada instansi/lembaga

dan harus dipertahankan adalah SDM. SDM sebagai tenaga kerja merupakan salah satu asset organisasi, sehingga tenaga kerja perlu dibina secara baik dan benar (Ivancevich et al., 2006).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja SDM yang maksimal. Tika (2006) mengatakan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Sedangkan As'ad (2006) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2006), "Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Setiap instansi/lembaga selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi instansi/lembaga. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi instansi/lembaga dapat meningkatkan kinerja instansi/lembaga nya. Apabila individu dalam instansi/lembaga yaitu SDM berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi/lembaga ditentukan oleh kinerja pegawainya. Berikut merupakan hasil wawancara penulis dengan 15 pegawai wanita BPS Sulawesi Barat tentang persepsi mereka mengenai kinerjanya.

Tabel 1.1 Distribusi Pegawai wanita menurut indikator kinerja di BPS Sulawesi Barat

No	Indikator Kinerja	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Dalam menjalankan pekerjaan sering melakukan kesalahan	46,67	53,33
2	Masih ada hasil pekerjaan yang mengecewakan	73,33	26,67
3	Masih sering mengerjakan pekerjaan dengan tidak tepat waktu	26,67	73,33
4	Tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang jumlahnya banyak	66,67	33,33

Sumber: Survei Pendahuluan, 2016

Dari hasil wawancara tersebut, sebanyak 73,33 persen pegawai wanita merasa hasil pekerjaan mereka masih ada yang mengecewakan, dan 46,67 persen menyatakan bahwa masih sering melakukan kesalahan dalam bekerja. Sedangkan dari segi waktu dan beban kerja, 66,67 persen pegawai menyatakan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dalam jumlah banyak dan 26,67 persen masih sering mengerjakan pekerjaan dengan tidak tepat waktu.

Ketersediaan tenaga kerja pada masa sekarang ini tidak hanya didominasi oleh tenaga kerja pria namun seiring berjalannya waktu semakin banyak wanita yang memutuskan ikut bekerja. Keputusan wanita untuk bekerja didasari oleh banyak faktor diantaranya yaitu ekonomi dan sosial. Wanita selalu menjadi topik yang menarik untuk dibicarakan, khususnya dalam kaitannya dengan peran antara karier dan ibu rumah tangga. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) ibu rumah tangga dapat diartikan sebagai, "seorang perempuan yang mengatur berbagai macam penyelenggaraan pekerjaan rumah tangga". Kenyataannya zaman sekarang, peningkatan beban ekonomi, tuntutan karir, pembuktian

aktualisasi diri membuat wanita mau tidak mau harus menjalankan peran ganda. Peran wanita telah bergeser dari peran tradisional menjadi modern. Dari hanya memiliki peran untuk melahirkan anak, mengurus suami dan keluarga, saat ini wanita dapat memperluas perannya, sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat, dan manusia pembangunan.

Wanita pekerja tidak hanya berperan sebagai karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi namun juga peran tradisi yang mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Menurut Anoraga (2002) perempuan berperan ganda adalah mereka yang memiliki peran sebagai perempuan pekerja secara fisik dan psikis, baik di sektor pemerintahan maupun swasta dengan tujuan mendatangkan suatu kemajuan dalam kariernya, sekaligus berperan juga sebagai ibu dan istri yang bertanggung jawab mengurus rumah tangga.

Fenomena yang terjadi dalam masyarakat saat ini adalah banyaknya wanita menikah yang bekerja untuk mendapatkan tambahan penghasilan atau untuk mengekspresikan dirinya di tengah-tengah keluarga dan masyarakat. Meningkatnya jumlah wanita bekerja yang telah menikah berarti semakin banyak pula wanita yang menjalankan peran ganda.

Sukses dalam pekerjaan dan rumah tangga adalah impian setiap wanita yang bekerja. namun, menjalani beberapa peran sekaligus tidaklah mudah. Pegawai wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita *single*. Keterlibatan wanita pada beberapa peran khususnya peran sebagai pekerja dalam sebuah organisasi dan peran sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga dalam sebuah keluarga sering kali menjadi sebuah konflik tersendiri dimana akan sulit untuk memenuhi tuntutan pekerjaan

dan keluarga yang sering kali bertentangan. Menurut hasil penelitian Triaryati (2003), penyeimbangan tanggung jawab ini cenderung lebih memberikan tekanan hidup bagi perempuan bekerja karena selain menghabiskan banyak waktu dan energi, tanggung jawab ini memerlukan tingkat kesulitan pengelolaan yang tinggi.

Konflik peran muncul ketika kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Konflik peran terjadi apabila harapan peran mengakibatkan seseorang sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain. Konflik peran secara umum didefinisikan kemunculan simultan dari dua atau lebih tekanan peran (Greenhaus & Beutell dalam Wulandari, 2012). Terdapat beberapa alasan mengapa wanita lebih dikaitkan dengan konflik peran ganda dibanding dengan laki-laki, diantaranya yaitu tingkat depresi wanita secara signifikan terdapat lebih besar dibanding laki-laki, wanita dinyatakan lebih cepat menderita kelelahan, kecemasan dan *somatic symptoms* dan *mild physiological disorder* dibanding laki-laki (Jick & Mitz dalam Wulandari, 2012), dan wanita menghabiskan waktu tiga kali lipat dalam mengurus rumah tangga dibandingkan pasangannya yang bekerja juga (Triaryati, 2003).

Konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga (Nelson & Quick, 2010). Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antar keluarga dan pekerjaan. Adanya konflik peran ini bisa menurunkan kinerja karyawan, sementara menurunnya kinerja karyawan

bisa memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya angka absensi, dan menurunnya komitmen organisasi (Boles et al dalam Wilyana 2013). Hal tersebut merupakan keadaan yang berbahaya bagi organisasi, karena bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu yang akhirnya bisa menurunkan kinerja organisasi.

Wanita yang bekerja akan memegang dua peranan penting, yaitu sebagai pekerja dan perannya di rumah tangga. Wanita di satu sisi dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar organisasi dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Kegagalan pemenuhan tuntutan dari salah satu peran baik sebagai ibu rumah tangga, individu, istri, warga masyarakat serta sebagai karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik, konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan (Rantika, 2011). Peran ganda yang dijalankan wanita dapat menimbulkan konflik, baik konflik intrapersonal maupun konflik interpersonal, hal tersebut juga dapat memicu terjadinya stress (Shy & Yun, 2010). Konflik yang berkepanjangan dapat menyebabkan timbulnya respon fisiologis, psikologis dan tingkah laku sebagai bentuk penyesuaian diri terhadap kondisi yang mengancam yang disebut dengan stres. Berikut merupakan hasil wawancara dengan 15 pegawai wanita BPS Sulawesi Barat:

Tabel 1.2 Distribusi Pegawai Wanita Menurut Indikator Konflik Peran Ganda di BPS Sulawesi Barat

No	Indikator Konflik Peran Ganda	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Merasa bersalah karena tidak punya cukup waktu mengurus keluarga karena bekerja	100,00	-
2	Merasa terlalu lelah untuk melakukan kewajiban rumah tangga sepulang bekerja	60,00	40,00
3	Merasa tidak dapat bekerja secara optimal karena tanggung jawab terhadap keluarga	46,67	53,33

Sumber: Survei Pendahuluan, 2016

Pada kenyataannya, pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat juga mengalami konflik peran ganda tersebut, dimana mereka merasa bersalah karena tidak punya cukup waktu mengurus keluarga (suami dan anak) karena bekerja. Sepulang bekerja, mereka juga merasa terlalu lelah untuk melakukan kewajiban rumah tangga sehingga mereka sangat membutuhkan keberadaan asisten rumah tangga untuk meringankan tanggung jawab mereka kepada keluarga. Disisi lain, tanggung jawab kepada keluarga membuat sebagian dari mereka tidak dapat bekerja secara optimal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Seperti halnya kinerja pada umumnya, kinerja pada pegawai wanita dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah beban kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat memicu stress kerja yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai wanita tersebut. Berdasarkan hasil penelitian Ilmi (2003) yang diujikan pada sejumlah perawat bahwa terdapat lima besar urutan *stressor*. Pertama dikarenakan beban kerja yang berlebihan (82,2 persen), selanjutnya dikarenakan pemberian upah tidak adil (57,9 persen), kondisi kerja (52,3 persen), beban kerja yang kurang (48,6 persen), dan tidak diikutkan dalam pengambilan keputusan (44,9 persen).

Menurut Astianto (2014) beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Tabel 1.3 Target Responden Pencacahan BPS Sulawesi Barat Tahun 2014-2015

Tahun	Target Responden
2014	15.106
2015	54.863

Sumber: BPS Sulawesi Barat

Pada tahun 2015, jumlah sampel yang terdapat pada kegiatan BPS Sulawesi Barat sebanyak 54.863 sampel yang tersebar pada disemua kabupaten. Jumlah sampel tersebut lebih besar dibandingkan tahun sebelumnya yang sebanyak 15.106 sampel. Terjadi peningkatan jumlah sampel sebesar 263 persen di tahun 2015. Peningkatan jumlah sampel atau kegiatan pengumpulan data tersebut karena pada tahun 2015 terdapat beberapa kegiatan tambahan di BPS. Kegiatan tambahan tersebut seperti pendataan pemutakhiran basis data terpadu (PBDT) yang kegiatannya pada bulan Juni-Juli 2015 dan pendataan survei penduduk antar sensus (SUPAS) yang dilaksanakan di bulan Mei 2015. Sedangkan salah satu

kegiatan rutin yakni survei sosial ekonomi (SUSENAS) pada tahun 2015 mengalami peningkatan alokasi sampel hingga dua kali lipat dari kondisi tahun sebelumnya. Kondisi tersebut tentu saja akan menyita lebih banyak waktu, menguras lebih banyak tenaga, dan pikiran pegawai BPS Sulawesi Barat sehingga waktu untuk istirahat dan bercengkrama bersama keluarga semakin berkurang. Pegawai menjadi stress karena kelelahan bekerja dan mempengaruhi kesehatannya.

Jam kerja yang berlaku di lingkungan BPS adalah jam 07.30 sampai dengan 16.00. Dari rentang waktu jam kerja ini diberi jeda waktu untuk istirahat selama satu jam, (pukul 12.00 – 13.00). sehingga jumlah jam kerja pegawai BPS sekitar 7,5 jam sehari dengan jumlah hari kerja sebanyak lima hari. Namun, pada kenyataannya jumlah jam kerja tersebut dirasa belum cukup bagi pegawai BPS untuk menyelesaikan tugas-tugas nya. Hal ini terlihat dari masih banyaknya pegawai yang kadang harus menambah jam kerjanya dengan datang ke kantor ataupun pergi ke lapangan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Bahkan sebagian lainnya masih membawa pulang pekerjaannya untuk dilanjutkan di rumah. Semua usaha tersebut terpaksa dilakukan karena setiap kegiatan mempunyai batas waktu untuk diselesaikan. Dengan begitu banyaknya beban pekerjaan tersebut maka tidak menutup kemungkinan seorang pegawai akan merasakan dampak psikologis yaitu stres kerja terhadap rutinitas yang dikerjakan. Berikut merupakan hasil wawancara penulis dengan 15 pegawai wanita BPS Sulawesi Barat terkait beberapa indikator beban kerja.

Tabel 1.4 Distribusi Pegawai wanita Menurut Indikator Beban Kerja di BPS Sulawesi Barat

No	Indikator Beban Kerja	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Pekerjaan sering mengharuskan saya untuk bekerja sangat cepat	60,00	40,00
2	Pekerjaan sering mengharuskan saya melakukan banyak pekerjaan	60,00	40,00

Sumber: Survei Pendahuluan, 2016

Dari hasil wawancara tersebut, sebanyak 60 persen pegawai wanita mengaku bahwa pekerjaan mereka sering mengharuskan mereka untuk melakukan banyak pekerjaan dan bekerja sangat cepat. Indikator tersebut bisa menjadi indikasi adanya beban kerja yang terlalu tinggi yang dapat memicu stres kerja dan berdampak pada penurunan kinerja.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Dalam dunia kerja, sering timbul berbagai masalah sehubungan dengan stres dan kondisi-kondisi yang dapat memicu terjadinya stres. Baik disadari maupun tidak, pekerjaan seseorang menimbulkan stres pada dirinya. Stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional sehingga dapat menurunkan produktivitasnya. Hal tersebut didukung oleh Kusuma dan Soesatyo (2014) dalam studi mereka mengenai pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Stres secara umum merupakan suatu keadaan seseorang yang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Menurut Siagian (2009) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat

diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins & Judge, 2007). Menurut Goldberger dkk dalam Prihatini, 2007 menambahkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang disebabkan oleh stresor dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan fisik, sistem organisasi dan individu. Ditambahkan oleh Spielberger dalam Prihatini, 2007 bahwa stres disebabkan oleh adanya tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres kerja berhubungan dengan kondisi kerja dan kesehatan fisik (Gelsema et al., 2006).

Jika membahas mengenai stres, maka tidak akan terlepas dari stresor. Stressor adalah penyebab atau sumber stress. Adapun faktor-faktor yang penyebab stres dalam bekerja diantaranya kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006).

Stres mempunyai posisi yang penting dalam kaitannya dengan produktivitas SDM. Menurut Gitosudarmo dan Suditta (dalam Wilyana, 2013) stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong

peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada negatif stres pada tingkat yang lebih tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Stres kerja yang tinggi mempunyai dampak yang negatif bagi pegawai. Stres yang berlangsung lama dan terjadi terus-menerus dalam intensitas yang tinggi mengakibatkan kelelahan fisik dan mental yang disebut *burn out*. *Burn out* merupakan salah satu bentuk stres yang sering dialami oleh pekerja yang berhubungan dengan pelayanan jasa masyarakat atau *public service* (Maslach dalam Suryaningrum, 2015).

Menurut Hurrel dalam Prihatini, 2007 faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dikelompokkan dalam lima kategori besar yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan serta struktur dan organisasi. Pertama, kategori faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan adalah fisik dan tugas, untuk fisik misalnya kebisingan, panas sedangkan tugas mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya. Kedua, peran individu dalam organisasi artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada. Ketiga, pengembangan karier merupakan pembangkit stress potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih atau promosi yang kurang. Keempat, hubungan dalam pekerjaan yang tidak baik terlihat dari kepercayaan yang rendah, minat yang rendah dalam pemecahan masalah organisasi. Sedangkan untuk yang ke lima yaitu struktur dan organisasi, kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan dalam organisasi.

Dalam menyelesaikan pekerjaan atau masalah wanita rentan terhadap stres. Wanita pekerja akan timbul perasaan bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental pegawai wanita ketika bekerja dan pada puncaknya akan menyebabkan stres. Berikut merupakan hasil wawancara penulis dengan 15 pegawai wanita BPS Sulawesi Barat terkait indikator stres kerja yang dialami.

Tabel 1.5 Distribusi Pegawai wanita menurut indikator stres di BPS Sulawesi Barat

No	Indikator Stres	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Sering mengalami sakit kepala	66,67	33,33
2	Sering mengalami gangguan perut seperti maag	33,33	66,67
3	Pekerjaan yang dijalani sering membuat tidak nyaman hingga menimbulkan ketegangan	46,67	53,33
4	Saya akan kehilangan nafsu makan bila beban pekerjaan sedang padat	53,33	46,67

Sumber: Survei Pendahuluan, 2016

Dari hasil wawancara tersebut, sebanyak 66,67 persen pegawai wanita mengaku bahwa mereka sering mengalami sakit kepala, dan 33,33 persen mengalami gangguan perut seperti maag. Ada sebanyak 46,67 persen pegawai wanita yang merasa pekerjaan yang dijalani sering membuat tidak nyaman hingga menimbulkan ketegangan, dan 53,33 persen yang akan kehilangan nafsu makan ketika beban pekerjaan sedang padat. Indikator tersebut merupakan beberapa indikasi adanya stres kerja yang dialami oleh pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat.

Beban kerja pegawai BPS tergolong berat secara fisik dan mental. Pekerjaan BPS sangat erat hubungan dengan *deadline* mengingat BPS merupakan instansi yang berhubungan dengan pelayanan jasa masyarakat atau *public service*. Data-data statistik yang disajikan oleh BPS dituntut untuk selalu tepat waktu agar tepat guna. Dalam Era Reformasi Birokrasi saat ini, semua instansi pemerintah dituntut melakukan *Change and Reform*. Perubahan tersebut meliputi semua aspek, tidak hanya berbicara nominal tunjangan kinerja saja namun juga perubahan organisasi secara keseluruhan termasuk peningkatan SDM. Pengembangan SDM menjadi tanggungjawab yang diemban oleh BPS di wilayah Sulawesi Barat untuk mengikuti ritme reformasi birokrasi.

Stres kerja yang dialami oleh pegawai wanita akan memberikan dampak tidak hanya bagi pegawai itu sendiri, tetapi juga akan berdampak bagi instansi/lembaga. Dampak bagi pegawai itu sendiri seperti lesu kerja, semangat yang menurun, kepuasan kerja yang menurun, dan kinerja menurun. Sedangkan bagi perusahaan, jalannya sebuah perusahaan akan sangat bergantung pada beberapa hal penting terutama pegawainya. Jika banyak dari pegawai pada perusahaan tersebut yang mengalami stres, maka secara otomatis produktivitas serta "kesehatan" instansi/lembaga tersebut akan terganggu.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian di BPS Sulawesi Barat mengenai "**Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening.**"

B. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran konflik peran ganda, beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai wanita pada BPS Sulawesi Barat?
2. Bagaimana pengaruh langsung konflik peran ganda terhadap stres kerja pegawai wanita pada BPS Sulawesi Barat?
3. Bagaimana pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja pegawai wanita pada BPS Sulawesi Barat?
4. Bagaimana pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita pada BPS Sulawesi Barat?
5. Bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita pada BPS Sulawesi Barat melalui stres kerja?
6. Bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai wanita pada BPS Sulawesi Barat melalui stres kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Gambaran konflik peran ganda, beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai wanita pada BPS Sulawesi Barat.
2. Pengaruh langsung konflik peran ganda terhadap stres kerja pegawai wanita pada BPS Sulawesi Barat
3. Pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja pegawai wanita pada BPS Sulawesi Barat
4. Pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita pada BPS Sulawesi Barat

5. Pengaruh langsung dan tidak langsung konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita pada BPS Sulawesi Barat melalui stres kerja
6. Pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai wanita pada BPS Sulawesi Barat melalui stres kerja

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Merupakan evaluasi terhadap ilmu-ilmu yang telah penulis dapatkan dan menambah pengetahuan terhadap masalah-masalah yang terjadi pada pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.
- b. Dapat memberikan informasi tambahan bagi BPS Provinsi Sulawesi Barat dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama tentang upaya dalam mengurangi tingkat konflik peran ganda pegawai wanita, mengkaji kembali beban kerja pegawai dan mengurangi stres kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai wanita.
- c. Menjadi tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Konflik

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2008) konflik adalah percekocokkan, perselisihan, pertentangan. Konflik berasal dari kata kerja bahasa lain yaitu *configure* yang berarti saling memukul. Di dalam suatu organisasi yang berbentuk apapun, konflik dapat terjadi. Konflik tersebut dapat terjadi antara seseorang dengan dirinya sendiri, antara seseorang dengan orang lain, antara suatu kelompok dengan kelompok lain dan dapat pula terjadi antara suatu unit organisasi dengan unit organisasi yang lain.

Menurut Ratmawati dan Herachwati (2012) konflik dapat dikelompokkan menjadi:

1. Konflik intra individu, yaitu konflik yang dihadapi atau dialami oleh individu dengan dirinya sendiri karena adanya tekanan peran dan eksoetasi dari luar yang berbeda dengan keinginan atau harapannya.
2. Konflik antar individu, yaitu konflik yang terjadi antara individu yang berbeda dalam satu kelompok ataupun antara individu yang berada di kelompok yang berbeda.
3. Konflik antar kelompok yaitu konflik yang bersifat kolektif antara satu kelompok dengan kelompok lain.
4. Konflik organisasi, yaitu konflik yang terjadi antara unit-unit organisasi yang dapat bersifat struktural dan fungsional.

Konflik dapat dirasakan, diketahui, diekspresikan melalui perilaku-perilaku komunikasi (Folger & Poole dalam Wilyana, 2013). Dipandang sebagai perilaku, konflik merupakan bentuk minteraktif yang terjadi pada tingkatan individual, interpersonal, kelompok atau pada tingkatan organisasi (Muchlas dalam Wilyana, 2013). Konflik ini terutama pada tingkatan individual yang sangat dekat hubungannya dengan stres.

Pada hakekatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan antara dua atau lebih pihak. Konflik organisasi adalah ketidaksetujuan antara dua pihak atau lebih anggota organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama dan karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda (Nelson & Quick, 2010). Konflik bisa memperbaiki ataupun memperburuk prestasi individu maupun organisasi tergantung dari pengelolaan konflik tersebut.

2. Konflik Peran Ganda

Menurut Davis dan Newstrom (1996) peran diwujudkan dalam perilaku. Peran adalah bagian yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyelaraskan diri dengan keadaan. Menurut kamus besar bahasa indonesia (2008), peran ganda yaitu pemain yang membawakan dua macam peran dalam suatu waktu. Matlin (2004) mengatakan bahwa wanita bekerja (*employed women*) adalah wanita yang bekerja untuk mendapatkan upah. Karena dewasa ini, kebanyakan wanita memiliki peran ganda, yaitu mengurus rumah tangga dan bekerja. Wanita bekerja menghadapi situasi rumit yang

menempatkan posisi mereka di antara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja.

Muncul sebuah pandangan bahwa wanita ideal adalah *superwoman* atau *supermom* yang sebaiknya memiliki kapasitas yang dapat mengisi bidang domestik dengan sempurna dan bidang publik tanpa cacat. Dalam perjuangan menuju keseimbangan kerja dan keluarga inilah maka bermunculan berbagai konflik dan masalah yang harus dihadapi dan dicari jalan keluarnya jika ingin tetap menjalani kedua peran tersebut.

Bekerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan penghasilan dalam bentuk uang dan barang, mengeluarkan energi dan mempunyai banyak kegiatan diluar rumah, kegiatan dimana memungkinkan mereka memperoleh penghasilan bagi keluarganya sebenarnya bukanlah gejala yang baru dalam masyarakat kita (Ihromi, 2006). Dalam pengertian ini, termasuk istri sendiri atau bersama suami berusaha untuk memperoleh penghasilan, dengan demikian wanita yang bekerja dapat dianggap berperan ganda.

Konflik peran (*work family conflict*) telah didefinisikan sebagai ketidakcocokan bersama antara tuntutan peran kerja dan permintaan dari peran keluarga. (L. T. Thomas and D. C. Ganster & E. Galinsky, J. T. Bond, and D. E. Friedman dalam Nurnazirah Jamadin, dkk, 2015). Di pekerjaan, seorang wanita yang professional diharapkan untuk agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmennya pada pekerjaan. Dirumah, wanita seringkali diharapkan untuk merawat anak, menyayangi dan menjaga suaminya.

Konflik peran ganda berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Frone, 2000). Greenhaus dan Beutell dalam Roboth (2015) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Konflik peran akan menghadapkan wanita yang bekerja pada sebuah pilihan yang cukup sulit. Mereka akan dihadapkan pada situasi dimana bila ingin pekerjaan atau kariernya baik dan sukses, maka keberadaannya di tengah keluarga akan lebih sedikit dan secara otomatis perannya didalam keluarga akan tidak berfungsi maksimal. Begitu pula dengan kondisi sebaliknya, dimana bila mereka berperan secara maksimal didalam keluarga, maka keberadaannya ditengah keluarga akan lebih banyak dan hal tersebut dapat menyebabkan kariernya terganggu (Soeroso, 2008).

Apabila dihadapkan pada berbagai prioritas yang ada, maka prioritas mana yang sebaiknya wanita pilih? Keluarga atau pekerjaan? Bisakah keduanya seimbang tanpa ada yang dikorbankan? Mungkin mengorbankan waktu yang sangat berharga untuk menunjukkan perhatian seorang ibu kepada anaknya atau sebaliknya, harus meninggalkan anak untuk suatu kepentingan kantor. Konflik peran ganda bisa terjadi akibat lamanya jam kerja seseorang, sehingga waktu

bersama keluarga menjadi kurang. Kim dan Ling (dalam Laksmi, 2012) menyebutkan bahwa sikap dan perasaan negatif terhadap pekerjaan merupakan akibat dari konflik pekerjaan keluarga yang dialami pekerja. Sikap negatif ini dapat berupa rasa malas dalam menjalankan pekerjaan, tidak maksimal dalam mengerjakan tugas, dan selalu mengeluh ketika mendapatkan tugas.

Secara umum, bila disesuaikan dengan keadaan sosial budaya yang tumbuh dan berkembang di Indonesia selama ini dapat disimpulkan bahwa ada tiga tugas utama wanita dalam rumah tangga yaitu:

- 1) Sebagai istri, mendampingi suami sebagai kekasih dan sahabat untuk bersama-sama membina keluarga yang bahagia,
- 2) Sebagai pendidik, mendampingi anak-anak untuk dibekali kekuatan rohani maupun jasmani sehingga menjadi generasi berkualitas kebanggaan keluarga, serta bangsa dan negara, dan
- 3) Sebagai ibu rumah tangga, mengatur rumah tempatnya berlindung agar menjadi tempat yang aman dan nyaman bagi seluruh anggota keluarga.

