



**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH STRES DAN PERAN GANDA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI WANITA PADA SEKRETARIAT  
KABUPATEN TANA TIDUNG**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**BETTY PANJAITAN**

**NIM. 501574725**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2019**

**PENGARUH STRES DAN PERAN GANDA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI WANITA PADA SEKRETARIAT  
KABUPATEN TANA TIDUNG**

**Betty Panjaitan**

[betty.forza81@gmail.com](mailto:betty.forza81@gmail.com)

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh stres dan peran ganda baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung. Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh stres terhadap kinerja pegawai wanita, sifat negatif dari nilai yang diperoleh menunjukkan apabila stres diturunkan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Jika stres pegawai meningkat maka hal itu dapat menjadi kinerja pegawai semakin berkurang. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, karena stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita. Artinya dengan tugas, peran dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai wanita, terkadang setiap individu mengalami stres kerja karena beban yang terlalu berat. Peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita. Peran ganda signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dari hasil penelitian ditemukan nilai positif dan lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan peran ganda dapat mempengaruhi para pegawai dalam mencapai kinerja yang lebih tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, karena peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita. Artinya karena tuntutan pekerjaan dan kewajiban dirinya sebagai ibu rumah tangga membuatnya menggunakan rasionya untuk mengatur waktu sebaik mungkin sehingga antara kepentingan pekerjaan dan kepentingan keluarga terpenuhi dan tercukupi. Secara simultan stres dan peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita.

Kata Kunci: Stres, Peran Ganda, Kinerja.

# THE INFLUENCE OF STRESS AND MULTIPLE ROLE OF WOMEN'S PERFORMANCE ON THE SECRETARIAT OF TANA TIDUNG DISTRICT

**Betty Panjaitan**

[betty.forza81@gmail.com](mailto:betty.forza81@gmail.com)

Open University Graduate Program

## ABSTRACT

The purpose of the study was to find out the influence of stress and the dual role both partially and simultaneously on the performance of female employees at the Tana Tidung Regency Secretariat. The results of testing the hypothesis about the effect of stress on the performance of female employees, the negative nature of the value obtained shows that if stress is lowered it will have an impact on improving employee performance. If employee stress increases, it can be reduced to employee performance. These results indicate that the first hypothesis is accepted, because work stress has a significant effect on the performance of female employees. This means that with the duties, roles and responsibilities that must be fulfilled by a female employee, sometimes each individual experiences work stress because of the burden that is too heavy. A dual role influences the performance of female employees. A dual role has a significant effect on employee performance, as evidenced by the results of the study found positive values and greater than t table. This shows that a dual role can influence employees in achieving higher performance. These results indicate that the second hypothesis is accepted, because the dual role has a significant effect on the performance of female employees. That is because the demands of the work and the obligations of herself as a housewife make her use her ratio to manage the time as best as possible so that the interests of work and family interests are fulfilled and fulfilled. Simultaneously stress and dual roles influence the performance of female employees.

Keywords: Stress, Dual Role, Performance.

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

**PERNYATAAN**

Tesis yang berjudul **Pengaruh Stres dan Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung** adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat) maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 3 Desember 2018

Yang menyatakan,



**Betty Panjaitan**  
**NIM. 501574725**

## PERSETUJUAN

### TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

Judul TAPM : **PENGARUH STRES DAN PERAN GANDA TERHADAP KINERJA PEGAWAI WANITA PADA SEKRETARIAT KABUPATEN TANA TIDUNG**

Penyusun TAPM : **BETTY PANJAITAN**


NIM : **501574725**

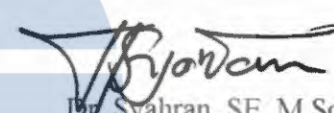
Program Studi : **Magister Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui

Pembimbing II,

Pembimbing I,

  
Dr. Zainur Hidayah, S.Pi., MM  
NIP. 19690313 200501 1001

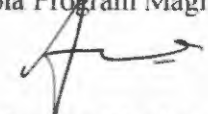
  
Dr. Syahrani, SE, M.Sc  
NIDN. 11070007501

Penguji Ahli,


  
Dr. Anita Maharani  
NIDN. 0314098102

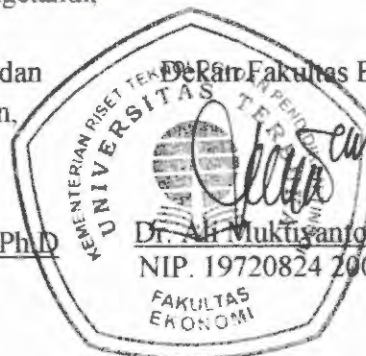
Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis dan  
Mengelola Program Magister Manajemen.

  
Amalia Kusuma Wardini, SE., M.Com., Ph.D  
NIP. 19700918 200501 2 001

Dekan Fakultas Ekonomi,

  
Dr. Ali Muktiyanto, SE., M.Si  
NIP. 19720824 200012 1 001



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

**PENGESAHAN**

Nama : **Betty Panjaitan**  
NIM : **501574725**  
Program Studi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**  
Judul TAPM : **Pengaruh Stres dan Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung**

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : **Sabtu / 03 Desember 2018**  
W a k t u : **13.45-14.50 Wite.**

Dan telah dinyatakan **LULUS**

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji  
Nama : **Rini Yayuk Priyati, SE., M.Ec., Ph.D**

Penguji Ahli  
Nama : **Dr. Anita Maharani**

Pembimbing I  
Nama : **Dr. Syahrani, SE, M.Sc.**

Pembimbing II  
Nama : **Dr. Zainur Hidayah, S.Pi., MM**

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Esa semesta alam yang telah yang telah memberikan karunia-Nya kepada seluruh makhluk-Nya di dunia akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister ini yang dibuat sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta berjudul “Pengaruh Stres dan Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung”.

Terlepas dari kekurangan dan keterbatasan penulis, atas izin Tuhan Yang Maha Esa dan sebagai sebuah hasil proses, penulis dapat menyelesaikan TAPM ini walaupun disadari dalam meniti dan merangkai kata menjadi naskah mengalami berbagai halangan dan rintangan. Namun penyelesaian TAPM ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan berbagai pihak yang telah membantu, sehingga melalui kesempatan yang berbahagia ini penulis menghaturkan ucapan terima kasih yang tak terhingga dan penuh rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Rektor Universitas Terbuka.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
4. Bapak dan Ibu dosen serta staf pengajar pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sehingga penulis siap mental menghadapi tantang ancaman secara keilmuan.

5. Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis dan Pengelola Program Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka.
6. Dr. Syahrani, S.E. M.Sc. selaku Pembimbing I yang dengan penuh perhatian dan mengerahkan waktu serta upaya terbaik dalam memberikan bimbingan, arahan motivasi, dorongan dan yang paling istimewa bagi penulis, Pembimbing I telah “mewarnai” TAPM ini.
7. Dr. Zainur Hidayah, Spi. M.M. selaku Pembimbing II yang telah mengarahkan secara teknis penulisan TAPM menurut pakem Universitas Terbuka serta memberikan fasilitas perkuliahan dan keperluan administrasi selama penulis mengikuti Program Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia.
8. Dewan Penguji Ahli yang telah memberikan masukan dan arahan sehingga TAPM ini dapat diselesaikan dengan lebih sempurna.
9. Bupati Kabupaten Tana Tidung yang telah memberikan fasilitas ijin belajar.
10. Seluruh rekan-rekan pegawai Sekretariat Kabupaten Tana Tidung atas pengertian, kebersamaan dan kerjasama yang baik dalam meniti karir. Rekan-rekan peserta Program Pascasarjana Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia baik yang secara langsung telah bertemu sapa sudah bersama-sama berkompetisi menggali ilmu di Universitas Terbuka. Penulis yakin, kita mesti menjadi bagian yang harus diperhitungkan keberadaannya dalam penentuan sebuah kebijakan. Tetaplah berusaha menjadi orang-orang terbaik, manusia pilihan yang bermanfaat untuk semua.
11. Kedua orang tuaku tercinta terutama mama yang telah menyayangiku, mendidikku sampai menjadi seperti sekarang ini.