Dalam perjuangan menuju keseimbangan kerja dan keluarga inilah maka bermunculan berbagai konflik dan masalah yang harus dihadapi dan dicari jalan keluarnya jika ingin tetap menjalani kedua peran tersebut.

2.1. Dimensi Konflik Peran Ganda

Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2010, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Sulawesi Barat pada tahun 2010 mencapai 71,46 persen. Jumlah penduduk yang bekerja di Sulawesi Barat adalah 514.867 orang, terdiri dari 309.245 orang laki-laki dan 205.622 orang perempuan. Terjadinya perubahan

demografis tenaga kerja seperti banyaknya jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah mendorong terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Konflik peran ganda bersifat *bi-directional* dan multidimensi, dimana masing-masing bagian/dimensi berpengaruh satu sama lainnya (Yavas et al., 2008).

Sifat dari konflik peran ganda *Bi-directional* terdiri dari 2 aspek yang saling terkait yaitu : (Yavas et al., 2008)

- a. *Work-family conflict* yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline* sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga.

Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur (Cohen & Liani, 2009). Demikian juga tuntutan kehidupan rumah menghalangi

seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya.

Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri keluarga. Seperti banyaknya waktu yang dicurahkan untuk menjalankan pekerjaan menghalangi seseorang untuk menjalankan kewajibannya di rumah atau urusan keluarga, mencampuri urusan pekerjaan (seperti merawat anak yang sakit akan menghalangi seseorang untuk datang ke tempat kerja).

Beberapa peneliti menemukan bahwa wanita cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dalam hal urusan keluarga sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan-keluarga, sebaliknya pria cenderung untuk menghabiskan lebih banyak waktu untuk menangani urusan pekerjaan daripada wanita sehingga pria dilaporkan lebih banyak mengalami konflik keluarga-pekerjaan dari pada wanita (Triaryati, 2003).

- b. *Family-work conflict* yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Keluarga dapat dilihat dalam arti kata sempit, sebagai keluarga inti yang merupakan kelompok sosial terkecil dari masyarakat yang terbentuk berdasarkan pernikahan dan terdiri dari orang tua dan anak yang masih menjadi tanggungan dan tinggal dalam satu rumah (Subhan, 2004).

Keluarga adalah kesatuan dari sejumlah orang yang saling berinteraksi dan berkomunikasi dalam rangka menjalankan peranan sosial mereka sebagai suami, istri, dan anak-anak, saudara laki-laki dan saudara perempuan. Peran

ini ditentukan oleh masyarakat, tetapi peranan dalam tiap keluarga diperkuat oleh perasaan-perasaan. Perasaan-perasaan tersebut berkembang berdasarkan tradisi dan sebagian lainnya berdasarkan pengalaman dari masing-masing anggota keluarga.

Greenhaus dan Beutell dalam Yang, Chen, Choi, & Zou (2000) menyatakan bahwa multidimensi dari konflik peran ganda muncul dari masing-masing arah dimana antara keduanya baik itu *work-family conflict* maupun *family-work conflict* masing-masing memiliki 3 dimensi yaitu: *time-based conflict*, *strainbased conflict*, *behavior-based conflict*.

- 1) *Time-based conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus.

Indikator dalam mengidentifikasi *Time-base conflict* adalah kurangnya atau tidak adanya waktu untuk menjalankan salah satu peran dikarenakan peran lainnya yang dalam hal ini adalah peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000)

Contoh: waktu untuk bertamasya dengan keluarga di hari Sabtu harus gagal dikarenakan tuntutan sang Ibu yang diharuskan untuk lembur di hari Sabtu.

- 2) *Strain-based conflict*, yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain.

Indikator dalam mengidentifikasi *Strain-based conflict* adalah adanya ketidaksesuaian yang menyebabkan ketegangan dalam menjalankan salah satu peran yang diakibatkan dengan dijalankannya peran yang lain (Greenhaus dan Beutell dalam Yang, Chen, Choi, & Zou (2000)).

Contoh: seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah dan sakit kepala. Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.

- 3) *Behavior-based conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Sebagai contoh, seorang wanita yang merupakan manajer eksekutif dari suatu perusahaan mungkin diharapkan untuk agresif dan objektif terhadap pekerjaan, tetapi keluarganya mempunyai pengharapan lain terhadapnya. Dia berperilaku sesuai dengan yang diharapkan ketika berada di kantor dan ketika berinteraksi di rumah dengan keluarganya dia juga harus berperilaku sesuai dengan yang diharapkan juga.

Indikator dalam mengidentifikasi *Behavior-based conflict* adalah adanya ketidaksesuaian pengharapan atas perilaku yang dilakukan pada sebuah peran dengan pengharapan yang ada pada peran lainnya (Greenhaus dan Beutell dalam Yang, Chen, Choi, & Zou (2000)).

Contoh: seorang wanita yang merupakan manajer eksekutif dari suatu perusahaan mungkin diharapkan untuk agresif dan objektif terhadap pekerjaan, tetapi keluarganya mempunyai pengharapan lain terhadapnya.

Dia berperilaku sesuai dengan yang diharapkan ketika berada di kantor dan ketika berinteraksi di rumah dengan keluarganya dia juga harus berperilaku sesuai dengan yang diharapkan juga.

Menurut Boles, et al dalam Roboth (2015) Indikator - indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah:

- a. Tekanan kerja
- b. Banyaknya tuntutan tugas
- c. Kurangnya kebersamaan keluarga
- d. Sibuk dengan pekerjaan
- e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

Sedangkan menurut Frone et al dalam Roboth (2015) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

- a. Tekanan sebagai orang tua. Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.
- b. Tekanan perkawinan. Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.
- c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri. Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa

berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

- d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.
- e. Campur tangan pekerjaan. Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

2.2. Sumber Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda yang dialami oleh para wanita pekerja, bersumber dari beberapa hal yang dapat menyebabkan serta memicu terjadinya konflik peran tersebut. Greenhaus dan Beutell dalam Yang, Chen, Choi, & Zou (2000) mengatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, dan kelelahan.

Menurut Wulandari, faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya:

1. Permintaan waktu akan peran yang bercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain dan tidak dapat mengakomodasi kebutuhan masing-masing peran.

2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang berefek kedalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dari peran itu.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit dan menghambat untuk peran yang lainnya.
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak dapat berjalan baik dan efektif serta tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Greenhaus & Beutell, 1985 dalam Wulandari, 2012).

Faktor pemicu munculnya konflik peran ganda (*work-family conflict*) dapat bersumber dari domain tempat kerja dan keluarga. Tekanan-tekanan tersebut berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga. Tekanan pekerjaan meliputi beban pekerjaan, kurang diberi otonomi dan kerancuan peran (Frone et al dalam Roboth (2015)), sedangkan tekanan dari domain keluarga menggambarkan individu yang berperan sebagai orang tua dan pasangan suami isteri. Kedua peran tersebut mengarah pada kualitas peran masing-masing yaitu hubungan antara orang tua – anak dan hubungan suami – isteri.

Menurut Patrice L. Esson (2004), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu :

- a. *Time Pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
- b. *Family Size and Support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin besar kemungkinan terjadinya konflik, namun disisi lain akan semakin banyak dukungan dari keluarga yang dapat meminimalkan terjadinya konflik.
- c. *Job satisfaction*, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan akan semakin sedikit.
- d. *Marital and Life satisfaction*, semakin tinggi tuntutan akan perkawinan maka akan dapat memicu konsekuensi negatif akan karir, begitu pula sebaliknya.
- e. *Size of Firm*, besarnya organisasi dan banyaknya pekerja dalam organisasi tersebut, dapat mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

2.3 Strategi Menangani Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda dalam kehidupan dapat dicegah dan ditangani sehingga dampaknya tidak negatif. Penanganan konflik peran ganda perlu dilakukan baik dari pihak individu maupun perusahaan tempat individu tersebut bekerja. Strategi yang dapat diterapkan untuk menangani konflik peran ganda adalah:

1. Strategi Individu

Salah satu strategi yang dapat dilakukan oleh individu pegawai untuk menangani konflik yaitu dengan manajemen waktu. Manajemen waktu merupakan strategi penting yang perlu diterapkan oleh para wanita pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri sekaligus pegawai.

2. Strategi Perusahaan

Terdapat beberapa strategi untuk perusahaan dalam menghadapi masalah konflik peran ganda, yaitu (Nelson & Quick, 2010);

- a. Waktu kerja yang fleksibel
- b. Terdapat jadwal kerja alternatif
- c. Terdapat fasilitas tempat penitipan anak
- d. Kebijakan ijin keluarga
- e. *Job sharing*

Perusahaan perlu menyertakan pegawai dalam proses pelaksanaan strategi guna mengatasi konflik peran ganda tersebut sehingga kebijakan yang diambil sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan yang bersangkutan. Perusahaan juga harus menunjukkan keseriusannya dalam menangani masalah konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan yang dialami oleh pegawainya karena selain penting bagi pegawai, ketidakseriusan perusahaan dalam menangani masalah ini dapat berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan dan akan berujung pada kerugian yang akan ditanggung pihak perusahaan baik yang berbentuk materi maupun immateri.

3. Beban Kerja

Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja. Menurut Kusnadi (2014) beban kerja adalah kondisi yang muncul dari hubungan antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Sedangkan menurut Munandar (2001) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2 kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif.

Selanjutnya Ambar dalam Nurdin (2011) mengatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggungjawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*). Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban dapat berupa beban fisik dan beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mengangkut, mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya. (Manuaba dalam Prihatini, 2007)

Beban kerja merupakan pekerjaan yang di kerjakan oleh seseorang. Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menanganinya. Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan

tersebut akan menjadi beban bagi dirinya. Schultz dan Schultz (2006) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Menurut Ambarwati (2014), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah pegawai yang ada. Seperti yang dikatakan oleh Munandar (2001), setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban kerja harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Ilyas, 2002). Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas atau pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas.

3.1. Indikator Beban Kerja

Pengukuran tinggi rendahnya beban kerja menggunakan konsep dari spector dan jex (dalam Kumalasari, 2014) yang meliputi dua aspek yaitu jumlah pekerjaan dan kecepatan. Jumlah beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Pegawai harus mengerjakan pekerjaan dengan jumlah beban yang bervariasi tergantung posisinya. Kecepatan dalam melakukan pekerjaan berkaitan dengan waktu yang tersedia. Pegawai diuntut untuk bekerja dengan cepat dan cerdas dalam menghasilkan

data yang berkualitas dan *up to date*. Semakin cepat dan banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, semakin tinggi tingkat stres kerja.

3.2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Manuaba (dalam Prihatini, 2007), beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi beban yang berasal dari luar tubuh pegawai (*stressor*), seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, dan tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis. Faktor internal yaitu yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

3.3. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua (Ambarwati, 2014) :

- a. *Role overload*, terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut

secara memadai. Pegawai dengan tuntutan tugas yang terlalu banyak akan mengalami kelelahan fisik dan penurunan kondisi fisik atau mental pegawai. Kondisi tersebut akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah.

- b. *Role underload*, adalah pekerjaan di mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan. Beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat menyebabkan stres kerja. Karena beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Ambarwati, 2014).

Akibat beban kerja yang terlalu berat atau yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Suciari (2006) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan keluhan *Low Back Pain* yang dialami pramu kamar. Presentase yang mengalami keluhan *Low Back Pain* dari pramu kamar dengan kategori beban kerja berat sekali mencapai 100 persen, sedangkan beban kerja kategori berat mencapai 79 persen dan beban kerja sedang 30 persen.

4. Stres Kerja

Anoraga (2002), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres kerja yang

dikemukakan oleh looker dan gregson (2005) merupakan sebuah keadaan yang dialami ketika ada sebuah ketidaksesuaian atau ketimpangan antara tuntutan-tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Dampak dari keadaan ini tidak secara langsung dapat terlihat, tetapi secara nyata keadaan tersebut mempengaruhi emosi pegawai. Hal ini serupa dengan pernyataan handoko (2011) yang menjelaskan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Ketegangan ini muncul ketika pegawai merasakan kekhawatiran, kesulitan dan masalah yang mereka hadapi terasa berat dan tidak dapat ditoleransi lagi.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh siagian (2009) yang mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik. Pegawai yang mengalami stres kerja tinggi akan menampakkan diri pada berbagai perilaku yang tidak normal seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, dan tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif (Siagian, 2009). Dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon fisik dan mental seseorang ketika menghadapi keadaan yang tidak sesuai antara tuntutan dengan kemampuan untuk mengatasinya.

Anoraga (2002) juga menjelaskan bahwa stres tidak langsung memberikan akibat saat itu juga, walaupun banyak diantaranya yang segera memperlihatkan manifestasinya tetapi ada pula yang bermanifestasi setelah beberapa hari, minggu

bahkan bulan. Munculnya perasaan kecewa, lelah, ketidakpuasan dalam bekerja, mudah marah, merupakan bebewapa manifestasi dari stres kerja yang dialami pegawai. Kondisi tersebut kemudian mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja.

4.1 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robins (2006) dan Terry dan John dalam Salmawati (2014) dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

- a. Gejala psikologis seperti bingung, cemas, tegang, sensitif, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, memendam perasaan, tidak konsentrasi, dan komunikasi tidak efektif. Perawat yang mengalami stres kerja menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-maraha, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2009).
- b. Gejala fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya eksresi adrenalin, dan non adrenalin, gangguan lambung, gangguan pernapasan, gangguan kardiovaskuler, kepala pusing, *migraine*, berkeringat, dan mudah lelah fisik. Pegawai sering mengalami gangguan pencernaan juga sakit lambung diakibatkan makan yang tidak teratur.
- c. Gejala perilaku pada stres kerja seperti prestasi dan produktivitas kerja menurun, menghindari pekerjaan, agresif, kehilangan nafsu makan, meningkat penggunaan minuman keras, bahkan perilaku sabotase (Zulfan, 2012). Pegawai yang mengalami stress kerja akan rentan

berbuat kesalahan, mengalami kecelakaan kerja, masalah kesehatan dan cenderung menyendiri.

4.2 Penyebab Stres Kerja

Menurut Sheridan dan Radmacher dalam Almasitoh (2011), ada tiga faktor penyebab stress kerja, yaitu berkaitan dengan lingkungan, organisasi, dan individu. Faktor lingkungan, yaitu keadaan secara global. Lingkungan yang dapat menyebabkan stres ialah ketidakpastian lingkungan, seperti ketidakpastian situasi ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi. Faktor organisasional, yaitu kondisi organisasi yang langsung mempengaruhi kinerja individu. Kondisi organisasi ini akan mempengaruhi individu yang terlibat didalamnya. Berikutnya faktor individual, terdapat dalam kehidupan pribadi individu di luar pekerjaan, seperti masalah keluarga dan ekonomi.

Stres dapat terjadi pada setiap individu dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe dasar stres.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat

absensi tinggi serta *turn over* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan.

Selanjutnya menurut Hurrell dalam Munandar (2001) faktor-faktor di pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, serta tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan:

1. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan.

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup: kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

2. Peran individu dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi: konflik peran dan ketaksaan peran (*role ambiguity*).

3. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

4. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya. Kahn dkk dalam Munandar (2001).

5. Struktur dan iklim organisasi.

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik.

6. Tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan.

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dapat memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan

keuangan, keyakinankeyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi.

4.3 Jenis Stres

Terdapat dua jenis stres yaitu distres dan eustres. Stres melibatkan perubahan fisiologis yang kemungkinan dapat dialami sebagai perasaan yang baik atau buruk (Quick dan Quick dalam Almasitoh 2011):

- a. Eustres (stres yang baik) adalah sesuatu yang positif. Stres dikatakan berdampak baik apabila seseorang mencoba untuk memenuhi tuntutan untuk menjadikan orang lain maupun dirinya sendiri mendapatkan sesuatu yang baik dan berharga. Dengan adanya stres, pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menghilangkan salah satu sumber stres. Eustres dapat membantu individu meningkatkan kinerjanya.
- b. Distres (stres yang buruk) atau yang bersifat negatif. Distres dihasilkan dari sesuatu yang buruk, di mana respon yang digunakan selalu negatif dan ada indikasi mengganggu integritas diri sehingga bisa diartikan sebagai sebuah ancaman.

Stres kerja dibutuhkan untuk dapat membantu individu meningkatkan kinerjanya, namun harus diwaspadai ketika tingkat stres terlalu tinggi, karena stres akan meningkat menjadi distres dan dapat mengganggu kinerja

4.4 Dampak Stres Kerja

Menurut Lubis (2006), stres kerja dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut: penyakit fisik yang diinduksikan oleh stres seperti penyakit jantung koroner, hipertensi, tukak lambung, asma, gangguan menstruasi dan lain-lain. Kecelakaan kerja terutama pekerjaan yang menuntut kinerja yang tinggi, bekerja bergiliran, absensi kerja, lesu kerja, perawat kehilangan motivasi dalam bekerja. Gangguan jiwa mulai dari gangguan ringan sampai ketidakmampuan yang berat. Gangguan jiwa yang ringan misalnya mudah gugup, tegang, marah-marah, apatis dan kurang konsentrasi. Gangguan yang lebih jelas lagi berupa depresi, dan cemas.

Stres kerja juga mempunyai dampak terhadap individu dan organisasi. Menurut Beehr (dalam Prihatini, 2007), stres kerja berdampak bagi individu yaitu munculnya masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologi dan interaksi interpersonal. Pada gangguan mental stres berkepanjangan akan mengakibatkan ketegangan hal ini akan merusak tubuh dan gangguan kesehatan. Pada gangguan interpersonal stres akan lebih sensitif terhadap hilangnya percaya diri, menarik diri dan lain-lain. Dampak terhadap organisasi yaitu pekerja yang mengalami stres kerja akan berpengaruh pada kuantitas kerja, kekacauan manajemen dan operasional kerja, meningkatnya absensi dan banyak pekerjaan yang tertunda. Stres kerja dapat menurunkan kualitas dan kuantitas pelayanan pegawai yang akan berakibat pada penurunan produktivitas layanan perusahaan atau instansi.

5. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Bernaddin dan Russel (2006) mengungkapkan bahwa : “*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*”. (Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.)

Dalam definisi tersebut, Bernaddin dan Russel menekankan pengertian prestasi sebagai “hasil” atau “apa yang keluar” (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Dengan demikian, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Banni et al (2012), “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat bercermin dari keluaran yang dihasilkan. Menurut Mangkunegara (2006), “Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Gomes

(2002) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Rivai (2006) menyatakan bahwa “Kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranan dalam perusahaan”. Sedangkan menurut Simamora (2005), kinerja adalah: “Suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitas. Keluaran yang dihasilkan sebagaimana yang telah dikemukakan diatas dapat berupa fisik maupun non fisik”. Sementara itu, Wahda (2007) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu”.

Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2006) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan sejumlah output (*outcome*) yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok (organisasi) tertentu baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun maupun yang berbentuk non materi (kualitatif) dalam suatu periode waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu capaian kerja seseorang yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya berdasarkan standar masing-masing perusahaan dalam periode tertentu. Kinerja merupakan hasil unjuk diri pegawai yang dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan penentu dalam tercapai tujuan organisasi. Peningkatan kinerja harus terus diupayakan meskipun tidak mudah.

Hal-hal yang mempengaruhi kinerja dapat berasal dari berbagai faktor. Banyak teori yang mengemukakan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja. Gomes (2002) menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut:

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu.
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. *Dependability*, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.

- g. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- h. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang perlu suatu pengukuran kinerja dan penilaian kinerja. Langkah awal dalam melakukan pengukuran kinerja adalah menetapkan kriteria. Langkah kedua adalah melakukan pengumpulan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut baik data primer maupun data sekunder selama periode tertentu. Langkah ketiga adalah membandingkan hasil tersebut dengan target yang dibuat untuk periode yang sama. Dari perbandingan tersebut didapatkan suatu tingkat kinerja dari seseorang yang sedang diukur.

Martoyo (2000) menyatakan, "Pada dasarnya penilaian prestasi kerja merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja pegawai itu sendiri dan terhadap taraf potensi pegawai dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan/organisasi". Sedangkan Simamora (2005) mendefinisikan "Penilaian kinerja merupakan proses yang mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksana pekerjaan". Sementara itu, Hasibuan (2009) mengungkapkan bahwa "Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerjanya dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pegawai".

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan penilaian atau evaluasi dari pimpinan terhadap kinerja pegawai agar hasil yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Dimensi kinerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah disesuaikan.

Riduwan (2002) mengungkapkan indikator untuk menilai indikator kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

- a. Inisiatif mencari langkah yang terbaik.

Inisiatif mencari langkah yang terbaik merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

- b. Menguasai *Job Description*,

Faktor kesesuaian antara disiplin ilmu yang dimiliki dengan penempatan pada bidang tugas.

- c. Hasil yang dicapai.

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

- d. Tingkat kemampuan kerjasama.

Kemampuan bekerjasama dengan karyawan maupun orang lain, karena dalam hal ini sangat berperan dalam menentukan kinerjanya.

- e. Ketelitian.

Ketelitian yang tinggi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan kinerjanya.

f. Tingkat kesesuaian tugas dengan perintah.

Adanya kesesuaian antara tugas yang diberikan pimpinan terhadap kemampuan karyawan dapat menentukan kinerja karyawan

g. Tingkat kualitas hasil kerja.

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

h. Tingkat ketepatan penyelesaian kerja.

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

i. Tingkat kuantitas hasil kerja.

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan konflik peran ganda dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel intervening, antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian Bamidele B Ojo, Adedeji J Ogunleye dan Samuel O Olatunji tentang dampak stres kerja terhadap kinerja pegawai korps keamanan dan pertahanan Nigeria. Stres kerja diukur dengan job related tension index (JTI)

- dan kinerja diukur dengan role base performance scale (RBPS). Hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja.
2. Sarita Joshi, Shipra Banerjee dan Sandhya Madan Mohan meneliti tentang stres pada wanita bekerja terkait dengan peran gandanya dalam bidang pendidikan. Hasilnya menunjukkan bahwa kebanyakan penyebab stres pada wanita pekerja adalah beban pekerjaan.
 3. Penelitian Jane Y Roboth (2015) tentang analisis *work family conflict*, stres kerja dan kinerja wanita berperan ganda pada yayasan compassion east indonesia menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik keluarga-pekerjaan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita.
 4. Penelitian Bernhard Tewal dan Florensia B Tewal (2014) tentang pengaruh konflik peran terhadap kinerja wanita karir pada universitas sam ratulangi manado menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian membenarkan hipotesa bahwa konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi di Manado.
 5. Penelitian Aster Andriani Kusuma dan Yoyok Soesatyo (2014) tentang pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan menggunakan metode Structural Equation Model Partial Least Square (SEM PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja dan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan tetap. Selanjutnya

ditemukan juga bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan tetap.

6. Penelitian Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi (2014) tentang pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian Haryanti, Faridah Aini dan Puji Purwaningsih (2013) tentang hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di instalasi gawat darurat RSUD Kabupaten Semarang menggunakan uji kendall tau. Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang.
8. Penelitian Aan Budhi Wilyana (2013) tentang pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap kinerja perawat wanita dengan stress kerja sebagai variabel intervening menggunakan metode analisis jalur. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Selain itu, dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan dukungan sosial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dan konflik

peran ganda dan dukungan sosial mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui variabel stress kerja.

9. Penelitian Ummu Hany Almasitoh (2011) tentang stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja.
10. Penelitian Arif Imam Suroso dan Rotua Siahaan (2006) tentang pengaruh stres dalam pekerjaan terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis model persamaan struktural (*Structural Equation Modelling – SEM*). Hasil penelitian tersebut menunjukkan stres kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

1. Hubungan antara konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai

Kinicki dan Kreitner (2001) menyatakan bahwa ketika individu merasakan adanya tuntutan yang saling bertentangan dari orang-orang di sekitar maka individu tersebut sedang mengalami konflik peran. Peran ganda yang diemban oleh wanita sangat riskan dengan konflik keluarga-pekerjaan. Konflik yang berkepanjangan dapat menurunkan kinerja seperti yang diungkapkan oleh sastrohadiwiryo (2003) bahwa konflik tersebut sangat berpengaruh dengan perilaku kerja dan kinerja seseorang.

Sejalan dengan teori tersebut, hasil penelitian yang dilakukan oleh Tewal et al (2014) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja wanita. Peningkatan konflik peran mempunyai dampak negatif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Hubungan antara konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja

Berdasarkan teori yang relevan mendukung beberapa prediksi yang menyatakan bahwa konflik peran ganda mengarah pada stres kerja. Teori peran menjelaskan bahwa konflik peran individu terjadi ketika pengharapan dalam hal kinerja salah satu peran menimbulkan kesulitan dalam peran lain (Judge et al dalam Wilyana, 2013). Konflik pekerjaan-keluarga cenderung mengarah pada stres kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik keluarga-pekerjaan dapat mengarah pada stres kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stres kerja (Judge et al dalam Wilyana, 2013).

Banyak bukti yang menjelaskan bahwa tekanan antara peran keluarga dan pekerjaan dapat mengarah pada penurunan fisik dan psikologis pegawai wanita (Thomas & Ganster dalam Wilyana, 2013). Tekanan untuk mengembangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stres. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran keluarga.

Thomas & Ganster menyatakan bahwa 38% pria dan 43% wanita yang sudah menikah dan memiliki pekerjaan serta anak dilaporkan mengalami konflik

pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan terhadap stress kerja dan hasil yang diperoleh mengindikasikan bahwa tekanan untuk menyeimbangkan stres kerja tetapi juga ketidakpuasan kerja, depresi, kemangkiran dan penyakit jantung.

3. Hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai

Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Pegawai seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan pegawai melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan menghalangi seseorang mewujudkan sifat positifnya, seperti mencintai pekerjaan.

Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami

kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja.

Teori Huey dan Wickens dalam Kusuma (2014) menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja, dimana beban kerja tinggi maka akan menimbulkan kesalahan yang dapat muncul akibat adanya ketidakmampuan karyawan mengatasi tuntutan dalam bekerja. Sehingga beban kerja dapat berpengaruh negatif, pada saat beban kerja meningkat maka kinerja akan turun. Sejalan dengan teori tersebut, hasil penelitian yang dilakukan oleh Astianto dan (2014) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Shah et al (2011) juga menyatakan hal yang sama bahwa beban kerja memiliki pangaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja

Beban kerja mempengaruhi stres kerja. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus disesuaikan dengan kapasitas yang dimiliki. Jika jumlah beban kerja yang diberikan melampaui kapasitas pegawai, tentu saja hal itu akan mengurangi produktivitas kerja pegawai, karena dalam melaksanakan tugasnya, pegawai akan merasa kelelahan. Jika jumlah beban kerja terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Davis & Newstron dalam Supardi, 2007). Kecepatan dalam bekerja juga dapat mempengaruhi stres kerja pegawai. Pegawai dituntut untuk bekerja dengan cepat dan cermat, terutama dalam menghasilkan data yang berkualitas dan *up to date*. Jika waktu yang tersedia tidak dapat mengimbangi kecepatan dalam bekerja, maka akan menjadi sumber stres.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryaningrum (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator variabel beban kerja terdapat pada indikator jumlah pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi manajemen dalam menentukan kuantitas beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Supardi (2007), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap tingkat stres kerja perawat.

5. Hubungan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai

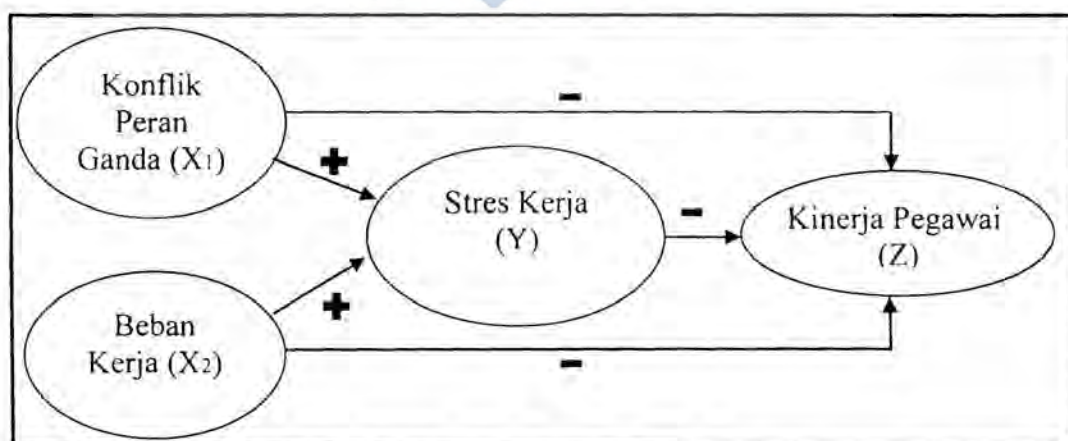
Robbins (2006) menyatakan tingkat stres yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan.

Williams et al dalam Turangan (2013) berpendapat bahwa stres yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari *job stress* yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang rendah. Stres pada karyawan bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada karyawan & kinerjanya, melainkan stres juga dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier karyawan dan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Sopiah (2008) menyatakan bahwa salah satu dari gejala stres yang tinggi adalah kinerja yang rendah. Penelitian Ahmed dan Ramzan (2013) menyatakan stres kerja yang terjadi di suatu perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan, dalam arti bila seorang karyawan mengalami stres kerja maka kinerja yang akan dicapai menurun. Hal senada juga diungkapkan dalam penelitian Shahriari et al., (2013) yang menyatakan hasil yang menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang negatif. Namun tidak selamanya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Stres mempunyai dampak positif atau negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Stres dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stres juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif (Price dalam Turangan, 2013).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

D. Definisi Operasional

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai variabel-variabel yang diamati, maka berikut ini dikemukakan definisi operasionalnya serta indikator-indikatornya.

1. Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda yaitu adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan peran atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan secara optimal.

Greenhaus dan Beutell dalam Yang, Chen, Choi, & Zou (2000) menyatakan bahwa multidimensi dari konflik peran ganda muncul dari masing-masing arah dimana antara keduanya baik itu *work-family conflict* maupun *family-work conflict* masing-masing memiliki 3 dimensi yaitu: *time-based conflict*, *strainbased conflict*, *behavior-based conflict*.

2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan keadaan dimana pegawai dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Beban kerja fisik atau mental yang harus melakukan terlalu banyak hal merupakan kemungkinan sumber stress kerja (Prihatini, 2007). Pengukuran tinggi rendahnya beban kerja menggunakan konsep dari spector dan jex (dalam Kumalasari, 2014) yang meliputi dua aspek yaitu jumlah pekerjaan dan kecepatan.

3. Stres Kerja

Menurut Siagian (2009) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Indikator stres kerja menurut Robins (2007) dan Terry dan John dalam Salmawati (2014)

dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu gejala psikologis, gejala fisik, dan gejala perilaku.

4. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai BPS Sulawesi Barat dalam melaksanakan tugas menurut ukuran yang ditetapkan instansi/organisasi.

Indikator kinerja menurut Riduwan (2002):

- a. Inisiatif mencari langkah yang terbaik, diukur dengan adanya inisiatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b. Menguasai *job description*, diukur dengan paham dan tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan fungsi pekerjaannya.
- c. Hasil yang dicapai, diukur dengan mampu membuat target penyelesaian pekerjaan dan membuat jadwal kerja.
- d. Tingkat kemampuan kerjasama, diukur dengan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan mampu menghindari konflik.
- e. Ketelitian, diukur dengan kemampuan mengerjakan suatu pekerjaan dengan kesalahan relatif kecil.
- f. Tingkat kesesuaian tugas dengan perintah.
- g. Tingkat kualitas hasil kerja, diukur dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan.
- h. Tingkat ketepatan penyelesaian kerja, diukur dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- i. Tingkat kuantitas hasil kerja, diukur dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai volume pekerjaan yang dibebankan.

Tabel 2.1 Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	No Item	Pengukuran
Konflik Peran Ganda Ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan peran atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan secara optimal. (Ku, 2007)	<i>time-based conflict</i>	1-7	Ordinal
	<i>strainbased conflict</i>	8-14	
	<i>behavior-based conflict</i>	15-22	
Beban Kerja Keadaan dimana pegawai dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu baik secara kualitatif maupun kuantitatif. (Spector dan Jex dalam Kumalasari, 2014)	Jumlah Pekerjaan	1-2	Ordinal
	Kecepatan	3-5	
Stres Kerja Kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. (Robbins, 2007)	Gejala Fisiologis	1-7	Ordinal
	Gejala Psikologis	8-13	
	Gejala Perilaku	14-18	
Kinerja Suatu hasil yang dicapai oleh pegawai BPS Sulawesi Barat dalam melaksanakan tugas menurut ukuran yang ditetapkan instansi/organisasi (Riduwan, 2002)	Inisiatif	1-2	Ordinal
	Menguasai <i>job description</i>	3-4	
	Hasil yang dicapai	5-6	
	Kemampuan kerjasama.	7-8	
	Ketelitian.	9-10	
	Kesesuaian tugas dengan perintah.	11-12	
	Kualitas hasil kerja.	13-14	
	Tingkat ketepatan penyelesaian kerja.	15-16	
Kuantitas hasil kerja	17-18		

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Konflik peran ganda secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat.
2. Konflik peran ganda secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat.
3. Stres kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat.
4. Konflik peran ganda secara tidak langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat melalui stres kerja.
5. Beban kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat.
6. Beban kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat.
7. Beban kerja secara tidak langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat melalui stres kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian yang berjudul " Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening" dilaksanakan pada pegawai wanita BPS Sulawesi Barat beserta 5 unit kerja di bawahnya, dari BPS Kabupaten Mamuju Utara hingga BPS Kabupaten Mamasa. Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan yaitu pada bulan Maret sampai dengan bulan April 2016.

B. Desain Penelitian

Penelitian yang berjudul " Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening" merupakan penelitian kuantitatif dengan pendataan lengkap. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis *partial least square (pls)*.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai wanita di lingkungan BPS Sulawesi Barat yang sudah menikah dan berstatus pegawai tetap yang berjumlah 48 orang. Jika objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diteliti semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2002). Istijanto (2006) menambahkan, untuk perusahaan kecil dengan jumlah karyawan

sedikit (dibawah 200), penelitian seperti survei bisa dilakukan terhadap semua karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan melibatkan seluruh populasi (sensus) sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk mengumpulkan data pegawai wanita BPS Sulawesi Barat. Alasan digunakannya kuesioner sebagai instrumen penelitian adalah kuesioner memiliki kedudukan yang tinggi dan memiliki kemampuan mengungkap potensi yang dimiliki responden serta dilengkapi petunjuk yang seragam bagi responden (Arikunto, 2002). Kuesioner tersebut berisi butir-butir pertanyaan yang berkaitan dengan variabel konflik peran ganda, beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai.

Untuk mempermudah dalam memperoleh data yang diinginkan sesuai dengan gejala yang dihadapi, maka penulis akan melakukan pengukuran dengan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009). Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan acuan untuk menyusun instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari pertanyaan atau pernyataan diberi skor.

Tabel 3.1
Pengukuran Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

E. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dengan media kuesioner yang diharapkan mampu untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja pegawai wanita melalui stres kerja.

Langkah awal yang dilakukan adalah meminta ijin penelitian pada pimpinan lokasi penelitian dengan menyertakan surat ijin penelitian. Pimpinan lokasi penelitian dalam hal ini adalah kepala BPS Provinsi Sulawesi Barat. Langkah kedua adalah menyebarkan kuesioner pada pegawai wanita BPS Sulawesi Barat. Langkah ketiga adalah mengumpulkan kembali kuesioner yang telah diisi oleh responden. Langkah keempat adalah memeriksa isian kuesioner yang telah diisi responden dan memastikan semua isian telah terisi. Langkah kelima adalah melakukan *editing-coding* isian kuesioner. Langkah keenam adalah menginput isian ke dalam *file* olah. Langkah selanjutnya adalah *me-run* data sesuai keperluan pengujian. Sebelum kuesioner digunakan, perlu diuji tingkat validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji coba terpakai dengan pertimbangan efektivitas dan efisiensi waktu dan biaya pengumpulan data, mengingat batas akhir penulisan tesis yang cukup singkat. Selain itu juga agar tidak terlalu mengganggu aktivitas kerja pegawai wanita bps yang sudah cukup padat.

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat dipergunakan untuk

mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2009). Dengan demikian instrumen yang valid merupakan instrument yang benar-benar tepat mengukur apa yang hendak diukur.

Uji validitas dilakukan terhadap masing-masing variabel dengan menggunakan korelasi Spearman (*Spearman Correlation*). Jika hasil nilai $r > r$ tabel dengan derajat bebas $(n-2)$, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid sehingga dapat dimasukkan ke dalam kuesioner. Selain nilai r , hasil nilai Signifikansinya juga dapat digunakan untuk melihat validitas suatu item pertanyaan. Jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka item pertanyaan itu valid.

Korelasi setiap item pertanyaan dihitung dengan mengkorelasikan setiap item pertanyaan dalam variabel dengan jumlah nilai hasil dalam satu variabel. Hasil perhitungan korelasi tersebut dibandingkan nilai r tabel. Adapun langkah-langkah dalam pengujian validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur
- 2) Melakukan uji coba skala pengukur tersebut pada sejumlah responden. Sangat disarankan agar jumlah responden untuk uji coba minimal 30 orang, dengan jumlah ini maka distribusi skor akan lebih mendekati kurva normal.
- 3) Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban
- 4) Menghitung korelasi antara skor masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi product moment.
- 5) Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Bila nilai $r > r_{\text{tabel}}$ dengan derajat bebas $(n-2)$, maka item tersebut valid dan dapat dimasukkan ke dalam kuesioner. Item-item pertanyaan yang signifikan/valid berarti bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut memiliki validitas konstruk atau dalam bahasa statistik berarti terdapat konsistensi internal dalam pernyataan-pernyataan tersebut.
2. Bila nilai $r < r_{\text{tabel}}$ dengan derajat bebas $(n-2)$, maka item tersebut tidak valid dan tidak dapat dimasukkan ke dalam kuesioner. Bila nilai r negatif maka berarti pernyataan tersebut bertentangan dengan pernyataan lainnya, artinya pernyataan tersebut tidak konsisten dengan pernyataan lainnya (Singarimbun dalam rohim, 2014).

Penelitian dengan jumlah sampel 48 orang dan tingkat signifikansinya sebesar 0,05, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,284. Selanjutnya, perbandingan r hitung dan r tabel akan diuraikan menurut variabel berikut.

a. Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda terdiri dari 22 item pertanyaan. Hasil uji validitas untuk variabel konflik peran ganda dengan menggunakan korelasi Pearson pada SPSS 16 dapat dilihat pada tabel 3.2. Dari tabel 3.2 dapat dilihat nilai r hitung, r tabel, dan signifikansi hasil uji validitas. Ada 3 item pertanyaan pada variabel konflik peran ganda yang memiliki nilai r hitung lebih kecil dari r tabel dan signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu item pertanyaan “Disela-sela pekerjaan, saya mempergunakan waktu untuk melakukan panggilan telpon guna mengetahui keadaan keluarga di rumah” (X06), “Perilaku efektif saya di tempat kerja tidak mempengaruhi kemampuan saya untuk menjadi ibu rumah tangga yang lebih

baik” (X17) dan item pertanyaan “Aturan yang saya lakukan di rumah, tidak dapat saya terapkan di tempat kerja” (X22).

Tabel 3.2
Korelasi Pearson Masing-masing Item Pertanyaan
Pada Variabel Konflik Peran Ganda

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi Product Moment (r hitung)	R tabel ($\alpha=0,05$, N = 48)	Sig. (2 tailed)	Keterangan
X101	0,698	0,284	0,000	Valid
X102	0,699	0,284	0,000	Valid
X103	0,739	0,284	0,000	Valid
X104	0,737	0,284	0,000	Valid
X105	0,516	0,284	0,000	Valid
X106	0,252	0,284	0,084	Tidak Valid
X107	0,897	0,284	0,000	Valid
X108	0,532	0,284	0,000	Valid
X109	0,638	0,284	0,000	Valid
X110	0,758	0,284	0,000	Valid
X111	0,616	0,284	0,000	Valid
X112	0,583	0,284	0,000	Valid
X113	0,573	0,284	0,000	Valid
X114	0,544	0,284	0,000	Valid
X115	0,416	0,284	0,003	Valid
X116	0,413	0,284	0,004	Valid
X117	0,000	0,284	0,999	Tidak Valid
X118	0,343	0,284	0,017	Valid
X119	0,515	0,284	0,000	Valid
X120	0,553	0,284	0,000	Valid
X121	0,350	0,284	0,015	Valid
X122	0,120	0,284	0,418	Tidak Valid

Sumber : Diolah dari hasil output SPSS

Hal tersebut berarti 3 item pertanyaan tersebut tidak valid sehingga tidak dapat diikutkan dalam uji reliabilitas maupun analisis- analisis selanjutnya. Selain 3 item tadi, 19 item yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 merupakan item yang valid. Selanjutnya akan dilakukan pengujian reliabilitas terhadap 19 item pertanyaan/pernyataan yang valid tersebut.

b. Beban Kerja

Beban kerja terdiri dari 5 item pertanyaan. Hasil uji validitas untuk variabel beban kerja dengan menggunakan korelasi Pearson pada SPSS 15 dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3
Korelasi Pearson Masing-masing Item Pertanyaan
Pada Variabel Beban Kerja

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi Product Moment (r hitung)	r tabel ($\alpha=0,05$, $df=48$)	Sig. (2 tailed)	Keterangan
X201	0,750	0,284	0,000	Valid
X202	0,783	0,284	0,000	Valid
X203	0,814	0,284	0,000	Valid
X204	0,830	0,284	0,000	Valid
X205	0,780	0,284	0,000	Valid

Sumber : Diolah dari hasil output SPSS

Dari tabel 3.3 dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan variabel beban kerja adalah valid. Pertanyaan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 merupakan item yang valid. Dengan demikian semua item pertanyaan pada variabel beban kerja dapat digunakan untuk proses analisis selanjutnya.

c. Stres Kerja

Jumlah item pertanyaan pada variabel stres kerja sebesar 18 item pertanyaan. Hasil uji validitas variabel stres kerja tertera pada Tabel 3.4. Dari Tabel 3.4 dapat dilihat bahwa ada 1 item pertanyaan pada variabel stres kerja yang memiliki nilai r hitung lebih kecil dari r tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu item pertanyaan “Bila tekanan pekerjaan meningkat, nafsu makan saya juga akan meningkat tinggi” (Y017). Hal ini berarti 1 item pertanyaan tersebut tidak valid sehingga tidak dapat diikutkan dalam uji reliabilitas maupun analisis-analisis selanjutnya. Selain 1 item tadi, 17 item pernyataan yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 merupakan item yang valid. Selanjutnya akan dilakukan pengujian reliabilitas terhadap 17 item pertanyaan/pernyataan yang valid tersebut.

Tabel 3.4
Korelasi Pearson Masing-masing Item Pertanyaan
Pada Variabel Stres Kerja

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi Product Moment (r hitung)	r tabel ($\alpha=0,05$, $df = 48$)	Sig. (2 tailed)	Keterangan
Y001	0,669	0,284	0,000	Valid
Y002	0,711	0,284	0,000	Valid
Y003	0,675	0,284	0,000	Valid
Y004	0,666	0,284	0,000	Valid
Y005	0,623	0,284	0,000	Valid
Y006	0,638	0,284	0,000	Valid
Y007	0,714	0,284	0,000	Valid
Y008	0,689	0,284	0,000	Valid
Y009	0,754	0,284	0,000	Valid
Y010	0,657	0,284	0,000	Valid

Y011	0,628	0,284	0,000	Valid
Y012	0,583	0,284	0,000	Valid
Y013	0,834	0,284	0,000	Valid
Y014	0,307	0,284	0,034	Valid
Y015	0,532	0,284	0,000	Valid
Y016	0,354	0,284	0,014	Valid
Y017	-0,130	0,284	0,379	Tidak Valid
Y018	0,696	0,284	0,000	Valid

Sumber : Diolah dari hasil output SPSS

d. Kinerja

Kinerja terdiri dari 18 item pertanyaan. Hasil uji validitas untuk variabel kinerja dengan menggunakan korelasi Pearson pada SPSS 15 dapat dilihat pada tabel 3.5.

Tabel 3.5
Korelasi Pearson Masing-masing Item Pertanyaan
Pada Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi Product Moment (r hitung)	r tabel ($\alpha=0,05$, $df = 48$)	Sig. (2 tailed)	Keterangan
Z001	0,644	0,284	0,000	Valid
Z002	0,760	0,284	0,001	Valid
Z003	0,774	0,284	0,000	Valid
Z004	0,668	0,284	0,000	Valid
Z005	-0,005	0,284	0,975	Tidak Valid
Z006	0,412	0,284	0,004	Valid
Z007	0,617	0,284	0,000	Valid
Z008	0,574	0,284	0,000	Valid
Z009	0,484	0,284	0,000	Valid
Z010	0,440	0,284	0,002	Valid
Z011	0,379	0,284	0,008	Valid

Z012	0,855	0,284	0,000	Valid
Z013	0,115	0,284	0,437	Tidak Valid
Z014	0,597	0,284	0,000	Valid
Z015	0,734	0,284	0,000	Valid
Z016	0,750	0,284	0,000	Valid
Z017	0,479	0,284	0,001	Valid
Z018	0,701	0,284	0,000	Valid

Sumber : Diolah dari hasil output SPSS

Dari tabel 3.5 dapat dilihat bahwa ada 2 item pertanyaan variabel kinerja yang tidak valid yaitu item pertanyaan “Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya membuat perencanaan/jadwal agar bisa terselesaikan dengan baik” (Z005), dan “Saya mampu bekerja sesuai standar perusahaan” (Z013). Hal ini berarti 2 item pertanyaan tersebut tidak dapat diikutkan dalam uji reliabilitas maupun analisis-analisis selanjutnya. Pertanyaan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 merupakan item yang valid. Selanjutnya akan dilakukan pengujian reliabilitas terhadap 17 item pertanyaan/pernyataan yang valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (*reliability*, kepercayaan) menunjuk pada pengertian apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu (Nurgiyantoro, 2009). Reliabilitas suatu item pertanyaan dilakukan dengan mengukur korelasi antar jawaban responden pada butir pertanyaan yang sama Uji reliabilitas menggunakan uji *Cronbach Alpha* pada SPSS 15. Jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka konstruk variabel dikatakan reliabel (Ghozali, 2005). Semakin dekat *Cronbach Alpha* dengan 1, maka semakin

tinggi keandalan konsistensi internal (Sekaran, 2006). Secara umum, nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,6 dianggap buruk, dalam kisaran 0,7 dinilai dapat diterima dan diatas 0,8 dianggap baik (Sekaran, 2006).

Hasil pengujian reliabilitas seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 3.6
Nilai Cronbach Alpha Variabel Penelitian

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Konflik Peran Ganda (X1)	18	0,923	Reliabel
2	Beban Kerja (X2)	5	0,905	Reliabel
3	Stres Kerja (Y)	16	0,914	Reliabel
4	Kinerja (Z)	18	0,892	Reliabel

Sumber: Diolah dari hasil SPSS

Berdasarkan Tabel 3.6 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel konflik peran ganda sebesar 0,923; variabel beban kerja sebesar 0,905; variabel stres kerja sebesar 0,914; dan variabel kinerja sebesar 0,892. Ketiga angka tersebut di atas lebih besar dari 0,600. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel penelitian reliabel. Hal ini berarti semua item pertanyaan pada setiap variabel dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

F. Metode Analisis Data

Hasil isian responden pada kuesioner dikonversikan ke dalam angka 1 sampai 5. Pilihan jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 1, setuju (S) diberi nilai 2,

kurang setuju (KS) diberi nilai 3, tidak setuju (TS) diberi nilai 4, dan sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 5.

Setelah dikonversi, data dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi konflik peran ganda, beban kerja, stress kerja dan kinerja pegawai wanita. Analisis verifikatif dilakukan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

1. Analisis deskriptif

Alat analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif berupa distribusi frekuensi sehingga tanggapan responden untuk setiap item pertanyaan dapat diketahui. Frekuensi tersebut juga dinyatakan dalam persentase untuk lebih memudahkan mengetahui proporsi masing-masing frekuensi terhadap nilai totalnya. Rumus persentase yang digunakan adalah :

$$\% = \frac{f}{N} \times 100$$

dimana

f : frekuensi

N : jumlah data

Untuk mengkategorikan tingkat kecerdasan adversitas dan tingkat kinerja KSK masing-masing responden digunakan nilai skor total. Nilai masing-masing responden diperoleh dari nilai total item pertanyaan per variabel. Kecerdasan adversitas terdiri dari 20 item sedangkan kinerja KSK terdiri dari 9 item. Total nilai tersebut dikonversikan menjadi skor dengan skala minimum 0 dan skala maksimum 100. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{skor total individu} = \frac{\sum_1^k (x_i - \text{nilai minimum})}{k (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum})} \times 100$$

dimana

x_i : nilai jawaban ke- i ($i = 1, 2, 3, \dots, k$)

k : banyaknya item

nilai maksimum : 5

nilai minimum : 1

Untuk membandingkan nilai antar indikator dan variabel secara umum serta menurut profil demografi digunakan skor total dan rata-rata skor. Skor total umum dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\text{skor total umum} = \frac{\sum_1^n (x_i - \text{nilai minimum})}{n (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum})} \times 100$$

dimana

x_i : nilai jawaban ke- i ($i = 1, 2, 3, \dots, n$)

n : banyaknya data

nilai maksimum : 5

nilai minimum : 1

Agar gambaran menyeluruh tentang kondisi setiap variabel dapat diperoleh maka dilakukan pengkategorisasian berdasarkan persentase yang dibuat sebagai berikut:

nilai indeks minimum : 0

nilai indeks maksimum : 100

Untuk penghitungan rata-rata skor menggunakan rumus:

$$\bar{x} = \frac{x_1 + x_2 + \dots + x_n}{n} = \frac{\sum x_i}{n}$$

dimana

x_i : data ke i , $i = 1, 2, \dots, n$

n : banyaknya data.

Teknik kategorisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah melihat posisi skor total variabel dalam batas nilai minimal, maksimal, median, kuartil I dan III yang dicapai (Rasyid, 1994) dilakukan dengan cara berikut :

Minimal \leq skor total $<$ kuartil I : rendah

Kuartil I \leq skor total $<$ median : kurang = agak rendah

Median \leq skor total $<$ kuartil III : sedang = agak tinggi

Kuartil III \leq skor total \leq maksimal : tinggi

kategori kurang diganti menjadi agak rendah dan kategori sedang diganti dengan agak tinggi, dimana

minimal = skor minimal yang dapat dicapai

maksimal = skor maksimal yang dapat dicapai

median = (minimal + maksimal) / 2

kuartil I = (minimal + median) / 2

kuartil III = (median + maksimal) / 2

Berdasarkan perhitungan sebelumnya, maka kategorisasi standar dari setiap variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7
Kriteria Penilaian Total Skor Secara Umum

No.	Interval Total Skor (%)	Kategori
1	0 – 24	Rendah
2	25 – 49	Agak rendah
3	50 – 74	Agak tinggi
4	75 – 100	Tinggi

Untuk rata-rata skor pilihan jawaban dengan nilai minimum 1 dan nilai maksimum 5, diperoleh kategori standarisasi sebagai berikut :

Tabel 3.8
Kriteria Penilaian Rata-rata Skor Secara Umum

No	Interval Rata-rata Skor	Kategori
1	1 – 1,99	Rendah
2	2 – 2,99	Agak rendah
3	3 – 3,99	Agak tinggi
4	4 – 5,00	Tinggi

2. Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Partial Least Square (PLS) adalah salah satu metode statistika *Structural Equation Model* (SEM) berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel kecil, adanya data yang hilang, dan multikolinearitas. PLS sebagai model prediksi tidak mengasumsikan distribusi tertentu untuk mengestimasi parameter dan memprediksi hubungan kausalitas (Jogiyanto & Abdillah, 2009).

Ada 2 macam komponen yang digunakan dalam PLS, yaitu :

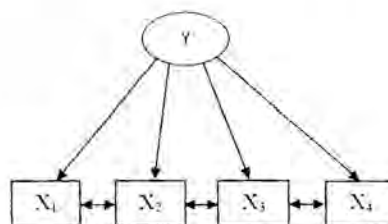
- 1) Variabel laten, yaitu variabel kunci yang menjadi perhatian. Variabel laten tidak dapat diobservasi, sehingga tidak dapat diukur secara langsung. Variabel laten dibagi menjadi 2, yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen adalah suatu variabel yang tidak dapat dipengaruhi oleh variabel lain (atau disebut variabel independen di dalam model regresi). Variabel endogen adalah variabel yang dapat dipengaruhi variabel lain.

- 2) Variabel teramati atau indikator, merupakan variabel yang dapat diamati atau dapat diukur secara empiris. Pada penelitian ini, indikator merupakan refleksi dari variabel laten.

Di dalam PLS variabel laten bisa berupa hasil pencerminan indikatornya, diistilahkan dengan indikator refleksif (*reflesive indicator*). Di samping itu, variabel yang dipengaruhi oleh indikatornya, diistilahkan dengan indikator formatif (*formative indicator*).

- 1) Model refleksif dipandang secara matematis indikator seolah-olah sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel laten. Hal ini mengakibatkan bila terjadi perubahan dari satu indikator akan berakibat pada perubahan pada indikator lainnya dengan arah yang sama. Ciri-ciri model indikator reflektif adalah:

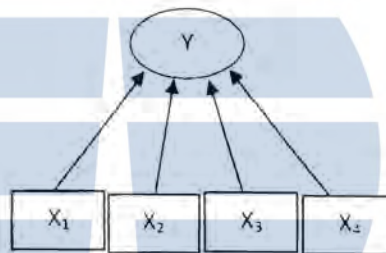
- a) Arah hubungan kausalitas seolah-olah dari variabel laten (Y) ke indikator (X1, X2, X3, X4)
- b) Antar indikator diharapkan saling berkorelasi (memiliki *internal consistency reliability*)
- c) Menghilangkan satu indikator dari model pengukuran tidak akan merubah makna dan arti variabel laten.
- d) Menghitung adanya kesalahan pengukuran (*error*) pada tingkat indikator.



Gambar 3.1 Model Refleksif

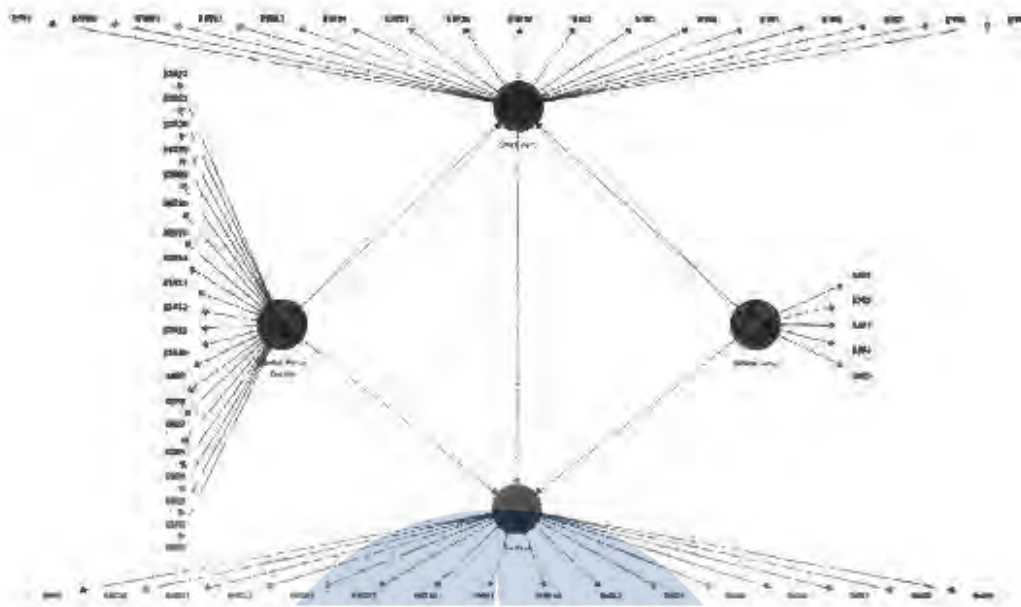
2) Model formatif dipandang secara matematis indikator seolah-olah sebagai variabel yang mempengaruhi variabel laten, jika salah satu indikator meningkat, tidak harus diikuti oleh peningkatan indikator lainnya dalam satu konstruk, tapi jelas akan meningkatkan variabel latennya. Ciri-ciri model indikator formatif adalah:

- a) Arah hubungan kausalitas seolah-olah dari indikator ke variabel laten.
- b) Antar indikator diasumsikan tidak berkorelasi.
- c) Menghilangkan satu indikator berakibat merubah makna variabel.
- d) Menghitung adanya kesalahan pengukuran (error) pada tingkat variabel.



Gambar 3.2 Model Formatif

Model yang digunakan pada penelitian ini menggunakan hubungan unidimensional. Variabel dan indikator-indikatornya terbentuk menjadi hubungan refleksif. Model dapat dilihat pada gambar 3.3.



Gambar 3.3 Model Penelitian

Setelah model penelitian dibentuk, dilakukan evaluasi model PLS dengan cara:

a. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk. Uji validitas konstruk dalam PLS dilaksanakan melalui uji *convergent validity*, *discriminant validity* dan *average variance extracted (AVE)*. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan metode *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.

Convergent validity dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk). Menguji unidimensionalitas dari masing-masing konstruk dengan melihat *convergent validity* dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Chin dalam Ghozali (2008), suatu indikator dikatakan mempunyai validitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70. *Loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat

dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Berdasarkan kriteria ini indikator-indikator yang nilainya loadingnya kurang dari 0,50 dikeluarkan dari model. Langkah berikutnya adalah mengeksekusi kembali model yang dibuat setelah beberapa indikator yang *loading factor* dibawah 0,50 dikeluarkan. Uji ini dilakukan dengan menggunakan Smart PLS v.3.2.3.

Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya apabila korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada korelasi dengan konstruk lainnya. Persamaan *outer model* adalah, sebagai berikut:

$$X = \Pi_x \xi + \varepsilon_x \quad \dots \dots \dots [1]$$

$$Y = \Pi_y \eta + \varepsilon_y \quad \dots \dots \dots [2]$$

Keterangan :

x dan y = matriks variabel manifes independen dan dependen
 ξ dan η = matriks konstruk laten independen dan dependen
 Π = matriks koefisien (*matriks loading*)
 ε = matriks *outer model* residu

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antarkonstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornel dan Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2008).

Composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk dan lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai alpha atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima.

b. Evaluasi *Inner Model*

Inner model menggambarkan hubungan antarvariabel laten berdasarkan pada teori substantif. Besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dihitung menggunakan nilai *R-square*. Nilai tersebut menggambarkan variabel endogen dipengaruhi oleh variabel eksogen sebesar *R-square* dalam persen. Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model tersebut. Menurut Chin dalam Ghazali (2008), hasil *R-square* sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19 untuk konstruk laten endogen dalam model struktural, masing-masing mengindikasikan model “baik”, “moderat”, dan “lemah”. Persamaan inner model adalah :

$$\eta = \eta\beta + \xi\Gamma + \delta \quad [5]$$

Keterangan :

- η = matriks konstruk laten endogen
- β = koefisien matriks variabel endogen
- ξ = matriks konstruk laten eksogen
- Γ = koefisien matriks variabel eksogen
- δ = inner model residual matriks

Di samping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance, sebaliknya jika nilai *Q-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang

memiliki predictive relevance (Chin dalam Ghozali, 2008). Perhitungan Q-Square dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2) \dots \dots \dots [6]$$

Dimana $R_1^2, R_2^2 \dots R_p^2$ adalah *R-square* variabel endogen.

Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (path analysis).

c. Pengujian Hipotesis

Ukuran signifikansi yang mendukung hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai *t-table* dan *t-statistic*. Hipotesis terdukung atau diterima apabila *t-statistic* lebih tinggi dibandingkan nilai *t-table* atau dapat juga dengan membandingkan *p-value* dengan nilai α yang dipergunakan. Nilai *t-table* untuk hipotesis *two-tailed* dengan tingkat keyakinan 95 persen ($\alpha=0,05$) adalah 1,96. Hipotesis dalam penelitian diterima apabila nilai *t-statistic* $> 1,96$ atau *p-value* $< \alpha=0,05$. Analisis PLS yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program SmartPLS versi 3.2.3.

Di dalam penelitian ini terdapat variabel *intervening* yaitu stress kerja. Menurut Baron dan Kenny dalam Ghozali (2008) suatu variabel disebut variabel *intervening* jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (*independen*) dan variabel kriteria (*dependen*).

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel tahun 1982 dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variable *independen* (X) ke variabel *dependen* (Y) melalui variabel *intervening*

(M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (a) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) S_{ab} dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu $\geq 1,96$. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2008).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Responden yang dicakup dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai wanita BPS Sulawesi Barat yang berjumlah 48 orang. Untuk mengetahui gambaran umum pegawai wanita BPS Sulawesi Barat, maka berikut ini akan disajikan karakteristik pegawai wanita BPS Sulawesi Barat ditinjau dari umur, pendidikan terakhir, masa kerja, jabatan, jumlah anak yang dimiliki, dan umur anak terkecil.

1. Deskripsi Responden

a. Umur

Untuk memudahkan melihat gambaran mengenai umur responden, dilakukan pengelompokan umur seperti pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Kelompok Umur (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
1	> 30	18	37,50	37,50
2	30-39	22	45,83	83,33
3	40-49	6	12,50	95,83
4	≥ 50	2	4,17	100,00
	Jumlah	48	100,00	-

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diuraikan bahwa responden yang berumur <30 tahun sebanyak 37,50 persen, berumur 30-39 tahun sebanyak 45,83 persen, berumur 40-49 tahun sebanyak 12,50 persen dan berumur ≥ 50 tahun

sebanyak 4,17 persen. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden masih berusia relatif muda dan produktif.

b. Pendidikan terakhir

Pengklasifikasian pendidikan terakhir responden dibagi ke dalam empat klasifikasi, yaitu SMA/ sederajat, DI/DIII, DIV/S1, dan S2. Berdasarkan tabel 4.2 dapat terlihat bahwa sebanyak 16,67 persen responden berijazah SMA/Sederajat, sebanyak 14,58 persen responden berijazah DI/DIII, 47,92 persen responden berijazah DIV/S1 dan sisanya sebanyak 20,83 persen berijazah S2. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa mayoritas pegawai wanita BPS Sulawesi Barat lulusan DIV/S1.

Tabel 4.2
Karasteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
1	SMA	8	16,67	16,67
2	DI/DIII	7	14,58	31,25
3	DIV/S1	23	47,92	79,17
4	S2	10	20,83	100,00
	Jumlah	48	100,00	-

Sumber: Data diolah

c. Masa kerja

Untuk memudahkan melihat gambaran mengenai masa kerja responden, dilakukan pengelompokan masa kerja tersebut. Gambaran mengenai masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 4.3.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat digambarkan bahwa responden yang bekerja <5 tahun sebanyak 18,75 persen, responden yang bekerja selama 5-9

tahun sebanyak 43,75 persen, responden yang bekerja selama 10-15 tahun sebanyak 27,08 persen dan responden yang bekerja >15 tahun sebanyak 10,42 persen. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kebanyakan masa kerja responden 5-9 tahun dan 10-20 tahun.

Tabel 4.3
Karasteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
1	< 5 tahun	9	18,75	18,75
2	5-9 tahun	21	43,75	62,50
3	10-15 tahun	13	27,08	89,58
4	> 15 tahun	5	10,42	100,00
	Jumlah	48	100,00	-

Sumber: Data diolah

d. Jabatan

Pengklasifikasian jabatan pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat terdiri dari 3 kategori yaitu kasi/kasubbag, staf dan koordinator statistik kecamatan (ksk). Kasi/kasubbag merupakan pejabat struktural eselon 4 yang bertanggung jawab terhadap jalannya suatu seksi atau subbagian di BPS Sulawesi Barat. Staf yaitu jabatan yang termasuk didalamnya fungsional umum maupun fungsional tertentu. Ksk merupakan pegawai yang bertanggung jawab terhadap jalannya kegiatan statistic di tingkat kecamatan. Ksk lebih banyak bekerja di lapangan. Gambaran mengenai jabatan responden dapat dilihat pada tabel 4.4.

Berdasarkan tabel 4.4 dapat digambarkan bahwa responden yang jabatannya kasi/kasubbag sebanyak 29,17 persen, responden yang jabatannya

staf sebanyak 47,92 persen, dan responden yang jabatannya ksk sebanyak 22,92 persen. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kebanyakan jabatan responden adalah staf.

Tabel 4.4
Karasteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
1	Kasi/Kasubbag	14	29,17	29,17
2	Staf	23	47,92	77,09
4	KSK	11	22,91	100,00
	Jumlah	48	100,00	-

Sumber: Data diolah

e. Jumlah anak yang dimiliki

Untuk memudahkan melihat gambaran mengenai jumlah anak yang dimiliki responden, dilakukan pengelompokan jumlah tersebut. Gambaran mengenai jumlah anak responden dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Karasteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak

No.	Jumlah Anak	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
1	Belum punya	7	14,58	14,58
2	1	13	27,09	41,66
3	2	21	43,75	85,42
4	≥ 3	7	14,58	100,00
	Jumlah	48	100,00	-

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.5 dapat digambarkan bahwa responden yang belum mempunyai anak sebanyak 14,585 persen, responden yang memiliki satu

orang anak sebanyak 27,08 persen, responden yang memiliki 2 orang anak sebanyak 43,75 persen dan responden yang memiliki lebih dari 2 orang anak sebanyak 14,58 persen. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden memiliki 2 orang anak.

f. Umur anak terkecil

Untuk memudahkan melihat gambaran mengenai umur anak terakhir yang dimiliki responden, dilakukan pengelompokan jumlah tersebut. Gambaran mengenai jumlah anak responden dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Karasteristik Responden Berdasarkan Umur Anak Terkecil

No.	Umur Anak	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
1	Belum punya	7	14,58	14,58
2	< 3	21	43,75	58,33
3	3-5	13	27,08	85,42
4	> 5	7	14,58	100,00
	Jumlah	48	100,00	-

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.6 dapat digambarkan bahwa responden yang belum mempunyai anak sebanyak 14,58 persen, responden yang memiliki anak berumur kurang dari 3 tahun sebanyak 43,75 persen, responden yang memiliki anak berumur 3-5 tahun sebanyak 27,08 persen dan responden yang memiliki anak berumur lebih dari 5 tahun sebanyak 14,58 persen. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden masih memiliki anak yang berumur batita dan balita.

2. Gambaran konflik peran ganda, beban kerja, stress kerja, dan kinerja pegawai wanita pada BPS Sulawesi Barat

a. Gambaran konflik peran ganda pegawai wanita pada BPS Provinsi Sulawesi Barat

Variabel konflik peran ganda terdiri 3 indikator dan diwakili dengan 22 item pernyataan. Tingkat konflik peran ganda masing-masing pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat dapat dikategorikan berdasarkan jawaban pada kuesioner. Kategori tersebut disajikan pada tabel 4.7. Dari tabel 4.7 diketahui bahwa terdapat 25 persen pegawai wanita yang mengalami tingkat konflik peran ganda rendah, sedangkan 75 persen pegawai wanita mengalami konflik peran ganda tinggi dan agak tinggi (Tabel 4.7).

Tabel 4.7

Distribusi Responden Menurut Kategori Konflik Peran Ganda

Kategori Konflik Peran Ganda	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Rendah (< 2,01)	0	-
Agak rendah (2,01 – 3,0)	12	25,00
Agak tinggi (3,01 – 4,0)	28	58,33
Tinggi (> 4,0)	8	16,67
Total	48	100,00

Sumber: Data diolah

Jawaban pegawai wanita juga diuraikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui proporsi tanggapan responden pada masing-masing item kuesioner. Selanjutnya jawaban-jawaban tersebut diakumulasikan untuk mendapatkan gambaran tentang variabel konflik peran ganda di BPS Sulawesi Barat.

Kemudian pada tabel 4.8 terlihat bahwa dari 3 indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat konflik peran ganda pegawai wanita, secara umum hasilnya menunjukkan bahwa pegawai wanita mengalami konflik peran ganda yang agak tinggi dengan angka rata-rata sebesar 3,39.

Tabel 4.8.
Rata-rata Nilai Konflik Peran Ganda Pegawai Wanita Menurut Indikator

Indikator	% Jawaban Responden					Rata-rata	Ket
	1	2	3	4	5		
1. <i>Time based conflict</i>	2,7	19,6	23,5	39,3	14,9	3,44	Agak tinggi
2. <i>Strain based conflict</i>	3,6	30,7	32,7	20,5	12,5	3,08	Agak tinggi
3. <i>Behavior based conflict</i>	1,6	7,3	26,3	53,4	11,5	3,66	Agak tinggi
Rata-rata						3,39	Agak tinggi

Sumber: Data diolah

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua indikator pengukuran konflik peran ganda mempunyai rata-rata nilai yang masuk ke dalam kategori agak tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden mengalami konflik yang agak tinggi pada seluruh indikator konflik. Rata-rata nilai konflik peran ganda tertinggi yaitu pada indikator *behavior based conflict* sebesar 3,66.

Untuk mengukur variabel konflik peran ganda pegawai wanita digunakan 22 buah pertanyaan yang semuanya berupa pertanyaan negatif. Kondisi konflik peran ganda pegawai wanita BPS Sulawesi Barat dapat dilihat pada tabel 4.9 – 4.11.

Tabel 4.9
Rata-rata Nilai Indikator *Time based conflict*
pada Variabel Konflik Peran Ganda Menurut Item Pertanyaan

Item Pertanyaan		Skor						Rata-rata Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS	Total		
		5	4	3	2	1			
Saya merasa kurang/tidak memiliki waktu untuk acara keluarga karena pekerjaan	F	6	14	19	9	0	48	3,35	Agak tinggi
	%	12,50	29,17	39,58	18,75	0,00	100		
Pekerjaan membuat saya tidak bisa secara seimbang mengurus keperluan rumah tangga	F	6	17	17	7	1	48	3,42	Agak tinggi
	%	12,50	35,42	35,42	14,58	2,08	100		
Saya merasa bersalah karena tidak punya cukup waktu mengurus keluarga (suami dan anak) karena bekerja	F	11	20	5	11	1	48	3,60	Agak tinggi
	%	22,92	41,67	10,42	22,92	2,08	100		
Waktu kebersamaan saya dengan keluarga sangat kurang karena saya bekerja	F	9	15	14	10	0	48	3,48	Agak tinggi
	%	18,75	31,25	29,17	20,83	0,00	100		
Kewajiban saya mengurus keluarga membuat waktu untuk melakukan tanggung jawab saya kepada pekerjaan terganggu	F	2	13	15	17	1	48	2,96	Agak rendah
	%	4,17	27,08	31,25	35,42	2,08	100		
Disela-sela pekerjaan, saya mempergunakan waktu untuk melakukan panggilan telepon guna mengetahui keadaan keluarga dirumah	F	7	30	4	6	1	48	3,75	Agak tinggi
	%	14,58	62,50	8,33	12,50	2,08	100		
Saya melewatkan kegiatan kantor guna memenuhi tanggung jawab saya kepada keluarga	F	9	23	5	6	5	48	3,52	Agak tinggi
	%	18,75	47,92	10,42	12,50	10,42	100		
Total skor indikator <i>Time based conflict</i> (%)							61,01	Agak tinggi	
Rata-rata skor indikator <i>Time based conflict</i>							3,44	Agak tinggi	

Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Indikator *time based conflict* diwakili oleh 7 pertanyaan. Pada tabel 4.9 dapat dilihat indikator *time based conflict* pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat memiliki total skor 61,01 dan rata-rata skor 3,44 yang berada pada kategori agak tinggi. Semua item pertanyaan dalam indikator ini termasuk kedalam kategori agak tinggi kecuali item pertanyaan “Kewajiban saya mengurus keluarga membuat waktu untuk melakukan tanggung jawab saya kepada pekerjaan terganggu” yang termasuk dalam kategori agak rendah. Skor tertinggi yaitu item pertanyaan “Disela-sela pekerjaan, saya mempergunakan waktu untuk melakukan panggilan telepon guna mengetahui keadaan keluarga dirumah” dengan rata-rata skor sebesar 3,75. Item pertanyaan dengan rata-rata skor tertinggi berikutnya yaitu “Saya merasa bersalah karena tidak punya cukup waktu mengurus keluarga (suami dan anak) karena bekerja” dengan rata-rata skor sebesar 3,60.

Tabel 4.10
Rata-rata Nilai Indikator *Strain based conflict*
pada Variabel Konflik Peran Ganda Menurut Item Pertanyaan

Item Pertanyaan		Skor					Total	Rata-rata Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Sepulang bekerja, saya merasa terlalu lelah untuk melakukan kewajiban rumah tangga	F	9	17	16	5	1	48	3,58	Agak tinggi
	%	18,75	35,42	33,33	10,42	2,08	100		
Saat saya berada di rumah, tanggung jawab pekerjaan tetap membebani pikiran saya	F	11	19	10	8	0	48	3,69	Agak tinggi
	%	22,92	39,58	20,83	16,67	0,00	100		
Saya kurang dapat berkonsentrasi mengurus keluarga karena tanggung jawab saya ditempat kerja	F	6	9	17	16	0	48	3,10	Agak tinggi
	%	12,50	18,75	35,42	33,33	0,00	100		
Permasalahan	F	8	6	18	16	0	48	3,13	Agak

keluarga membuat saya tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan saya	%	16,67	12,50	37,50	33,33	0,00	100		tinggi
Tanggung jawab terhadap keluarga membuat saya tidak dapat bekerja secara optimal	F	4	5	16	21	2	48	2,75	Agak rendah
	%	8,33	10,42	33,33	43,75	4,17	100		
Saya menjadi mudah emosi pada saat bekerja karena tekanan/stres dengan urusan keluarga	F	2	7	18	15	6	48	2,67	Agak rendah
	%	4,17	14,58	37,50	31,25	12,50	100		
Kewajiban keluarga membuat saya sibuk memikirkan urusan keluarga di tempat kerja	F	2	6	15	22	3	48	2,63	Agak rendah
	%	4,17	12,50	31,25	45,83	6,25	100		
Total skor indikator <i>Strain based conflict</i> (%)								51,93	Agak tinggi
Rata-rata skor indikator <i>Strain based conflict</i>								3,08	Agak tinggi

Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Indikator *strain based conflict* diwakili oleh 7 pertanyaan. Pada tabel 4.10 dapat dilihat indikator *strain based conflict* pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat memiliki total skor 51,93 dan rata-rata skor 3,08 yang berada pada kategori agak tinggi. Terdapat tiga item pertanyaan yang masuk kategori agak rendah yaitu “Tanggung jawab terhadap keluarga membuat saya tidak dapat bekerja secara optimal”, “Saya menjadi mudah emosi pada saat bekerja karena tekanan/stres dengan urusan keluarga”, dan “Kewajiban keluarga membuat saya sibuk memikirkan urusan keluarga di tempat kerja”. Skor tertinggi yaitu item pertanyaan “Saat saya berada di rumah, tanggung jawab pekerjaan tetap membebani pikiran saya” dengan rata-rata skor sebesar 3,69. Item pertanyaan dengan rata-rata skor tertinggi berikutnya yaitu “Sepulang bekerja, saya merasa terlalu lelah untuk melakukan kewajiban rumah tangga” dengan rata-rata skor sebesar 3,58.

Tabel 4.11
Rata-rata Nilai Indikator *Behavior based conflict*
pada Variabel Konflik Peran Ganda Menurut Item Pertanyaan

Item Pertanyaan		Skor					Total	Rata-rata Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Cara memecahkan masalah yang biasa saya lakukan dalam bekerja ternyata tidak cocok saya terapkan untuk menyelesaikan masalah di rumah	F	3	24	14	6	1	48	3,46	Agak tinggi
	%	6,25	50,00	29,17	12,50	2,08	100		
Saya tidak bisa menerapkan aturan yang biasa saya jalankan di kantor ke dalam keluarga	F	4	29	9	5	1	48	3,63	Agak tinggi
	%	8,33	60,42	18,75	10,42	2,08	100		
Perilaku efektif saya di tempat kerja tidak mempengaruhi kemampuan saya untuk menjadi ibu rumah tangga yang lebih baik	F	1	30	13	3	1	48	3,56	Agak tinggi
	%	2,08	62,50	27,08	6,25	2,08	100		
Saya tidak bisa melakukan hal-hal yang biasa saya lakukan di tempat kerja bila berada di rumah	F	8	22	11	7	0	48	3,65	Agak tinggi
	%	16,67	45,83	22,92	14,58	0,00	100		
Saya menerapkan cara berbeda dalam menyelesaikan permasalahan di tempat kerja dengan cara menyelesaikan permasalahan di keluarga	F	9	30	8	1	0	48	3,98	Agak tinggi
	%	18,75	62,50	16,67	2,08	0,00	100		
Cara pemecahan masalah yang efektif untuk saya di rumah tampaknya tidak menjadi efektif untuk saya terapkan di tempat kerja	F	6	26	14	1	1	48	3,73	Agak tinggi
	%	12,50	54,17	29,17	2,08	2,08	100		
Perilaku yang efektif dan penting bagi saya di rumah akan menjadi kontra produktif di tempat kerja	F	9	15	18	5	1	48	3,54	Agak tinggi
	%	18,75	31,25	37,50	10,42	2,08	100		
Aturan yang saya lakukan di rumah, tidak dapat saya terapkan di tempat kerja	F	4	29	14	0	1	48	3,73	Agak tinggi
	%	8,33	60,42	29,17	0,00	2,08	100		
Total skor indikator <i>Behavior based conflict</i> (%)							66,47	Agak tinggi	
Rata-rata skor indikator <i>Behavior based conflict</i>							3,66	Agak tinggi	

Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Indikator *behavior based conflict* diwakili oleh 8 pertanyaan. Pada tabel 4.11 dapat dilihat indikator *behavior based conflict* pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat memiliki total skor 66,47 dan rata-rata skor 3,66 yang berada pada kategori agak tinggi. Seluruh item pertanyaan pada indikator ini masuk ke dalam kategori agak tinggi. Skor tertinggi yaitu item pertanyaan “Saya menerapkan cara berbeda dalam menyelesaikan permasalahan di tempat kerja dengan cara menyelesaikan permasalahan di keluarga” dengan rata-rata skor sebesar 3,98. Hal tersebut disebabkan oleh 30 orang (62,50 persen) responden yang menjawab setuju bahwa dirinya menerapkan cara berbeda dalam menyelesaikan permasalahan di tempat kerja dengan cara menyelesaikan permasalahan di keluarga.

- b. Gambaran beban kerja pegawai wanita pada BPS Provinsi Sulawesi Barat
- Variabel beban kerja terdiri 2 indikator dan diwakili dengan 5 item pernyataan. Gambaran umum beban kerja pegawai wanita BPS Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12
Distribusi Responden Menurut Kategori Beban Kerja

Kategori Beban Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Rendah (< 2,01)	0	-
Agak rendah (2,01 – 3,0)	8	17,39
Agak tinggi (3,01 – 4,0)	23	50,00
Tinggi (> 4,0)	15	32,61
Total	48	100,00

Sumber: Data diolah

Tingkat beban kerja masing-masing pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat dapat dikategorikan berdasarkan jawaban pada kuesioner. Kategori tersebut disajikan pada tabel 4.12. Dari tabel 4.12 diketahui terdapat 17,39 persen pegawai wanita yang merasakan beban kerja agak rendah, sedangkan 50 persen dan 32,61 persen pegawai wanita merasa beban kerja agak tinggi dan tinggi. Kemudian pada tabel 4.13 terlihat bahwa dari 2 indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat beban kerja pegawai wanita secara umum nilainya menunjukkan bahwa tingkat beban kerja pegawai wanita agak tinggi, dengan angka rata-rata sebesar 3,73.

Tabel 4.13.
Rata-rata Nilai Beban Kerja Pegawai Wanita menurut Indikator

Indikator	% Jawaban Responden					Rata-rata	Ket
	1	2	3	4	5		
1. Jumlah Pekerjaan	-	9,38	25,0	49,0	16,7	3,73	Agak tinggi
2. Kecepatan	-	9,03	29,9	40,3	20,8	3,73	Agak tinggi
Rata-rata						3,73	Agak tinggi

Sumber: Data diolah

Pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa semua indikator pengukuran beban kerja mempunyai rata-rata nilai yang masuk ke dalam kategori agak tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden merasakan beban yang agak tinggi pada pekerjaan mereka di seluruh indikator beban kerja. Rata-rata nilai beban kerja sama untuk kedua indikator yaitu sebesar 3,73.

Untuk mengukur variabel beban kerja pegawai wanita digunakan 5 buah pertanyaan yang semuanya berupa pertanyaan negatif. Kondisi tingkat beban kerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat dapat dilihat pada tabel 4.14 – 4.15.

Tabel 4.14
Rata-rata Nilai Indikator Jumlah Pekerjaan
pada Variabel Beban Kerja Menurut Item Pertanyaan

Item Pertanyaan		Skor					Total	Rata-rata Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Saya seringkali harus menyelesaikan banyak pekerjaan	F	10	25	9	4	0	48	3,85	Agak tinggi
	%	20,83	52,08	18,75	8,33	0,00	100		
Saya seringkali harus melakukan banyak pekerjaan yang membuat saya tidak optimal pada beberapa pekerjaan	F	6	22	15	5	0	48	3,60	Agak tinggi
	%	12,50	45,83	31,25	10,42	0,00	100		
Total skor indikator Jumlah Pekerjaan (%)							68,23	Agak tinggi	
Rata-rata skor indikator Jumlah Pekerjaan							3,73	Agak tinggi	

Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Indikator jumlah pekerjaan diwakili oleh 2 pertanyaan. Pada tabel 4.14 dapat dilihat indikator jumlah pekerjaan pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat memiliki total skor 68,23 dan rata-rata skor 3,73 yang berada pada kategori agak tinggi. Seluruh item pertanyaan pada indikator ini masuk ke dalam kategori agak tinggi. Skor tertinggi yaitu item pertanyaan “Saya seringkali harus menyelesaikan banyak pekerjaan” dengan rata-rata skor sebesar 3,85. Hal tersebut disebabkan oleh 25 orang (52,08 persen) responden yang menjawab setuju bahwa dirinya seringkali harus menyelesaikan banyak pekerjaan.

Tabel 4.15
Rata-rata Nilai Indikator Kecepatan
pada Variabel Beban Kerja Menurut Item Pertanyaan

Item Pertanyaan		Skor					Total	Rata-rata Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Pekerjaan saya seringkali mengharuskan saya bekerja dengan sangat cepat	F	15	17	14	2	0	48	3,94	Agak tinggi
	%	31,25	35,42	29,17	4,17	0,00	100		
Pekerjaan saya seringkali mengharuskan saya bekerja sangat keras	F	6	22	14	6	0	48	3,58	Agak tinggi
	%	12,50	45,83	29,17	12,50	0,00	100		
Pekerjaan saya sering mengurus waktu saya sehingga hanya tersisa sedikit waktu untuk mengerjakan hal lain	F	9	19	15	5	0	48	3,67	Agak tinggi
	%	18,75	39,58	31,25	10,42	0,00	100		
Total skor indikator kecepatan (%)							68,23	Agak tinggi	
Rata-rata skor indikator kecepatan							3,73	Agak tinggi	

Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Indikator kecepatan diwakili oleh 3 pertanyaan. Pada tabel 4.15 dapat dilihat indikator kecepatan pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat memiliki total skor 68,23 dan rata-rata skor 3,73 yang berada pada kategori agak tinggi. Seluruh item pertanyaan pada indikator ini masuk ke dalam kategori agak tinggi. Skor tertinggi yaitu item pertanyaan “Pekerjaan saya seringkali mengharuskan saya bekerja dengan sangat cepat” dengan rata-rata skor sebesar 3,94. Hal tersebut disebabkan oleh 32 orang (66,67 persen) responden yang menjawab setuju dan sangat setuju bahwa dirinya seringkali harus harus bekerja dengan sangat cepat.

c. Gambaran stres kerja pegawai wanita pada BPS Provinsi Sulawesi Barat

Variabel stres kerja terdiri 3 indikator dan diwakili dengan 18 item pernyataan. Gambaran umum stres kerja pegawai wanita BPS Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16
Distribusi Responden Menurut Kategori Stres Kerja

Kategori Stres Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Rendah (< 2,01)	2	4,17
Agak rendah (2,01 – 3,0)	28	58,33
Agak tinggi (3,01 – 4,0)	16	33,33
Tinggi (> 4,0)	2	4,17
Total	48	100,00

Sumber: Data diolah

Tingkat stress kerja masing-masing pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat dapat dikategorikan berdasarkan jawaban pada kuesioner. Kategori tersebut disajikan pada tabel 4.16. Dari tabel 4.16 diketahui bahwa terdapat 58,33 persen pegawai wanita yang merasakan stres kerja agak rendah, dan 33,33 persen pegawai wanita yang merasakan stres kerja agak tinggi. Selebihnya ada 4,17 persen pegawai wanita merasa stres kerja rendah, dan 4,17 persen pegawai wanita merasa stres kerja tinggi. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai wanita mengalami stress kerja dengan intensitas sedang. Pimpinan diharapkan agar lebih memperhatikan stress pegawai wanita agar tidak meningkat menjadi lebih tinggi. Kemudian pada tabel 4.17 terlihat bahwa dari 3 indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat stres kerja pegawai

wanita, secara umum nilainya agak rendah dengan angka rata-rata sebesar 2,87.

Tabel 4.17.
Rata-rata Nilai Stres Kerja Pegawai Wanita menurut Indikator

Indikator	% Jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
	1	2	3	4	5		
1.Gejala fisiologis	6,5	30,1	24,7	28,6	10,1	3,06	Agak tinggi
2.Gejala Psikologis	4,9	31,3	31,9	23,3	8,7	3,01	Agak tinggi
3.Gejala Perilaku	10,8	41,3	33,3	9,2	5,4	2,57	Agak rendah
Rata-rata						2,87	Agak rendah

Sumber: Data diolah

Pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa ada 2 indikator pengukuran stres kerja mempunyai rata-rata nilai yang masuk ke dalam kategori agak tinggi. Indikator yang masuk dalam kategori agak tinggi tersebut yaitu gejala fisiologis dan psikologis, sedangkan gejala perilaku masuk dalam kategori agak rendah. Secara rata-rata seluruh indikator masuk dalam kategori agak rendah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden merasakan stres kerja yang agak rendah pada pekerjaan. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu indikator gejala fisiologis sebesar 3,06.

Untuk mengukur variabel stres kerja pegawai wanita digunakan 3 indikator dan 18 buah pertanyaan yang semuanya berupa pertanyaan negatif. Kondisi tingkat stres kerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat dapat dilihat pada tabel 4.18 – 4.20.

Tabel 4.18
Rata-rata Nilai Indikator Gejala Fisiologis
pada Variabel Stres Kerja Menurut Item Pertanyaan

Item Pertanyaan		Skor						Rata-rata Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS	Total		
		5	4	3	2	1			
Tekanan darah saya sering meningkat	F	3	4	17	21	3	48	2,65	Agak rendah
	%	6,25	8,33	35,42	43,75	6,25	100		
Jantung saya sering terasa berdebar	F	2	10	18	13	5	48	2,81	Agak rendah
	%	4,17	20,83	37,50	27,08	10,42	100		
Saya sering mengalami gangguan perut seperti maag	F	6	12	9	18	3	48	3,00	Agak tinggi
	%	12,50	25,00	18,75	37,50	6,25	100		
Saya mengalami kelelahan fisik saat bekerja maupun pulang kerja	F	7	24	12	4	1	48	3,67	Agak tinggi
	%	14,58	50,00	25,00	8,33	2,08	100		
Saya mengalami ketegangan otot saat bekerja maupun pulang kerja	F	8	18	12	7	3	48	3,44	Agak tinggi
	%	16,67	37,50	25,00	14,58	6,25	100		
Kondisi tidur saya terganggu sehingga tidak dapat tidur nyenyak	F	2	14	10	17	5	48	2,81	Agak rendah
	%	4,17	29,17	20,83	35,42	10,42	100		
Saya sering mengalami sakit kepala	F	6	14	5	21	2	48	3,02	Agak tinggi
	%	12,50	29,17	10,42	43,75	4,17	100		
Total skor indikator gejala fisiologis (%)								51,41	Agak tinggi
Rata-rata skor indikator gejala fisiologis								3,06	Agak tinggi

Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Indikator gejala fisiologis diwakili oleh 7 pertanyaan. Pada tabel 4.18 dapat dilihat indikator gejala fisiologis pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat memiliki total skor 51,41 dan rata-rata skor 3,06 yang berada pada kategori agak tinggi. Terdapat 3 pertanyaan yang berada pada

kategori agak rendah dan 4 pertanyaan yang termasuk kategori agak tinggi. Skor tertinggi yaitu item pertanyaan “Saya mengalami kelelahan fisik saat bekerja maupun pulang kerja” dengan rata-rata skor sebesar 3,67. Hal tersebut disebabkan oleh 24 orang (50 persen) responden yang menjawab setuju bahwa dirinya mengalami kelelahan fisik saat bekerja maupun pulang kerja.

Tabel 4.19
Rata-rata Nilai Indikator Gejala Psikologis
pada Variabel Stres Kerja Menurut Item Pertanyaan

Item Pertanyaan		Skor					Total	Rata-rata Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Pekerjaan yang saya jalani membuat saya tidak nyaman hingga menimbulkan ketegangan/kecemasan	F	2	15	13	15	3	48	2,96	Agak rendah
	%	4,17	31,25	27,08	31,25	6,25	100		
Beban pekerjaan membuat saya mudah marah atau kesal	F	5	9	15	17	2	48	2,96	Agak rendah
	%	10,42	18,75	31,25	35,42	4,17	100		
Saya menjadi mudah terpancing emosi ketika beban pekerjaan saya meningkat	F	9	11	16	10	2	48	3,31	Agak tinggi
	%	18,75	22,92	33,33	20,83	4,17	100		
Beban pekerjaan membuat saya sulit untuk dapat berkomunikasi efektif dengan rekan kerja	F	1	9	17	19	2	48	2,75	Agak rendah
	%	2,08	18,75	35,42	39,58	4,17	100		
Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya tidak dapat mengembangkan kemampuan diri saya	F	5	13	10	17	3	48	3,00	Agak tinggi
	%	10,42	27,08	20,83	35,42	6,25	100		
Beban pekerjaan sering membuat saya tidak dapat berkonsentrasi/fokus dalam bekerja	F	3	10	21	12	2	48	3,00	Agak tinggi
	%	6,25	20,83	43,75	25,00	4,17	100		
Total skor indikator gejala psikologis (%)							49,91	Agak rendah	
Rata-rata skor indikator gejala psikologis							3,00	Agak tinggi	

Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Indikator gejala psikologis diwakili oleh 6 pertanyaan. Pada tabel 4.19 dapat dilihat indikator gejala psikologis pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat memiliki total skor 49,91 dan rata-rata skor 3,00 yang berada pada kategori agak rendah. Terdapat 3 pertanyaan yang berada pada kategori agak rendah dan 3 pertanyaan yang termasuk kategori agak tinggi. Skor tertinggi yaitu item pertanyaan “Saya menjadi mudah terpancing emosi ketika beban pekerjaan saya meningkat” dengan rata-rata skor sebesar 3,31. Hal tersebut disebabkan oleh 20 orang (41,67 persen) responden yang menjawab sangat setuju dan setuju bahwa dirinya menjadi mudah terpancing emosi ketika beban pekerjaan sedang meningkat.

Tabel 4.20
Rata-rata Nilai Indikator Gejala Perilaku
pada Variabel Stres Kerja Menurut Item Pertanyaan

Item Pertanyaan		Skor					Total	Rata-rata Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Saya akan menghindari atau berpura-pura sibuk bila ada tugas baru yang diberikan kepada saya	F	1	1	13	26	7	48	2,23	Agak rendah
	%	2,08	2,08	27,08	54,17	14,58	100		
Akhir-akhir ini saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	F	0	4	22	17	5	48	2,52	Agak rendah
	%	0,00	8,33	45,83	35,42	10,42	100		
Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang dijadwalkan	F	0	1	18	27	2	48	2,38	Agak rendah
	%	0,00	2,08	37,50	56,25	4,17	100		
Bila tekanan pekerjaan meningkat, nafsu makan saya juga akan meningkat tinggi	F	2	7	14	16	9	48	2,52	Agak rendah
	%	4,17	14,58	29,17	33,33	18,75	100		

Saya akan kehilangan nafsu makan bila beban pekerjaan sedang padat	F	10	9	13	13	3	48	3,21	Agak tinggi
	%	20,83	18,75	27,08	27,08	6,25	100		
Total skor indikator gejala perilaku (%)								39,27	Agak rendah
Rata-rata skor indikator gejala perilaku								2,57	Agak rendah

Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Indikator gejala perilaku diwakili oleh 5 pertanyaan. Pada tabel 4.20 dapat dilihat indikator gejala perilaku pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat memiliki total skor 39,27 dan rata-rata skor 2,57 yang berada pada kategori agak rendah. Empat item pertanyaan termasuk dalam kategori agak rendah sedangkan satu item pertanyaan masuk dalam kategori agak tinggi. Skor tertinggi yaitu item pertanyaan “Saya akan kehilangan nafsu makan bila beban pekerjaan sedang padat” dengan rata-rata skor sebesar 3,21. Kondisi seperti ini jika terus dibiarkan pada akhirnya akan berdampak pada kesehatan pegawai wanita tersebut.

d. Gambaran kinerja pegawai wanita pada BPS Provinsi Sulawesi Barat

Tabel 4.21
Distribusi Responden Menurut Kategori Kinerja

Kategori Kinerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Rendah (< 2,01)	13	27,08
Agak rendah (2,01 – 3,0)	35	72,92
Agak tinggi (3,01 – 4,0)	0	-
Tinggi (> 4,0)	0	-
Total	48	100,00

Sumber: Data diolah

Variabel kinerja terdiri dari 9 indikator dan diwakili dengan 18 item pernyataan. Gambaran umum kinerja pegawai wanita BPS Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada Tabel 4.21.

Tingkat kinerja masing-masing pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat dapat dikategorikan berdasarkan jawaban pada kuesioner. Kategori tersebut disajikan pada tabel 4.21. Dari tabel 4.21 diketahui bahwa terdapat 72,92 persen pegawai wanita berkinerja agak rendah dan selebihnya 27,08 persen berkinerja rendah (Tabel 4.21). Kemudian pada Tabel 4.21 menunjukkan bahwa dari 9 indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja pegawai wanita secara umum nilainya agak rendah, dengan angka rata-rata sebesar 2,29.

Tabel 4.22.
Rata-rata Nilai Kinerja Pegawai Wanita menurut Indikator

Indikator	% Jawaban Responden					Rata-rata	Ket
	1	2	3	4	5		
1. Inisiatif	15,63	72,92	7,29	2,08	2,08	2,02	Agak rendah
2. Menguasai <i>job description</i>	1,04	72,92	14,58	11,46	-	2,36	Agak rendah
3. Hasil yang dicapai	12,99	76,62	9,09	1,30	-	1,99	Rendah
4. Kemampuan kerjasama	8,33	81,25	4,17	6,25	-	2,08	Agak rendah
5. Ketelitian	6,25	59,38	30,21	4,17	-	2,32	Agak rendah
6. Kesesuaian tugas dengan perintah	5,21	77,08	17,71	-	-	2,13	Agak rendah
7. Kualitas hasil kerja	-	70,83	22,92	5,21	1,04	2,36	Agak rendah
8. Tingkat ketepatan penyelesaian	-	67,71	25,00	4,17	3,13	2,43	Agak rendah
9. Kuantitas hasil kerja	1,04	26,04	58,33	12,50	2,08	2,89	Agak rendah
Rata-rata						2,29	Agak rendah

Sumber: Data diolah

Pada tabel 4.22 menunjukkan bahwa ada 1 indikator pengukuran kinerja yang mempunyai rata-rata nilai yang masuk ke dalam kategori rendah. Indikator yang masuk dalam kategori rendah tersebut yaitu hasil yang dicapai, sedangkan 8 indikator lainnya masuk dalam kategori agak rendah. Secara rata-rata seluruh indikator masuk dalam kategori agak rendah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa secara umum responden merasakan kinerjanya agak rendah. Indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu indikator hasil yang dicapai sebesar 1,99.

Untuk mengukur variabel kinerja pegawai wanita digunakan 9 indikator dan 18 buah pertanyaan yang semuanya berupa pertanyaan positif. Kondisi kinerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat dapat dilihat pada tabel 4.23 – 4.31.

Tabel 4.23
Rata-rata Nilai Indikator Inisiatif
pada Variabel Beban Kerja Menurut Item Pertanyaan

Item Pertanyaan	Skor						Rata-rata Skor	Keterangan
	SS	S	KS	TS	STS	Total		
Saya selalu berinisiatif mencari langkah terbaik menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	F	0	0	0	35	13	48	1,73 Rendah
	%	0,00	0,00	0,00	72,92	27,08	100	
Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya.	F	2	2	7	35	2	48	2,31 Agak rendah
	%	4,17	4,17	14,58	72,92	4,17	100	
Total skor indikator inisiatif (%)							25,52	Agak rendah
Rata-rata skor indikator inisiatif							2,02	Agak rendah

Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Indikator inisiatif diwakili oleh 2 pertanyaan yaitu “Saya selalu berinisiatif mencari langkah terbaik menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya” dan “Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya”. Pada tabel 4.23 dapat dilihat indikator inisiatif pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat memiliki total skor 25,52 dan rata-rata skor 2,02 yang berada pada kategori agak rendah.

Rata-rata skor terendah yaitu item pertanyaan “Saya selalu berinisiatif mencari langkah terbaik menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya” yang hanya sebesar 1,73. Hal tersebut disebabkan oleh 35 orang (72,92 persen) responden yang menjawab tidak setuju dan 13 orang (27,08 persen) sangat tidak setuju bahwa dirinya selalu berinisiatif mencari langkah terbaik menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 4.24
Rata-rata Nilai Indikator Menguasai *job description*
pada Variabel Beban Kerja Menurut Item Pertanyaan

Item Pertanyaan	Skor						Rata-rata Skor	Keterangan
	SS	S	KS	TS	STS	Total		
	5	4	3	2	1			
Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan pokok saya.	F	0	3	7	38	0	48	2,27 Agak rendah
	%	0,00	6,25	14,58	79,17	0,00	100	
Saya merasa tidak kesulitan mengerjakan pekerjaan saya sekarang dengan ilmu yang saya miliki.	F	0	8	7	32	1	48	2,46 Agak rendah
	%	0,00	16,67	14,58	66,67	2,08	100	
Total skor indikator menguasai <i>job description</i> (%)							34,11	Agak rendah
Rata-rata skor indikator menguasai <i>job description</i>							2,36	Agak rendah

Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Indikator menguasai *job description* diwakili oleh 2 pertanyaan yaitu “Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan pokok saya” dan “Saya merasa tidak kesulitan mengerjakan pekerjaan saya sekarang dengan ilmu yang saya miliki”. Pada tabel 4.24 dapat dilihat indikator menguasai *job description* pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat memiliki total skor 34,11 dan rata-rata skor 2,36 yang berada pada kategori agak rendah.

Rata-rata skor terendah yaitu item pertanyaan “Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan pokok saya” yang hanya sebesar 2,27. Hal tersebut disebabkan oleh 38 orang (79,17 persen) responden yang menjawab tidak setuju bahwa dirinya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.

Tabel 4.25
Rata-rata Nilai Indikator Hasil Yang Dicapai
pada Variabel Beban Kerja Menurut Item Pertanyaan

Item Pertanyaan	Skor						Rata-rata Skor	Keterangan
	SS	S	KS	TS	STS	Total		
Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya membuat perencanaan/jadwal agar bisa terselesaikan dengan baik.	F	0	0	5	36	7	48	1,96 Rendah
	%	0,00	0,00	10,42	75,00	14,58	100	
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan.	F	0	1	2	23	3	48	2,02 Agak rendah
	%	0,00	2,08	4,17	47,92	6,25	100	
Total skor indikator hasil yang dicapai (%)							24,74	Rendah
Rata-rata skor indikator hasil yang dicapai							1,99	Rendah

Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Indikator hasil yang dicapai diwakili oleh 2 pertanyaan yaitu “Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya membuat perencanaan/jadwal agar bisa terselesaikan dengan baik” dan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan”. Pada tabel 4.25 dapat dilihat indikator hasil yang dicapai pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat memiliki total skor 24,74 dan rata-rata skor 1,99 yang berada pada kategori rendah.

Rata-rata skor terendah yaitu item pertanyaan “Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya membuat perencanaan/jadwal agar bisa terselesaikan dengan baik” yang hanya sebesar 1,96. Hal tersebut disebabkan oleh 36 orang (75 persen) responden yang menjawab tidak setuju bahwa dirinya selalu membuat perencanaan/jadwal dalam menyelesaikan pekerjaan agar bisa terselesaikan dengan baik.

Tabel 4.26
Rata-rata Nilai Indikator Kemampuan Kerjasama
pada Variabel Beban Kerja Menurut Item Pertanyaan

Item Pertanyaan		Skor					Total	Rata-rata Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kantor.	F	0	3	2	40	3	48	2,10	Agak rendah
	%	0,00	6,25	4,17	83,33	6,25	100		
Saya mampu menghindari konflik dengan rekan kerja	F	0	3	2	38	5	48	2,06	Agak rendah
	%	0,00	6,25	4,17	79,17	10,42	100		
Total skor indikator kemampuan kerjasama (%)								27,08	Agak rendah
Rata-rata skor indikator kemampuan kerjasama								2,08	Agak rendah

Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Indikator hasil yang dicapai diwakili oleh 2 pertanyaan yaitu “Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya membuat perencanaan/jadwal agar bisa terselesaikan dengan baik” dan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan”. Pada tabel 4.26 dapat dilihat indikator hasil yang dicapai pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat memiliki total skor 24,74 dan rata-rata skor 1,99 yang berada pada kategori rendah.

Rata-rata skor terendah yaitu item pertanyaan “Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya membuat perencanaan/jadwal agar bisa terselesaikan dengan baik” yang hanya sebesar 1,96. Hal tersebut disebabkan oleh 36 orang (75 persen) responden yang menjawab tidak setuju bahwa dirinya selalu membuat perencanaan/jadwal dalam menyelesaikan pekerjaan agar bisa terselesaikan dengan baik.

Tabel 4.27
Rata-rata Nilai Indikator Ketelitian
pada Variabel Beban Kerja Menurut Item Pertanyaan

Item Pertanyaan		Skor					Total	Rata-rata Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Dalam menjalankan tugas, saya jarang melakukan kesalahan.	F	0	4	24	20	0	48	2,67	Agak rendah
	%	0,00	8,33	50,00	41,67	0,00	100		
Saya selalu meneliti kembali pekerjaan saya untuk meminimalisir kesalahan kerja.	F	0	0	5	37	6	48	1,98	Rendah
	%	0,00	0,00	10,42	77,08	12,50	100		
Total skor indikator indikator ketelitian (%)							33,07	Agak rendah	
Rata-rata skor indikator indikator ketelitian							2,32	Agak rendah	

Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Indikator ketelitian diwakili oleh 2 pertanyaan yaitu “Dalam menjalankan tugas, saya jarang melakukan kesalahan” dan “Saya selalu meneliti kembali pekerjaan saya untuk meminimalisir kesalahan kerja.”. Pada tabel 4.27 dapat dilihat indikator ketelitian pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat memiliki total skor 33,07 dan rata-rata skor 2,32 yang berada pada kategori agak rendah.

Rata-rata skor terendah yaitu item pertanyaan “Saya selalu meneliti kembali pekerjaan saya untuk meminimalisir kesalahan kerja” yang hanya sebesar 1,98. Hal tersebut disebabkan oleh 37 orang (77,08 persen) responden yang menjawab tidak setuju bahwa dirinya selalu meneliti kembali pekerjaan saya untuk meminimalisir kesalahan kerja.

Tabel 4.28
Rata-rata Nilai Indikator Kesesuaian Tugas Dengan Perintah
pada Variabel Beban Kerja Menurut Item Pertanyaan

Item Pertanyaan		Skor					Rata-rata Skor	Keterangan	
		SS	S	KS	TS	STS			Total
		5	4	3	2	1			
Saya mampu bekerja sesuai perintah atasan	F	0	0	4	40	4	48	2,00	Agak rendah
	%	0,00	0,00	8,33	83,33	8,33	100		
Atasan saya selalu puas dengan hasil pekerjaan saya.	F	0	0	13	34	1	48	2,25	Agak rendah
	%	0,00	0,00	27,08	70,83	2,08	100		
Total skor indikator kesesuaian tugas dengan perintah (%)							28,13	Agak rendah	
Rata-rata skor indikator kesesuaian tugas dengan perintah							2,13	Agak rendah	

Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Indikator kesesuaian tugas dengan perintah diwakili oleh 2 pertanyaan yaitu “Saya mampu bekerja sesuai perintah atasan” dan “Atasan saya selalu puas dengan hasil pekerjaan saya”. Pada tabel 4.28

dapat dilihat indikator kesesuaian tugas dengan perintah pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat memiliki total skor 28,13 dan rata-rata skor 2,13 yang berada pada kategori agak rendah.

Rata-rata skor terendah yaitu item pertanyaan “Saya mampu bekerja sesuai perintah atasan” yang hanya sebesar 2,00. Hal tersebut disebabkan oleh 40 orang (83,33 persen) responden yang menjawab tidak setuju bahwa dirinya mampu bekerja sesuai perintah atasan.

Tabel 4.29
Rata-rata Nilai Indikator Kualitas Hasil Kerja
pada Variabel Beban Kerja Menurut Item Pertanyaan

Item Pertanyaan		Skor					Total	Rata-rata Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Saya mampu bekerja sesuai standar perusahaan.	F	0	0	2	46	0	48	2,04	Agak rendah
	%	0,00	0,00	4,17	95,83	0,00	100		
Hasil pekerjaan saya tidak ada yang mengecewakan	F	1	5	20	22	0	48	2,69	Agak rendah
	%	2,08	10,42	41,67	45,83	0,00	100		
Total skor indikator kualitas hasil kerja (%)							34,11	Agak rendah	
Rata-rata skor indikator kualitas hasil kerja							2,36	Agak rendah	

Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Indikator kualitas hasil kerja diwakili oleh 2 pertanyaan yaitu “Saya mampu bekerja sesuai standar perusahaan” dan “Hasil pekerjaan saya tidak ada yang mengecewakan”. Pada tabel 4.29 dapat dilihat indikator kualitas hasil kerja pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat memiliki total skor 34,11 dan rata-rata skor 2,36 yang berada pada kategori agak rendah.

Rata-rata skor terendah yaitu item pertanyaan “Saya mampu bekerja sesuai standar perusahaan” yang hanya sebesar 2,04. Hal tersebut disebabkan oleh 46 orang (95,83 persen) responden yang menjawab tidak setuju bahwa dirinya mampu bekerja sesuai standar perusahaan.

Tabel 4.30
Rata-rata Nilai Indikator Tingkat Ketepatan Penyelesaian
pada Variabel Beban Kerja Menurut Item Pertanyaan

Item Pertanyaan		Skor					Total	Rata-rata Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya tepat waktu.	F	0	2	8	38	0	48	2,25	Agak rendah
	%	0,00	4,17	16,67	79,17	0,00	100		
Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan yang pelaksanaannya bersamaan.	F	3	2	16	27	0	48	2,60	Agak rendah
	%	6,25	4,17	33,33	56,25	0,00	100		
Total skor indikator tingkat ketepatan penyelesaian (%)							35,68	Agak rendah	
Rata-rata skor indikator tingkat ketepatan penyelesaian							2,43	Agak rendah	

Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Indikator tingkat ketepatan penyelesaian diwakili oleh 2 pertanyaan yaitu “Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya tepat waktu” dan “Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan yang pelaksanaannya bersamaan”. Pada tabel 4.30 dapat dilihat indikator tingkat ketepatan penyelesaian pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat memiliki total skor 35,68 dan rata-rata skor 2,43 yang berada pada kategori agak rendah.

Rata-rata skor terendah yaitu item pertanyaan “Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya tepat waktu” yang hanya sebesar 2,25. Hal tersebut disebabkan oleh 38 orang (79,17 persen) responden yang

menjawab tidak setuju bahwa dirinya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.31
Rata-rata Nilai Indikator Kuantitas Hasil Kerja
pada Variabel Beban Kerja Menurut Item Pertanyaan

Item Pertanyaan		Skor					Total	Rata-rata Skor	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Semua pekerjaan saya dapat saya selesaikan dengan baik.	F	2	6	40	0	0	48	2,21	Agak rendah
	%	4,17	12,50	83,33	0,00	0,00	100		
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan walaupun jumlahnya banyak.	F	0	6	16	25	1	48	2,56	Agak rendah
	%	0,00	12,50	33,33	52,08	2,08	100		
Total skor indikator kuantitas hasil kerja (%)							34,64	Agak rendah	
Rata-rata skor indikator kuantitas hasil kerja							2,39	Agak rendah	

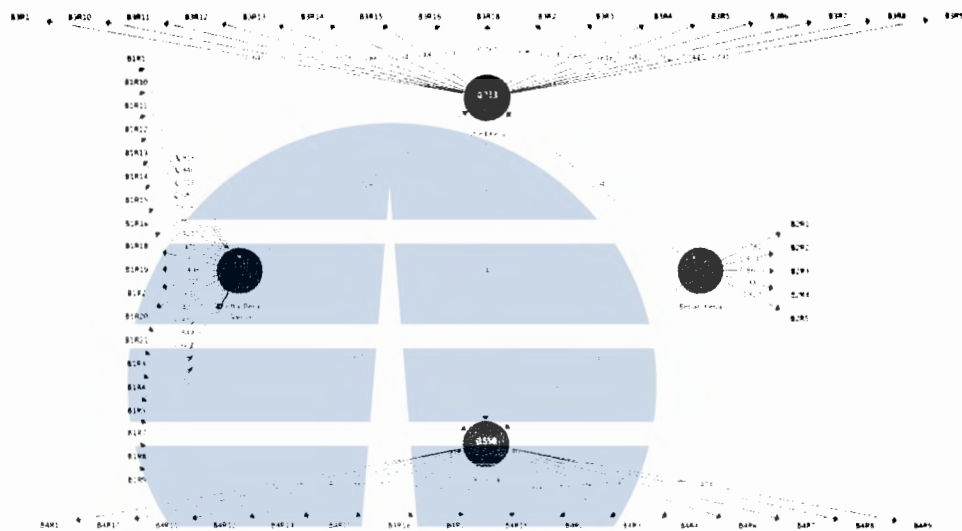
Sumber: Data hasil penelitian, diolah

Indikator kuantitas hasil kerja diwakili oleh 2 pertanyaan yaitu “Semua pekerjaan saya dapat saya selesaikan dengan baik” dan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan walaupun jumlahnya banyak”. Pada tabel 4.31 dapat dilihat indikator kuantitas hasil kerja pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat memiliki total skor 34,64 dan rata-rata skor 2,39 yang berada pada kategori agak rendah.

Rata-rata skor terendah yaitu item pertanyaan “Semua pekerjaan saya dapat saya selesaikan dengan baik” yang hanya sebesar 2,21. Hal tersebut disebabkan oleh 40 orang (83,33 persen) responden yang menjawab tidak setuju bahwa dirinya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Pengaruh konflik peran ganda, dan beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja
 - a. Hasil Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran awal untuk mengukur pengaruh konflik peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja pegawai wanita melalui stres kerja adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Model Penelitian Awal

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghazali, 2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 4.22 Outer Loadings Model Awal

Indikator	Outer Loadings
Konflik Peran Ganda	
B1R1	0,818
B1R2	0,715
B1R3	0,819
B1R4	0,847
B1R5	0,601
B1R7	0,786
B1R8	0,586
B1R9	0,715
B1R10	0,846
B1R11	0,711
B1R12	0,687
B1R13	0,668
B1R14	0,605
B1R15	0,421
B1R16	0,475
B1R18	0,323
B1R19	0,498
B1R20	0,610
B1R21	0,420
Beban Kerja	
B2R1	0,781
B2R2	0,874
B2R3	0,869
B2R4	0,900
B2R5	0,824
Stres Kerja	
B3R1	0,645
B3R2	0,696
B3R3	0,674

Tabel 4.22 Outer Loadings Model Awal (Lanjutan)

Indikator	Outer Loadings
B3R4	0,651
B3R5	0,618
B3R6	0,681
B3R7	0,762
B3R8	0,744
B3R9	0,791
B3R10	0,679
B3R11	0,620
B3R12	0,616
B3R13	0,865
B3R14	0,234
B3R15	0,487
B3R16	0,333
B3R18	0,761
Kinerja	
B4R1	0,600
B4R2	0,806
B4R3	0,830
B4R4	0,665
B4R6	0,383
B4R7	0,617
B4R8	0,575
B4R9	0,434
B4R10	0,389
B4R11	0,340
B4R12	0,868
B4R14	0,577
B4R15	0,790
B4R16	0,769
B4R 17	0,478
B4R 18	0,707

Sumber: Hasil olah data dengan smartpls v.3.2.3

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS v.3.2.3. dapat dilihat pada tabel 4.22. Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi *convergen validity* karena masih ada indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50. Sehingga ada beberapa kandidat item pertanyaan untuk dibuang agar indikator menjadi valid. Selanjutnya untuk memutuskan apakah indikator tersebut perlu dibuang atau tetap dipertahankan perlu dilakukan uji lanjutan yaitu *discriminant validity* berdasarkan nilai *cross loading*.

Tabel 4.23 Uji Validitas Model Awal

Indikator	Convergent Validity	Discriminant Validity
Konflik Peran Ganda		
B1R1	Valid	Valid
B1R2	Valid	Valid
B1R3	Valid	Valid
B1R4	Valid	Valid
B1R5	Valid	Valid
B1R7	Valid	Valid
B1R8	Valid	Valid
B1R9	Valid	Valid
B1R10	Valid	Valid
B1R11	Valid	Valid
B1R12	Valid	Valid
B1R13	Valid	Valid
B1R14	Valid	Valid
B1R15	Tidak Valid	Valid
B1R16	Tidak Valid	Valid
B1R18	Tidak Valid	Valid
B1R19	Tidak Valid	Valid
B1R20	Valid	Valid
B1R21	Tidak Valid	Tidak Valid

Tabel 4.23 Uji Validitas Model Awal (Lanjutan)

Indikator	Convergent Validity	Discriminant Validity
Beban Kerja		
B2R1	Valid	Valid
B2R2	Valid	Valid
B2R3	Valid	Valid
B2R4	Valid	Valid
B2R5	Valid	Valid
Stres Kerja		
B3R1	Valid	Valid
B3R2	Valid	Valid
B3R3	Valid	Valid
B3R4	Valid	Valid
B3R5	Valid	Valid
B3R6	Valid	Valid
B3R7	Valid	Valid
B3R8	Valid	Valid
B3R9	Valid	Valid
B3R10	Valid	Tidak Valid
B3R11	Valid	Valid
B3R12	Valid	Valid
B3R13	Valid	Valid
B3R14	Tidak Valid	Tidak Valid
B3R15	Tidak Valid	Valid
B3R16	Tidak Valid	Tidak Valid
B3R18	Valid	Valid
Kinerja		
B4R1	Valid	Valid
B4R2	Valid	Valid
B4R3	Valid	Valid
B4R4	Valid	Valid
B4R6	Tidak Valid	Valid
B4R7	Valid	Valid
B4R8	Valid	Valid

Tabel 4.23 Uji Validitas Model Awal (Lanjutan)

Indikator	Convergent Validity	Discriminant Validity
B4R9	Tidak Valid	Valid
B4R10	Tidak Valid	Valid
B4R11	Tidak Valid	Valid
B4R12	Valid	Valid
B4R14	Valid	Valid
B4R15	Valid	Valid
B4R16	Valid	Valid
B4R 17	Valid	Valid
B4R 18	Valid	Valid

Sumber: Hasil olah data dengan smartpls v.3.2.3

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya (*cross loading*). Selanjutnya kriteria validitas dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)* masing-masing konstruks. Konstruk dikatakan valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5. Hasil pengujian *discriminant validity* dapat dilihat pada tabel 4.23.

Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability* masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70. Pada tabel 4.24 akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4.24 *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)* Menurut Variabel pada Model Awal

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Konflik Peran Ganda	0,932	0,432
Beban Kerja	0,929	0,723
Stres Kerja	0,924	0,432
Kinerja	0,910	0,405

Sumber: Hasil olah data dengan smartpls v.3.2.3

Berdasarkan tabel 4.24 dapat disimpulkan bahwa menurut hasil *composite reliability* semua konstruk memenuhi kriteria reliabel, namun berdasarkan nilai AVE ada 3 variabel yang belum valid, yaitu konflik peran ganda, stres kerja dan kinerja karena mempunyai nilai AVE dibawah 0,5.

Setelah beberapa indikator yang tidak valid dikeluarkan, terlihat bahwa nilai AVE semua variabel sudah lebih besar dari 0,5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa model sudah valid sehingga merupakan model yang baik (Tabel 4.25).

Tabel 4.25 *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)* Menurut Variabel pada Model Akhir

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Konflik Peran Ganda	0,939	0,512
Beban Kerja	0,929	0,723
Stres Kerja	0,933	0,501
Kinerja	0,923	0,527

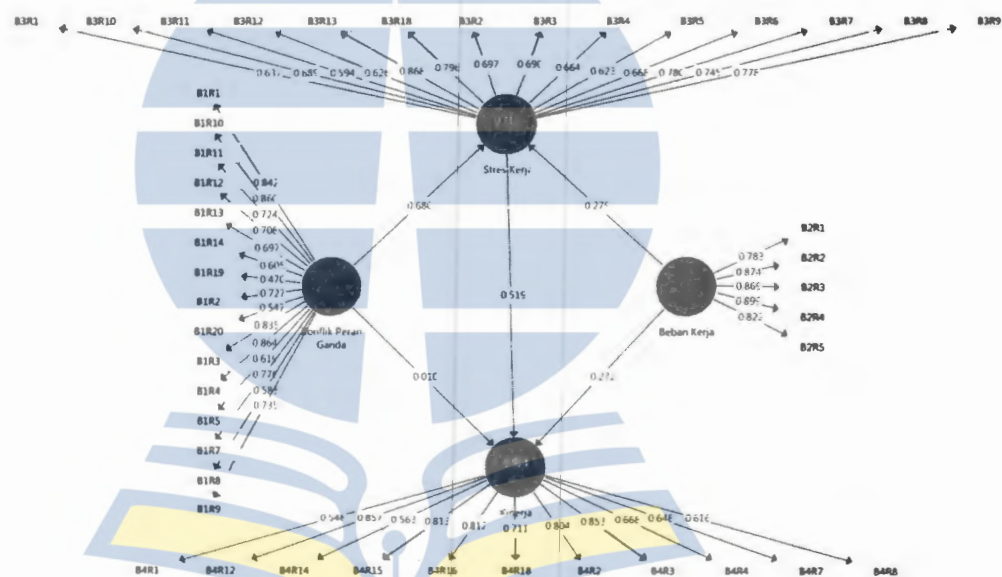
Sumber: Hasil olah data dengan smartpls v.3.2.3

Berdasarkan tabel 4.25, hasil dari output pengolahan data dengan smartpls, *composite reliability* variabel konflik peran ganda, beban kerja,

stress kerja, dan kinerja semuanya diatas 0,70 sehingga *composite reliability* dalam penelitian ini adalah baik.

b. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Berikut merupakan model yang baru setelah mengeliminasi beberapa indikator yang tidak valid:



Gambar 4.2 Model Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Melalui Stres Kerja Setelah Beberapa Indikator Dikeluarkan

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.26 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.26 Nilai *R-square* menurut variabel laten

	<i>R-square</i>
Stres Kerja	0,719
Kinerja	0,524

Sumber: Hasil olah data dengan smartpls v.3.2.3

Tabel 4.26 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel kinerja sebesar 0,524, dan variabel stress kerja sebesar 0,719. Hasil ini menunjukkan bahwa 71,9 persen variabel stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel konflik peran ganda dan beban kerja sedangkan 28,1 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya. Selanjutnya 52,4 persen variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel konflik peran ganda, beban kerja dan stres kerja sedangkan 47,6 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Di samping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. Hasil penghitungan *Q-square* sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,719^2)(1 - 0,524^2)$$

$$Q^2 = 1 - (0,483039)(0,725424)$$

$$Q^2 = 1 - 0,350408$$

$$Q^2 = 0,649592$$

Besaran *Q-square* semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Nilai *Q-square* sebesar 0,649592 menggambarkan bahwa 64,96 persen variable endogen dapat dijelaskan oleh variable eksogen didalam model. Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat analisis *bootstrapping* pada *Path Coefficients*, yaitu dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Jika nilai t-hitung lebih besar dibandingkan dengan t-tabel maka perumusan hipotesis diterima.

Tabel 4.27 Hasil Output Bootstrapping

	Koef	T-hitung	P-Value	Keterangan
Beban kerja → Kinerja	-0,272	1,570	0,117	Ho diterima
Beban kerja → Stres kerja	0,279	4,104	0,000	Ho ditolak
Konflik peran ganda → Kinerja	-0,010	0,051	0,959	Ho diterima
Konflik peran ganda → Stres kerja	0,680	12,309	0,000	Ho ditolak
Stres kerja → Kinerja	-0,519	2,304	0,022	Ho ditolak

Sumber: Hasil olah data dengan smartpls v.3.2.3

Statistik uji untuk melihat signifikansi pengaruh variabel eksogen terhadap endogen adalah uji t. T-tabel yang digunakan adalah nilai z-score dengan $\alpha=0,05$ sebesar 1,96.

1) Pengujian hipotesis 1 (Konflik peran ganda secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variable konflik peran ganda dengan stress kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,680 dengan nilai t hitung sebesar 12,309. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hasil ini berarti bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan yang positif dan signifikan

terhadap stres kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

- 2) Pengujian hipotesis 2 (Beban kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat.)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel beban kerja dengan stres menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,279 dengan nilai t hitung sebesar 4,104. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (2,01063). Hasil ini berarti bahwa beban kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap stres. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

- 3) Pengujian hipotesis 3 (Stres kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat.)

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel stress kerja dengan kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,519 dengan nilai t hitung sebesar 2,304. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hasil ini berarti bahwa stres kerja memiliki hubungan yang negative dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

- 4.a) Pengujian hipotesis 4.a (Konflik peran ganda secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita BPS Sulawesi)

Hasil pengujian hipotesis 4.a menunjukkan bahwa hubungan variabel konflik peran ganda dengan kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur

sebesar -0,010 dengan nilai t hitung sebesar 0,051. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (2,01063). Hasil ini berarti bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan yang negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4.a ditolak.

4.b) Pengujian hipotesis 4.b (Konflik peran ganda secara tidak langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat melalui stres kerja.)

Pengujian hipotesis 4.b untuk pengujian pengaruh tidak langsung variabel konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stress kerja dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui hasil pengujian pengaruh stress kerja terhadap kinerja. Pengujian pengaruh mediasi dilakukan dengan menggunakan rumus Sobel.

Hasil pengujian pengaruh stress kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,519. Nilai t hitung diperoleh sebesar 2,304. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (2,01063). Hasil ini berarti bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

Pengujian terhadap pengaruh mediasi antar variabel intervening dengan dependen dilakukan dengan perhitungan rumus sobel. Hasil dari kedua pengujian diringkas sebagai berikut:

$$P_1 = 0,680$$

$$Se_1 = 0,055$$

$$P_2 = -0,519$$

$$Se_2 = 0,225$$

Besarnya koefisien tidak langsung variabel konflik peran ganda terhadap kinerja merupakan perkalian dari pengaruh variabel konflik peran ganda terhadap variabel stress kerja dengan stress kerja terhadap kinerja, sehingga diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} P_{12} &= P_1 \cdot P_2 \\ &= (0,680)(-0,519) \\ &= -0,35292 \end{aligned}$$

Besarnya standard error tidak langsung konflik peran ganda terhadap kinerja merupakan perkalian dari pengaruh konflik peran ganda terhadap stress kerja dengan stress kerja terhadap kinerja, sehingga diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Se_{12} &= \sqrt{P_1^2 \cdot Se_2^2 + P_2^2 \cdot Se_1^2 + Se_1^2 \cdot Se_2^2} \\ &= \sqrt{(0,680)^2(0,225)^2 + (-0,519)^2(0,055)^2 + (0,225)^2(0,055)^2} \\ &= \sqrt{0,024376958} \\ &= 0,156131219 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut:

$$t = \frac{P_{12}}{Se_{12}} = \frac{0,35292}{0,156131219} = 2,260406352$$

Nilai t sebesar 2,260406352 tersebut lebih besar dari 2,01063 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stress kerja dapat diterima. Dengan demikian Hipotesis 4.b diterima.

5.a) Pengujian hipotesis 5.a (Beban kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat.)

Hasil pengujian hipotesis 5.a menunjukkan bahwa hubungan variabel beban kerja dengan kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,272 dengan nilai t hitung sebesar 1,570. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (2,01063). Hasil ini berarti bahwa beban kerja memiliki hubungan yang negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5.a ditolak.

5.b) Pengujian hipotesis 5.b (Beban kerja secara tidak langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat melalui stres kerja.)

Pengujian hipotesis 5.b untuk pengujian pengaruh tidak langsung variabel beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui hasil pengujian pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Pengujian pengaruh mediasi dilakukan dengan menggunakan rumus Sobel.

Hasil pengujian pengaruh stres kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,519. Nilai t hitung diperoleh sebesar 2,304. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (2,01063). Hasil ini berarti bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

Pengujian terhadap pengaruh mediasi antar variabel intervening dengan dependen dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel. Hasil dari kedua pengujian diringkas sebagai berikut:

$$P_1 = 0,279$$

$$Se_1 = 0,068$$

$$P_2 = -0,519$$

$$Se_2 = 0,225$$

Besarnya koefisien tidak langsung variabel konflik peran ganda terhadap kinerja merupakan perkalian dari pengaruh variabel konflik peran ganda terhadap variabel stress kerja dengan stress kerja terhadap kinerja, sehingga diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} P_{12} &= P_1 \cdot P_2 \\ &= (0,279)(-0,519) \\ &= -0,144801 \end{aligned}$$

Besarnya standard error tidak langsung konflik peran ganda terhadap kinerja merupakan perkalian dari pengaruh konflik peran ganda terhadap stress kerja dengan stress kerja terhadap kinerja, sehingga diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Se_{12} &= \sqrt{P_1^2 \cdot Se_2^2 + P_2^2 \cdot Se_1^2 + Se_1^2 \cdot Se_2^2} \\ &= \sqrt{(0,279)^2(0,225)^2 + (-0,519)^2(0,068)^2 + (0,225)^2(0,068)^2} \\ &= \sqrt{0,005442947} \\ &= 0,073776333 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut:

$$t = \frac{P_{12}}{Se_{12}} = \frac{0,144801}{0,073776333} = 1,9627026$$

Nilai t sebesar 1,9627026 tersebut lebih besar dari 1,96 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel beban kerja terhadap kinerja melalui stress kerja dapat diterima. Dengan demikian Hipotesis 5.b diterima.

B. Pembahasan

1. Gambaran konflik peran ganda, beban kerja, stress kerja, dan kinerja pegawai wanita pada BPS Sulawesi Barat

Jumlah total skor variabel konflik peran ganda sebesar 3.595. Tingkat konflik peran ganda yang dirasakan pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat 8 orang berada pada kategori tinggi (16,67%), dan 28 orang berada pada kategori agak tinggi (58,33%). Selebihnya 12 orang atau 25% berada pada kategori agak rendah. Tidak ada pegawai wanita yang memiliki tingkat konflik peran ganda rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap pegawai wanita yang sudah menikah memiliki konflik peran didalam dirinya dengan kadar yang berbeda-beda.

Rata-rata skor variabel konflik peran ganda sebesar 3,39 dan berada pada kategori agak tinggi. Jika dilihat berdasarkan indikator konflik peran ganda, indikator *behavior based conflict* memiliki rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 3,66 sedangkan indikator *strain based conflict* memiliki rata-rata skor terendah yaitu sebesar 3,08. Rata-rata semua indikator konflik peran ganda masih berada ditingkat agak tinggi.

Jumlah total skor variabel beban kerja sebesar 895. Tingkat beban kerja yang dirasakan pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat 15 orang berada pada kategori tinggi (32,61%), dan 23 orang berada pada kategori agak tinggi (50%). Selebihnya 8 orang atau 17,39% berada pada kategori agak rendah. Tidak ada pegawai wanita yang memiliki tingkat beban kerja rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap pegawai wanita BPS Sulawesi Barat mendapatkan beban kerja yang agak rendah hingga tinggi.

Rata-rata skor variabel beban kerja sebesar 3,81 dan berada pada kategori agak tinggi. Jika dilihat berdasarkan indikator beban kerja, indikator jumlah pekerjaan memiliki rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 3,88 sedangkan indikator kecepatan memiliki rata-rata skor terendah yaitu sebesar 3,73. Rata-rata semua indikator beban kerja masih berada ditingkat agak tinggi.

Jumlah total skor variabel stres kerja sebesar 2.507. Tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat 2 orang berada pada kategori tinggi (4,17%), 16 orang berada pada kategori agak tinggi (33,33%), 28 orang berada pada kategori agak rendah (58,33%), dan 2 orang atau 4,17% berada pada kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai wanita BPS Sulawesi Barat mengalami stres kerja dengan kadar agak rendah. Stres kerja pegawai wanita bps tergolong agak rendah karena pegawai bps sudah terbiasa menghadapi stres kerja sehingga sudah mempunyai manajemen stres yang cukup baik.

Rata-rata skor variabel stress kerja sebesar 2,87 dan berada pada kategori agak rendah. Jika dilihat berdasarkan indikator stres kerja, indikator gejala fisiologis memiliki rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 3,06 sedangkan

indikator gejala perilaku memiliki rata-rata skor terendah yaitu sebesar 2,57. Rata-rata indikator gejala fisiologis dan gejala psikologis berada pada kategori agak tinggi sedangkan indikator gejala perilaku berada pada kategori agak rendah.

Jumlah total skor variabel kinerja sebesar 1.928. Ada sebanyak 35 orang pegawai wanita di BPS Sulawesi Barat yang memiliki tingkat kinerja berada pada kategori agak rendah (72,92%), dan 13 orang berada pada kategori rendah (27,08%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai wanita BPS Sulawesi Barat memiliki kinerja agak rendah.

Rata-rata skor variabel kinerja sebesar 2,29 dan berada pada kategori agak rendah. Jika dilihat berdasarkan indikator kinerja, indikator kuantitas hasil kerja memiliki rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 2,89 sedangkan indikator hasil yang dicapai memiliki rata-rata skor terendah yaitu sebesar 1,99. Rata-rata indikator hasil yang dicapai berada pada kategori rendah, sedangkan indikator lainnya semua berada pada kategori agak rendah.

2. Pengaruh konflik peran ganda secara langsung terhadap stress kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap stress kerja pegawai wanita. Hasil pengujian ini dapat dijelaskan bahwa konflik peran ganda yang dirasakan pegawai wanita BPS Sulawesi Barat akan meningkatkan stress kerja. Besarnya pengaruh konflik peran ganda secara langsung terhadap stress kerja sebesar 0,680. Dengan demikian, tingkat konflik peran ganda yang dirasakan pegawai wanita akan berpengaruh positif secara langsung terhadap stress kerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat. Hal ini sejalan dengan

hipotesis awal bahwa konflik peran ganda yang dilakoni oleh pegawai wanita BPS Sulawesi Barat akan memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Judge et al (Wilyana, 2013) bahwa konflik pekerjaan-keluarga cenderung mengarah pada stres kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik keluarga-pekerjaan dapat mengarah pada stres kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stres kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya juga memberikan hasil yang tidak berbeda. Almasitoh (2011) meneliti stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. Lokus penelitian dilakukan di salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta yang bekerja pada ruang inap. Penelitian tersebut memberikan hasil yang signifikan untuk semua hipotesis penelitian. Artinya, variabel konflik peran ganda mempengaruhi stres kerja perawat. Konflik peran ganda mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja perawat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

3. Pengaruh beban kerja secara langsung terhadap stres kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap stres kerja pegawai wanita. Hasil

pengujian ini dapat dijelaskan bahwa beban kerja yang dirasakan pegawai wanita BPS Sulawesi Barat akan meningkatkan stres kerja. Besarnya pengaruh beban kerja secara langsung terhadap stres kerja sebesar 0,279. Dengan demikian, tingkat beban kerja yang dirasakan pegawai wanita akan berpengaruh positif secara langsung terhadap stres kerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat. Hal ini sejalan dengan hipotesis awal bahwa beban kerja yang diterima oleh pegawai wanita BPS Sulawesi Barat akan memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Davis & Newstrom (Supardi, 2007) bahwa Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres.

Beberapa penelitian sebelumnya juga memberikan hasil yang tidak berbeda. Soesatyo (2014) meneliti pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Lokus penelitian dilakukan terhadap karyawan tetap departemen produksi PT apie Indo Kurnia. Penelitian tersebut memberikan hasil yang signifikan untuk semua hipotesis penelitian. Artinya, variabel beban kerja mempengaruhi stres kerja karyawan. Beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

4. Pengaruh stress kerja secara langsung terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap stres kerja pegawai wanita. Hasil

pengujian ini dapat dijelaskan bahwa stress kerja yang dirasakan pegawai wanita BPS Sulawesi Barat akan menurunkan kinerja. Besarnya pengaruh stres kerja secara langsung terhadap kinerja sebesar -0,519. Dengan demikian, tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai wanita akan berpengaruh negatif secara langsung terhadap kinerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat. Hal ini sejalan dengan hipotesis awal bahwa stres kerja yang diterima oleh pegawai wanita BPS Sulawesi Barat akan memberikan pengaruh negatif secara langsung terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Williams et al (Turangan, 2013) bahwa stres yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari *job stress* yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang rendah. Selanjutnya, Sopiah (2008) juga menyatakan bahwa salah satu dari gejala stres yang tinggi adalah kinerja yang rendah.

Beberapa penelitian sebelumnya memberikan hasil yang tidak berbeda. Roboth (2015) melakukan penelitian yang bertujuan untuk membuktikan pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja. Lokasi penelitian dilakukan terhadap seluruh wanita yang sudah menikah yang bekerja di yayasan compassion Indonesia. Penelitian tersebut memberikan hasil yang signifikan untuk hipotesis penelitian yang berbunyi “stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja wanita berperan ganda”. Artinya, variabel stress kerja mempengaruhi kinerja wanita berperan ganda di yayasan compassion east Indonesia. Stres kerja mempunyai pengaruh negative terhadap kinerja pegawai wanita. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

5. Pengaruh konflik peran ganda secara langsung terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan konflik peran ganda dan kinerja adalah hubungan negatif, namun konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai wanita. Hasil pengujian ini dapat dijelaskan bahwa konflik peran ganda yang diperankan oleh pegawai wanita BPS Sulawesi Barat dapat menurunkan kinerja, namun pengaruhnya tidak nyata. Besarnya pengaruh konflik peran ganda secara langsung terhadap kinerja sebesar $-0,010$. Hal ini tidak sejalan dengan hipotesis awal bahwa konflik peran ganda yang diperankan oleh pegawai wanita BPS Sulawesi Barat akan memberikan pengaruh negatif secara langsung terhadap kinerja. Hal tersebut dimungkinkan terjadi karena konflik peran ganda yang dialami oleh pegawai wanita BPS Sulawesi Barat justru mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya agar dapat menyisihkan lebih banyak waktunya untuk keluarga.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Tewel (2014) dimana penelitian tersebut membenarkan hipotesa bahwa konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi di Manado. Sedangkan penelitian sebelumnya yang memberikan hasil yang serupa dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2008). Maharani melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pada 36 orang ibu bekerja di PT Tempo Nagadi, ABN Amro (RBS),

dinas kesehatan, dan perumahan kemang pratama. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari konflik peran ganda terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini masih didukung oleh penelitian sebelumnya.

6. Pengaruh konflik peran ganda secara tidak langsung terhadap kinerja melalui stres kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai wanita melalui stress kerja. Hasil pengujian ini dapat dijelaskan bahwa konflik peran ganda yang dirasakan pegawai wanita BPS Sulawesi Barat akan menurunkan kinerja melalui peningkatan stress kerja. Besarnya pengaruh konflik peran ganda secara tidak langsung terhadap kinerja melalui stres kerja sebesar -0,35292. Dengan demikian, tingkat konflik peran ganda yang dirasakan pegawai wanita akan berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja melalui stres kerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat. Hal ini sejalan dengan hipotesis awal bahwa konflik peran ganda yang dilakoni oleh pegawai wanita BPS Sulawesi Barat akan memberikan pengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja melalui stres kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya juga memberikan hasil yang tidak berbeda. Wilyana (2013) meneliti pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap kinerja perawat wanita melalui stress kerja. Penelitian tersebut memberikan hasil yang signifikan untuk semua hipotesis penelitian. Artinya, konflik peran ganda mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui variabel stres kerja. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

7. Pengaruh beban kerja secara langsung terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan beban kerja dan kinerja adalah hubungan negatif, namun beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai wanita. Hasil pengujian ini dapat dijelaskan bahwa beban kerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat dapat menurunkan kinerja, namun pengaruhnya tidak nyata. Besarnya pengaruh beban kerja secara langsung terhadap kinerja sebesar $-0,272$. Hal ini tidak sejalan dengan hipotesis awal bahwa beban kerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat akan memberikan pengaruh negatif secara langsung terhadap kinerja. Hal tersebut dimungkinkan terjadi karena beban kerja sudah dibagikan sesuai dengan kompetensi masing-masing pegawai BPS Sulawesi Barat.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Astianto dan Suprihhadi (2014) dimana penelitian tersebut membenarkan hipotesa bahwa beban kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. Sedangkan penelitian sebelumnya yang memberikan hasil yang serupa dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kimbal dkk (2015). Kimbal dkk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja 51 karyawan tetap PT.PLN (Persero) Suluttenggo Area Manado. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini masih didukung oleh penelitian sebelumnya.

8. Pengaruh beban kerja secara tidak langsung terhadap kinerja melalui stres kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai wanita melalui stress kerja. Hasil pengujian ini dapat dijelaskan bahwa beban kerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat akan menurunkan kinerja melalui peningkatan stress kerja. Besarnya pengaruh beban kerja secara tidak langsung terhadap kinerja melalui stres kerja sebesar $-0,144801$. Dengan demikian, tingkat beban kerja pegawai wanita akan berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja melalui stres kerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat. Hal ini sejalan dengan hipotesis awal bahwa beban kerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat akan memberikan pengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja melalui stres kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya juga memberikan hasil yang tidak berbeda. Kusuma dan Soesatyo (2014) meneliti pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT apie Indo Kurnia. Penelitian tersebut memberikan hasil yang signifikan untuk semua hipotesis penelitian. Artinya, beban kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui variabel stres kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, dan beban kerja terhadap kinerja melalui stress kerja serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Tingkat konflik peran ganda dan beban kerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat tergolong kategori agak tinggi. Sedangkan tingkat stres kerja dan kinerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat tergolong kategori agak rendah. Indikator konflik peran ganda tertinggi yaitu indikator *behavior based conflict*. Sedangkan kedua indikator beban kerja yaitu jumlah pekerjaan dan kecepatan mempunyai rata-rata skor yang sama. Indikator stres kerja tertinggi yaitu gejala fisiologis, dan yang terakhir indikator kinerja terendah yaitu indikator hasil yang dicapai.
2. Konflik peran ganda secara langsung berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat. Hubungan antara konflik peran ganda terhadap stres kerja positif yang berarti bahwa peningkatan konflik peran ganda dapat meningkatkan stres kerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat.
3. Konflik peran ganda secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat.

4. Beban kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat. Hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja positif yang berarti bahwa peningkatan konflik peran ganda dapat meningkatkan stres kerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat.
5. Beban kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat.
6. Stres kerja secara langsung berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat, artinya ketika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun.
7. Konflik peran ganda secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat melalui stres kerja, artinya ketika konflik peran ganda meningkat maka stres kerja juga akan meningkat. Peningkatan stres kerja pegawai wanita akan mengakibatkan kinerja pegawai wanita menurun.
8. Beban kerja secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat melalui stres kerja, artinya ketika beban kerja meningkat maka stres kerja juga akan meningkat. Peningkatan stres kerja pegawai wanita akan mengakibatkan kinerja pegawai wanita menurun.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat diusulkan yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel eksogen lain yang terbukti secara teoritis dan empiris mempengaruhi variabel endogen, karena dalam penelitian ini nilai *Q-square* bernilai 0,6496, yang artinya variabel eksogen hanya bisa menjelaskan sebesar 64,96 persen variabel endogen dan masih terdapat 35,04 persen yang dijelaskan oleh variabel lain.
2. Pimpinan BPS Sulawesi Barat disarankan untuk peka terhadap beberapa hal yang dapat meningkatkan konflik peran ganda yang dialami pegawai wanita mengingat pengaruhnya yang sangat besar terhadap penurunan kinerja melalui peningkatan stres. Hal ini berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat melalui stres kerja. Peningkatan konflik peran ganda yang dapat meningkatkan stres akan berdampak pada penurunan kinerja. Tingkat konflik peran ganda yang dirasakan oleh pegawai wanita pun termasuk kategori agak tinggi dan yang tertinggi yaitu indikator *behavior based conflict*. Oleh sebab itu, beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pimpinan untuk menekan tingginya konflik peran ganda agar lebih rendah adalah dengan membuat kebijakan-kebijakan yang dapat memfasilitasi kebutuhan pegawai wanita, antara lain:
 - a. Memberikan pelatihan manajemen konflik
 - b. Mengadakan kegiatan rekreasi pegawai bersama keluarganya
 - c. Menyediakan fasilitas tempat penitipan anak dan ruang laktasi, dan
 - d. Kebijakan ijin keluarga
3. Pimpinan BPS Sulawesi Barat juga perlu untuk memperhatikan beban kerja pegawai wanita. Hal ini berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa

beban kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai wanita BPS Sulawesi Barat melalui stres kerja. Peningkatan beban kerja akan meningkatkan stres yang kemudian dapat menurunkan kinerja pegawai wanita. Hal-hal yang dapat dilakukan oleh pimpinan antara lain:

- a. Melakukan evaluasi antara beban kerja dan kemampuan atau kapasitas setiap pegawai.
 - b. Memberikan pengembangan dan pelatihan secara berkelanjutan agar kemampuan yang dimiliki pegawai wanita dapat dioptimalkan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan dapat meminimalisir kesalahan saat bekerja. Dengan adanya program pengembangan dan pelatihan maka diharapkan kemampuan pegawai akan berkembang dan meminimalisir kesalahan sehingga tidak perlu menambah jam kerja/lembur.
4. Pimpinan harus peka terhadap kondisi stres pegawai wanita dan menekan sedini mungkin agar stress kerja pegawai wanita tetap berada pada tingkat yang optimum. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja. Peningkatan stres kerja dapat menurunkan kinerja pegawai wanita. Pimpinan sebaiknya mengadakan kembali kegiatan-kegiatan yang dapat menyegarkan pikiran pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan olahraga bersama setiap satu minggu sekali dan mengadakan gathering setiap 1 tahun sekali. Dengan adanya program kegiatan tersebut diharapkan dapat mengurangi stres kerja walaupun konflik peran dan beban kerja yang dilakukan meningkat.

5. Bagi pegawai wanita sendiri, beberapa hal yang dapat mereka lakukan untuk mengurangi stres kerja terutama pada indikator gejala fisiologis adalah dengan membiasakan gaya hidup sehat, melakukan relaksasi seperti *body massage* dan refleksi, melakukan konseling ke dokter atau psikolog serta melakukan aktivitas-aktivitas yang menyenangkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Ashfaq. dan Ramzan, Muhammad. (2013). *Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*. Journal of Business and Management (IOSR-JBM) 11(6): 61-68.
- Almasitoh, Ummu Hany. (2011). *Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat*. Jurnal Psikologi Islam (JPI). Lembaga Penelitian Pengembangan dan Keislaman (LP3K). Vol.8 No.1.
- Ambarwati, Diah. (2014). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Perawat IGD dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (Studi pada RSUP Dr.Kariadi Semarang)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Andreas Soeroso M, S. (2008). *Sosiologi 2*. Jakarta: Quadra.
- Anoraga, P. (2002). *Psikologi kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Astianto, Anggit., & Heru S. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol.3, No.7
- As'ad, M. (2006). *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin. (2003). *Reliabilitas dan Validitas(Edisi III)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Banni, M., Korompot, N. dan Robiansyah. (2012). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda. *Jurnal Ekonomi Universitas Mulawarman*. Diambil 17 Februari 2016, dari situs World Wide Web: <http://www.portalgaruda.org>
- Beehr, T.A. (1995). *Psychological Stress in The Work Place*. New York : Routledge.
- Bernaddin & Russel. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan: Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- BPS Provinsi Sulawesi Barat. (2011). *Menuju Era Baru Kependudukan Sulawesi Barat: Analisis Profil Kependudukan Sulawesi Barat (Hasil SP2010)*. Mamuju : BPS Provinsi Sulawesi Barat
- _____. (2015). *Laporan Kinerja Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2014*. Mamuju : BPS Provinsi Sulawesi Barat
- Cohen, A., & Liani, E. (2009). *Work-Family Conflict Among Female Employees in Israeli Hospitals*. Personel Review Vol 28 No 2, 124-141.
- Davis, Keidh dan Newstorm. (1996). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta : Erlangga.
- Esson, P.L. (2004). *Consequences of Work-Family Conflict: Testing A New Model of Work-*

Related, Non-Work Related and Stress-Related Outcomes. Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University.

- Gelsema, T. I., Van Der Doef, M., Maes, S., Janssen, M., & Akerboom, S. (2006). *A Longitudinal study of Job stress in the nursing profession : Causes and consequences*. Journal of Nursing Management. 14.
- Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbitan UNDIP.
- Gomes, F. C. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Haryanti., Faridah A., & Puji P. (2013). *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang*. Jurnal Manajemen Keperawatan Vol.1 N0.1 48-56
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ihromi, T.O. (2006). *Pokok-pokok Antropolgi Budaya*. Edisi Jakarta : Gramedia.
- Ilyas, Yaslis. (2002). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit*. UGM.
- Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R, & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Joshi, Sarita., Banerjee, Shipra., And Madan Mohan, Shandya. (2014). *Stress Due to Dual Role of Working Women*. Research on humanities and social sciences Journal. vol 4 no 26.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Keempat, (2008), Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kinicki, A.& Kreitner, R. (2001). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Ku, M. (2007). *An Examine of Work-Family Conflict and Intention to Leave Among College and University Foodservice Managers*. Disertasi, pp.1-141
- Kumalasari, Gusti Ayu Ratih. (2014). *Peranan Beban Kerja, Hardiness, dan Ikhlis pada Burnout*. Tesis.
- Kusnadi, M. A. (2014). *Hubungan Antara Beban Kerja dan Self-Efficacy dengan Stres Kerja Pada Dosen Universitas X*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.3 No.1
- Kusuma, A.A., & Yoyok S. (2014) *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.2, No.2
- Laksmi, N.A.P & Hadi, C. (2012). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawati Bagian Produksi PT.X*. Jurnal Psikologi Industri & Organisasi Vol.1 No. 02., Juni 2012.

- Looker, T. & Gregson, O. (2005). *Managing Stress*. Jakarta: Penerbit Baca.
- Lubis, H.S. (2006). *Modul Kuliah Program Ilmu Kesehatan Masyarakat Kekhususan Kesehatan Kerja*.
- Madris. (2007). *Karakteristik Dinamika Tenaga Kerja Edukatif, Analisis Upah, Fungsi Upah dan Penawaran Tenaga Kerja Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Makassar*. Makassar: Disertasi UNHAS.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE.
- Matlin, M.W. (2004). *The Psychology of Women (5th Edition)*. Canada: Wadsworth
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Tangerang: Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Nelson, D.L., & Quick, J.C. (2010). *Organizational Behavior – Science, The Real World, and You*. Mason, USA : Cengage Learning.
- Nurdin, Ikhsan. (2011). *Pengaruh Beban Kerja dan Ketrampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis UKM Bembie Digital Printing Bandung*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia Bandung.
- Nurgiyantoro, B. (2009). *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurnazirah Jamadin, Samsiah Mohamad, Zurwina Syarkawi, and Fauziah Noordin. (2015). *Work – Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia*. Journal of Economics, Business and Management, Vol. 3, No. 2.
- Ojo, Bamidele B., Ogunleye, Adedeji J., and Olatunji, Samuel O. (2014). *Impact of Job Stress on the Job Performance of Nigeria Security And Civil Defence Corps Members*. Indian Journal of Science Research. 9 (1): 163-166, 2014.
- Prihatini, L. D. (2007). *Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Medan : Tesis Universitas Sumatera Utara.
- Rantika, Renny dan Sunjoyo. (2011). *Pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada profesi perawat*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan. 2(1), 30-43.
- Ratmawati, D., & Herachwati. N. (2012). *Perilaku Organisasi*. Cetakan kesembilan. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka.
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi Satu)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Lima. Terjemahan oleh Halida dan Dewi Sartika. Jakarta : Erlangga.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson Education.
- Roboth, J. Y. (2015). *Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Vol.3., No.1., 2015, 33-46.
- Rohim,A.F. (2014). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Keluarga dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Minat Pegawai Melanjutkan Pendidikan ke Jenjang Lebih Tinggi*. Majene : Tesis Universitas Terbuka
- Salmawati, Lusia. (2014). *Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja dan Stres Kerja pada Perawat di RSUD Anutapura Palu*. Yogyakarta : Tesis UGM
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen tenaga kerja Indonesia pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schultz, D., Schultz., S.E. (2006). *Phschology Work Today (9 Edition)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business*. Buku 2. Edisi 4. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Shah, Syed et al.,. 2011. *Workload and Performance of Employees*. Journal of Contemporary Research in Business 3 (5): 256- 267.
- Shahriari, Jamshid et al.,. (2013). *Influent Factors on Job Stres and its Effect on the Employee's Performance Among Bank Sepah Branches in Tehran*. Jurnal of Fundamental and Applied Life Sciences 3 (3): 446-451.
- Shy, C. Y., & Yun, C. (2010). *Balancing the stress of International Business Travel Succesfully : The Impact of Work-Family Conflict and Personal Stress*. Journal of Global Business Management Vol.6 No.2, 1-10.
- Siagian, S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Subhan, Z. (2004). *Membina Keluarga Sakinah*. Yogyakarta : Pustaka Pesantren.
- Suciari, Tetra. (2006). *Analisis Postur Kerja dan Beban Kerja Pramukamar Terhadap Keluhan Low Back Pain di Hotel X*. Medan : Tesis Sekolah Pasca Sarjana USU.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supardi. (2007). *Analisa Stres Kerja pada Kondisi dan Beban Kerja Perawat dalam Klasifikasi Pasien di Ruang Rawat Inap Rumkit TK II Putri Hijau KESDAM I/BB Medan*. Tesis.

- Suroso, A. I., & Rotua S. (2006). *Pengaruh Stres Dalam Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Perusahaan Agribisnis PT NIC*. Jurnal Manajemen Agribisnis. Vol.3, No.1 19-30
- Suryaningrum, Tri. (2015). *Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Yogyakarta : Tesis Universitas Yogyakarta.
- Tewal, Bernhard., & Florensia B.T. (2014). *Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado*. Jurnal EMBA Vol.2, No.1, 450-456
- Tika, Moh, Pambudu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cet. Ke-1. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Triaryati, N. (2003). *Pengaruh adaptasi kebijakan mengenai work family issue terhadap absen dan turnover*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 5 (1), 85-96
- Turangan, Stanzelly. (2013). *Pengaruh Konflik Peran Ganda (Pekerjaan-Keluarga) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja: Sebuah Study Terhadap Perawat Wanita di RSUD Salatiga*. Salatiga: Tesis Magister Manajemen Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Wahda. (2007). *Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada RSUP Wahidin Sudiro Husodo Makassar)*. Bandung: Tesis Magister Ilmu Ekonomi Universitas Padjadjaran
- Wilyana, A. B. (2013). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Medan : Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Universitas Terbuka
- Wulandari. (2012). *Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stress Kerja Karyawan Wanita di Pusat Administrasi Universitas Indonesia*. Depok : Tesis Universitas Indonesia
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). *Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and Family demands*. Academy of Management Journal, Vol.43, No.1. Pp. 113–123
- Yavas, U & Babakus, E. (2008). *“Attitudinal And Behavioral Consequences of Work- Family Conflict And Family-Work Conflict: Does Gender Matter?”*. International Journal of Service Industry Management. Vol 19. N0.1.
- Zulfan, Y. (2012). *Psikologi Keperawatan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1. Angket Penelitian

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth.
Pegawai Wanita BPS se Sulawesi Barat
Di-
Tempat

Saya adalah mahasiswa Pascasarjana Program Magister Manajemen Universitas Terbuka yang sedang melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

Data dan informasi yang Ibu berikan sangat berharga untuk kesuksesan penelitian ini. Oleh karenanya partisipasi dan kesediaan Ibu dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner ini sangat saya apresiasi. Kerahasiaan data dan informasi yang Ibu berikan akan saya jaga dengan baik dan semata-mata hanya digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Dalam penelitian ini, tidak ada jawaban benar atau salah. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan Ibu untuk memberikan jawaban yang paling sesuai dengan yang Ibu rasakan dan alami. Saya ucapkan terima kasih yang tidak terhingga atas kesediaan Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Hormat saya,

Pertiwi Tanihaha

**“PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI WANITA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING”
(Studi Kasus di BPS se Sulawesi Barat)**

IDENTITAS RESPONDEN

1. Umur : Tahun
2. Pendidikan Terakhir : 1. SMP 4. Diploma IV S1
 2. SMA 5. S2
 3. DI-DIII
3. Masa Kerja : Tahun Bulan
4. Jabatan : 1. Eselon 4
 2. Staf
 3. KSK
5. Jumlah anak yang dimiliki : 1. belum punya
 2. 1 anak
 3. 2 anak
 4. 3 anak
 5. 4 anak atau lebih
6. Usia anak terkecil : Tahun
7. Penghasilan rumah tangga per bulan : 1. Rp 5.000.000
 2. Rp 5.000.000-Rp 8.000.000
 3. Rp 8.000.001-Rp 12.000.000
 4. Rp 12.000.001-Rp 15.000.000
 5. > Rp 15.000.000

Petunjuk pengisian :

1. Berikan tanda checklist (✓) pada tempat yang telah disediakan sesuai dengan jawaban.

- Sangat Setuju (SS)** : bila anda merasa sangat setuju sangat sering dengan pernyataan tersebut
- Setuju (S)** : bila anda merasa setuju sering dengan pernyataan tersebut
- Kurang Setuju (KS)** : bila anda merasa agak setuju agak sering dengan pernyataan tersebut
- Tidak Setuju (TS)** : bila anda merasa tidak setuju jarang dengan pernyataan tersebut
- Sangat Tidak Setuju (STS)** : bila anda merasa sangat tidak setuju sangat jarang dengan pernyataan tersebut

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A. Konflik Peran Ganda						
1	Kurang tidak adanya waktu untuk acara keluarga karena pekerjaan					
2	Pekerjaan membuat saya tidak bisa secara seimbang mengurus keperluan rumah tangga					
3	Saya merasa bersalah karena tidak punya cukup waktu mengurus keluarga (suami dan anak) karena bekerja					
4	Waktu kebersamaan saya dengan keluarga sangat kurang karena saya bekerja					
5	Kewajiban saya mengurus keluarga membuat waktu untuk melakukan tanggung jawab saya kepada pekerjaan terganggu, contoh: ada pekerjaan yang tertunda karena keperluan keluarga					
6	Disela-sela pekerjaan, saya mempergunakan waktu untuk melakukan panggilan telepon guna mengetahui keadaan keluarga dirumah					
7	Saya melewatkan kegiatan kantor guna memenuhi tanggung jawab saya kepada keluarga contoh: tidak masuk kantor karena mengurus anak suami yang sakit					
8	Sepulang bekerja, saya merasa terlalu lelah untuk melakukan kewajiban rumah tangga, contoh: pekerjaan rumah tangga dibantu asisten rumah tangga					
9	Saat saya berada di rumah, tanggung jawab pekerjaan tetap membebani pikiran saya					
10	Saya kurang dapat berkonsentrasi mengurus keluarga karena tanggung jawab saya ditempat kerja					
11	Permasalahan keluarga membuat saya tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan saya					
12	Tanggung jawab terhadap keluarga membuat saya tidak dapat bekerja secara optimal					
13	Saya menjadi mudah emosi pada saat bekerja karena tekanan stres dengan urusan keluarga					
14	Kewajiban keluarga membuat saya sibuk memikirkan urusan keluarga di tempat kerja					

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
15	Cara memecahkan masalah yang biasa saya lakukan dalam bekerja ternyata tidak cocok saya terapkan untuk menyelesaikan masalah di rumah					
16	Saya tidak bisa menerapkan aturan yang biasa saya jalankan di kantor ke dalam keluarga					
17	Perilaku efektif saya di tempat kerja tidak mempengaruhi kemampuan saya untuk menjadi ibu rumah tangga yang lebih baik					
18	Saya tidak bisa melakukan hal-hal yang biasa saya lakukan di tempat kerja bila berada di rumah					
19	Saya menerapkan cara berbeda dalam menyelesaikan permasalahan di tempat kerja dengan cara menyelesaikan permasalahan di keluarga					
20	Cara pemecahan masalah yang efektif untuk saya di rumah tampaknya tidak menjadi efektif untuk saya terapkan di tempat kerja					
21	Perilaku yang efektif dan penting bagi saya di rumah akan menjadi kontra produktif di tempat kerja					
22	Aturan yang saya lakukan di rumah, tidak dapat saya terapkan di tempat kerja					
B. Beban Kerja						
1	Saya seringkali harus menyelesaikan banyak pekerjaan					
2	Saya seringkali harus melakukan banyak pekerjaan yang membuat saya tidak optimal pada beberapa pekerjaan					
3	Pekerjaan saya seringkali mengharuskan saya bekerja dengan sangat cepat? (kejar <i>deadline</i>)					
4	Pekerjaan saya seringkali mengharuskan saya bekerja sangat keras? (contoh: lembur)					
5	Pekerjaan saya sering menguras waktu saya sehingga hanya tersisa sedikit waktu untuk mengerjakan hal lain?					
C. Stres Kerja						
1	Tekanan darah saya meningkat					
2	Jantung saya terasa berdebar					
3	Saya mengalami gangguan perut seperti maag					
4	Saya mengalami kelelahan fisik saat bekerja maupun pulang kerja					

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
5	Saya mengalami ketegangan otot saat bekerja maupun pulang kerja					
6	Kondisi tidur saya terganggu sehingga tidak dapat tidur nyenyak					
7	Saya mengalami sakit kepala					
8	Pekerjaan yang saya jalani membuat saya tidak nyaman hingga menimbulkan ketegangan kecemasan					
9	Beban pekerjaan membuat saya mudah marah atau kesal					
10	Saya menjadi mudah terpancing emosi ketika beban pekerjaan saya meningkat					
11	Beban pekerjaan membuat saya sulit untuk dapat berkomunikasi efektif dengan rekan kerja					
12	Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya tidak dapat mengembangkan kemampuan diri saya					
13	Beban pekerjaan sering membuat saya tidak dapat berkonsentrasi fokus dalam bekerja					
14	Saya akan menghindar atau berpura-pura sibuk bila ada tugas baru yang diberikan kepada saya					
15	Akhir-akhir ini saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
16	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang dijadwalkan					
17	Bila tekanan pekerjaan meningkat, nafsu makan saya juga akan meningkat tinggi					
18	Saya akan kehilangan nafsu makan bila beban pekerjaan sedang padat					

D. Kinerja Pegawai

- 1 Saya selalu berinisiatif mencari langkah terbaik menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.
- 2 Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya.

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
3	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan pokok saya.					
4	Saya merasa tidak kesulitan mengerjakan pekerjaan saya sekarang dengan ilmu yang saya miliki.					
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya membuat perencanaan jadwal agar bisa terselesaikan dengan baik.					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan.					
7	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kantor.					
8	Saya mampu menghindari konflik dengan rekan kerja					
9	Dalam menjalankan tugas, saya jarang melakukan kesalahan.					
10	Saya selalu meneliti kembali pekerjaan saya untuk meminimalisir kesalahan kerja.					
11	Saya mampu bekerja sesuai perintah atasan					
12	Atasan saya selalu puas dengan hasil pekerjaan saya.					
13	Saya mampu bekerja sesuai standar perusahaan.					
14	Hasil pekerjaan saya tidak ada yang mengecewakan					
15	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya tepat waktu.					
16	Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan yang pelaksanaannya bersamaan.					
17	Semua pekerjaan saya dapat saya selesaikan dengan baik.					
18	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan walaupun jumlahnya banyak.					

Lampiran 2. Data Hasil Penelitian

No	Umur	Pddkn	MsKerja	Jab	Anak	Um_anak	Pengha silan	B1R1	B1R2	B1R3	B1R4	B1R5	B1R6	B1R7	B1R8	B1R9	B1R10	B1R11	B1R12	B1R13	B1R14	B1R15
1	26	4	2	2	1		2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	3	2	2
2	31	4	11	2	3	0	3	2	2	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4
3	36	2	8	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	1	3	3	3	1	2	2	2
4	32	4	5	1	3	2	2	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	2
5	32	5	8	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3
6	27	4	4	2	2	2	1	4	4	5	5	2	4	2	4	4	4	4	2	3	2	4
7	24	4	1	2	1		1	4	4	4	4	2	4	4	2	5	3	3	3	3	4	4
8	26	4	2	2	1		2	4	3	4	4	3	2	2	3	5	3	2	3	3	2	5
9	38	4	13	1	1		3	3	3	2	3	2	4	1	3	4	3	2	2	1	2	3
10	34	3	8	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	47	2	22	1	3	22	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	2	4	2	2	2	4
12	27	4	3	2	1		3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3
13	24	4	1	2	1		2	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3
14	41	2	13	3	3	17	4	2	2	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3
15	40	5	17	2	3	8	5	2	4	2	2	2	2	5	5	2	2	5	2	2	2	5
16	43	5	20	1	3	18	3	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	2	4	1	4
17	33	3	10	2	3	1	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4
18	32	5	10	2	2	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	2	3	2	1	3	4
19	29	5	10	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3
20	29	4	7	1	3	0	5	5	5	5	5	1	4	2	5	5	5	5	1	1	1	3
21	31	4	9	1	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3
22	32	5	10	1	2	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4
23	35	3	7	3	1		2	3	4	2	4	2	4	1	4	4	4	2	2	3	3	4
24	34	3	5	2	3	3	2	4	4	5	4	3	5	5	3	4	3	3	3	4	3	2
25	53	2	33	1	5	13	2	3	2	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4
26	27	4	5	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4
27	32	4	10	2	3	1	4	4	5	5	4	3	5	2	5	4	4	3	3	2	2	5
28	26	4	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	2	3	3	3	3	2	3	4
29	37	2	5	3	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
30	28	4	6	1	3	0	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
31	52	4	32	2	5	10	5	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3
32	22	3	8	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	2	2	4	4	2	2	3	2	3
33	25	4	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	5	3	3	4	2	3	2	3	2	4
34	36	4	4	3	3	1	2	4	4	4	4	4	5	1	5	5	4	4	4	3	3	4
35	29	5	6	2	2	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4
36	32	4	8	1	2	5	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
37	29	4	6	1	2	1	3	2	4	4	2	2	5	5	4	2	2	2	2	2	2	4
38	32	4	10	1	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
39	29	5	6	2	2	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4
40	33	3	11	2	4	4	3	2	3	2	2	2	4	3	4	3	2	3	1	1	1	1
41	32	4	5	3	3	1	2	3	4	4	3	3	5	5	4	5	4	3	4	3	3	4
42	42	2	9	3	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
43	47	2	10	3	4	13	3	3	2	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4
44	34	5	12	1	5	0	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
45	33	2	9	3	2	0	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	4
46	37	5	13	1	2	2	4	3	3	2	3	2	4	1	3	4	3	2	2	1	2	3
47	28	3	8	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3
48	29	4	6	2	2	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4

Lampiran 2. Data Hasil Penelitian (Lanjutan)

No	B1R16	B1R7	B1R18	B1R19	B1R20	B1R21	B1R22	B2R1	B2R2	B2R3	B2R4	B2R5	B3R1	B3R2	B3R3	B3R4	B3R5	B3R6	B3R7	B3R8	B3R9	B3R10	B3R11	B3R12	B3R13	
1	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	
2	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	2	3	5	4	4	2	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	1	2	2	3	1	3	
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	
5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	1	4	3	2	4	2	2	3	3	4	4	4	
6	4	4	2	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	2	4	4	4	4	3	3	4	
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	
8	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	5	2	1	2	3	4	1	4	4	4	4	2	4	3	
9	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	
10	4	1	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
11	5	4	2	5	4	3	5	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	3	4	3	
12	3	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	1	3	2	3	3	4	4	3	
13	3	5	4	3	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	2	5	5	
14	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	4	3	
15	2	3	5	5	2	2	5	2	2	3	2	5	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
16	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	
17	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	4	5	2	2	2	3	4	3	2	2	
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
19	2	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	2	2	5	4	4	3	4	3	3	4	2	5	2	
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	5	4	3	2	5	4	5	3	5	4	
21	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	
22	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	5	4	2	5	2	2	
24	3	4	2	5	5	3	4	2	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	
26	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
27	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	3	2	5	4	5	4	4	3	4	2	3	3	
28	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	2	2	2	2	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	
29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	2	2	3	3	4	2	3	
30	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	
31	4	2	2	4	4	5	3	2	3	3	3	3	5	2	2	3	4	2	2	3	3	1	3	4	3	
32	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	
33	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	
34	3	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	2	3	3	5	5	
35	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	3	
36	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
37	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	3	2	4	4
38	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	1	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	
39	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	3	
40	1	1	3	4	1	1	4	4	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
41	5	4	3	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	
42	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	2	3	
43	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	
44	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	
45	4	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	
46	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	
47	2	4	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	2	2	5	4	4	3	4	3	3	4	2	5	4	
48	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	



Lampiran 2. Data Hasil Penelitian (Lanjutan)

No	B3R14	B3R15	B3R16	B3R17	B3R18	B4R1	B4R2	B4R3	B4R4	B4R5	B4R6	B4R7	B4R8	B4R9	B4R10	B4R11	B4R13	B4R14	B4R15	B4R16	B4R17	B4R18	
1	2	2	2	4	2	2	3	3	4	2	4	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2	2	4
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2
4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
5	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3
6	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	4	1	3	3	2	3	2	3	2	2
7	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
8	3	1	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
9	2	3	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
11	2	2	3	3	3	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2
12	2	1	1	1	5	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
13	2	2	2	5	5	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4
14	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
15	1	1	3	5	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3
16	1	4	3	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3
17	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
18	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3
19	2	2	2	2	5	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
20	1	1	2	3	4	2	2	2	4	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2
21	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
22	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	3	4	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	3	2	3	2	3
25	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
26	4	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
29	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3
30	3	3	3	1	5	2	4	4	4	1	2	4	4	3	2	2	3	2	4	3	5	4	4
31	5	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2
33	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3
34	2	4	2	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
35	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
36	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	2	3	2	2	4	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	4
38	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
39	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	5	2	2	2	1
41	1	2	2	1	4	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
42	3	3	3	3	2	2	5	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3
43	3	3	2	3	3	2	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3
44	3	3	3	1	5	2	3	3	4	1	2	4	4	3	2	2	3	2	4	3	5	2	4
45	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
46	2	3	2	4	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	2	2	2	2	5	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
48	3	3	3	1	5	2	3	3	4	1	2	4	4	3	2	2	3	2	4	3	5	2	4

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

		Correlations																							
		BIR1	BIR2	BIR3	BIR4	BIR5	BIR6	BIR7	BIR8	BIR9	BIR10	BIR11	BIR12	BIR13	BIR14	BIR15	BIR16	BIR17	BIR18	BIR19	BIR20	BIR21	BIR22	Total	
BIR1	Pearson Correlation																								
	Sig. (2-tailed)																								
BIR2	Pearson Correlation	.41																							
	Sig. (2-tailed)	.000																							
BIR3	Pearson Correlation	.32	.32																						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000																						
BIR4	Pearson Correlation	.48	.48	.48																					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000																					
BIR5	Pearson Correlation	.42	.42	.42	.42																				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000																				
BIR6	Pearson Correlation	.45	.45	.45	.45	.45																			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000																			
BIR7	Pearson Correlation	.53	.53	.53	.53	.53	.53																		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000																		
BIR8	Pearson Correlation	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35																	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000																	
BIR9	Pearson Correlation	.26	.26	.26	.26	.26	.26	.26	.26																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000																
BIR10	Pearson Correlation	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40															
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000															
BIR11	Pearson Correlation	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40														
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000														
BIR12	Pearson Correlation	.44	.44	.44	.44	.44	.44	.44	.44	.44	.44	.44													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000													
BIR13	Pearson Correlation	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000												
BIR14	Pearson Correlation	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000											
BIR15	Pearson Correlation	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000										
BIR16	Pearson Correlation	.29	.29	.29	.29	.29	.29	.29	.29	.29	.29	.29	.29	.29	.29	.29									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000									
BIR17	Pearson Correlation	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000							
BIR18	Pearson Correlation	.34	.34	.34	.34	.34	.34	.34	.34	.34	.34	.34	.34	.34	.34	.34	.34	.34							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000						
BIR19	Pearson Correlation	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000					
BIR20	Pearson Correlation	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000				
BIR21	Pearson Correlation	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40	.40			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
BIR22	Pearson Correlation	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	.45	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Total	Pearson Correlation	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	.39	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas (Lanjutan)

Correlations

		B2R1	B2R2	B2R3	B2R4	B2R5	TotalB2
B2R1	Pearson Correlation	1	.659**	.610**	.634**	.515**	.750**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48
B2R2	Pearson Correlation	.659**	1	.621**	.726**	.630**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48
B2R3	Pearson Correlation	.610**	.621**	1	.738**	.689**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48
B2R4	Pearson Correlation	.634**	.726**	.738**	1	.736**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48
B2R5	Pearson Correlation	.515**	.630**	.689**	.736**	1	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48
TotalB2	Pearson Correlation	.750**	.783**	.814**	.830**	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1R1	60.50	126.979	.771	.915
B1R2	60.44	128.166	.687	.917
B1R3	60.25	123.085	.776	.914
B1R4	60.37	124.537	.803	.914
B1R5	60.90	131.542	.538	.920
B1R7	60.33	122.270	.741	.915
B1R8	60.27	130.627	.554	.920
B1R9	60.17	128.312	.642	.918
B1R10	60.75	124.660	.811	.914
B1R11	60.73	126.670	.680	.917
B1R12	61.10	128.521	.642	.918
B1R13	61.19	129.092	.604	.919
B1R14	61.23	131.372	.551	.920
B1R15	60.40	135.776	.370	.924
B1R16	60.23	135.031	.413	.923
B1R18	60.21	136.424	.311	.925
B1R19	59.87	136.239	.474	.922
B1R20	60.12	133.218	.560	.920
B1R21	60.31	135.028	.352	.924

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas (Lanjutan)

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B2R1	14.79	9.445	.688	.899
B2R2	15.04	9.147	.765	.883
B2R3	14.71	8.892	.775	.881
B2R4	15.06	8.698	.838	.867
B2R5	14.98	8.914	.744	.888

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas (Lanjutan)

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B3R1	47.06	113.890	.605	.909
B3R2	46.90	111.840	.658	.907
B3R3	46.71	110.083	.630	.908
B3R4	46.04	114.381	.616	.908
B3R5	46.27	112.244	.570	.910
B3R6	46.90	111.457	.621	.908
B3R7	46.69	108.305	.701	.906
B3R8	46.75	111.383	.676	.907
B3R9	46.75	109.298	.746	.904
B3R10	46.40	111.521	.599	.909
B3R11	46.96	115.573	.565	.910
B3R12	46.71	112.764	.536	.911
B3R13	46.71	109.913	.824	.903
B3R14	47.48	123.021	.195	.918
B3R15	47.19	118.581	.456	.912
B3R16	47.33	122.823	.295	.915
B3R18	46.50	107.915	.689	.906

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas (Lanjutan)

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B4R1	34.44	34.336	.572	.886
B4R2	33.85	30.723	.694	.880
B4R3	33.90	32.351	.745	.879
B4R4	33.71	31.445	.611	.884
B4R6	34.15	35.659	.325	.893
B4R7	34.06	33.251	.578	.885
B4R8	34.10	33.244	.535	.886
B4R9	33.50	34.298	.386	.892
B4R10	34.19	35.347	.342	.892
B4R11	34.17	35.972	.284	.894
B4R12	33.92	32.759	.822	.878
B4R14	33.48	32.595	.514	.888
B4R15	33.92	33.057	.697	.881
B4R16	33.56	30.251	.709	.879
B4R17	33.96	34.849	.411	.890
B4R18	33.60	31.648	.641	.882

Lampiran 5. Hasil Uji SmartPLS

Hasil PLS Algorithm

Outer Loadings

	Beban kerja	Kinerja	Konflik peran ganda	Stres kerja
B1R1			0,842	
B1R2			0,727	
B1R3			0,835	
B1R4			0,864	
B1R5			0,619	
B1R7			0,776	
B1R8			0,583	
B1R9			0,735	
B1R10			0,860	
B1R11			0,724	
B1R12			0,708	
B1R13			0,697	
B1R14			0,605	
B1R19			0,470	
B1R20			0,547	
B2R1	0,783			
B2R2	0,874			
B2R3	0,869			
B2R4	0,899			
B2R5	0,822			
B3R1				0,637
B3R10				0,689
B3R11				0,594
B3R12				0,626
B3R13				0,868
B3R18				0,796
B3R2				0,697
B3R3				0,690
B3R4				0,664
B3R5				0,623
B3R6				0,668
B3R7				0,780
B3R8				0,745
B3R9				0,778
B4R1		0,548		
B4R12		0,857		
B4R14		0,563		
B4R15		0,813		
B4R16		0,812		
B4R18		0,711		
B4R2		0,804		
B4R3		0,853		
B4R4		0,668		
B4R7		0,648		
B4R8		0,616		

Average Variance Extracted (AVE)

☒ Average Variance Extracted (AVE) ☒ Matrix

	Average Varian...
Beban Kerja	0.723
Kinerja	0.527
Konflik Peran Ganda	0.512
Stres Kerja	0.501

R Square

☒ R Square ☒ R Square ☒ R Square Adjusted ☒ R Square Adjusted

	R Square
Kinerja	0.524
Stres Kerja	0.719

Total Effects

☒ Matrix

	Beban Kerja	Kinerja	Konflik Peran ...	Stres Kerja
Beban Kerja	1.000	-0.417		0.279
Kinerja		1.000		
Konflik Peran Ganda		-0.364	1.000	0.680
Stres Kerja		-0.519		1.000

Hasil Bootstapping

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, ... Confidence Intervals Confidence Intervals B... Samples Export to clipboard: Copy to clipboard

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Beban Kerja -> Kinerja	-0.272	-0.323	0.173	1.570	0.117
Beban Kerja -> Stres Kerja	0.279	0.283	0.068	4.104	0.000
Konflik Peran Ganda -> Kinerja	-0.010	-0.019	0.203	0.051	0.959
Konflik Peran Ganda -> Stres Kerja	0.680	0.689	0.055	12.309	0.000
Stres Kerja -> Kinerja	-0.519	-0.479	0.225	2.304	0.022