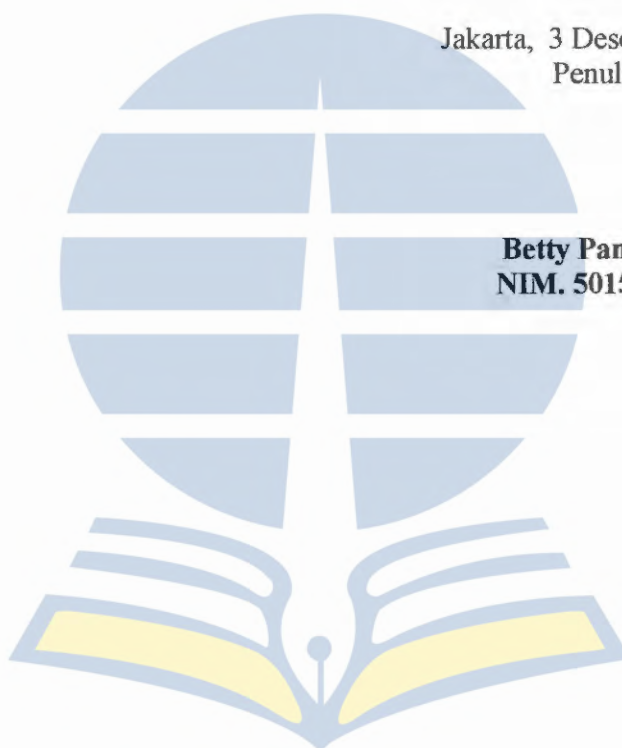


12. Suamiku tercinta dan putraku tersayang, terima kasih telah menjadi motivator dalam hidupku ini.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih perlu penyempurnaan, sehingga diharapkan saran dan masukan positif dari para pembaca. Akhir kata penulis berhadap bahwa hasil penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

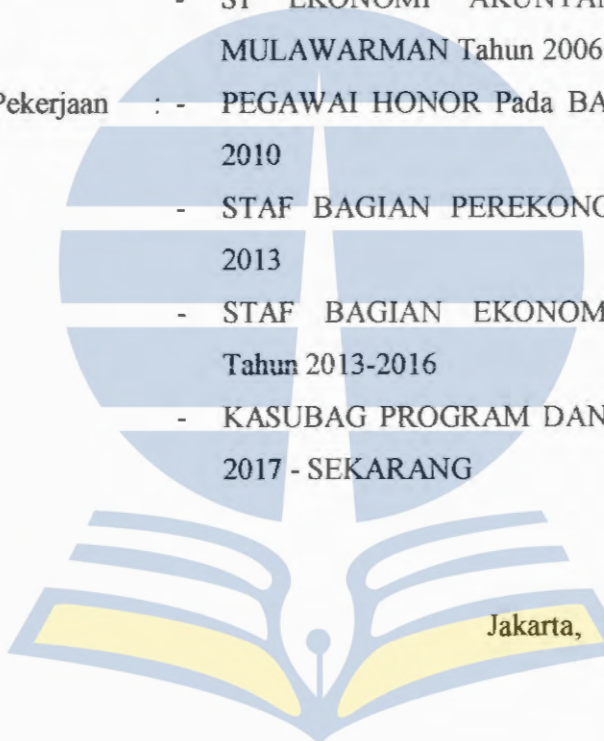
Jakarta, 3 Desember 2018  
Penulis,

**Betty Panjaitan**  
**NIM. 501574725**



## RIWAYAT HIDUP

- Nama : BETTY PANJAITAN  
NIM : 501574725  
Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Tempat/Tgl Lahir : MALINAU, 30 SEPTEMBER 1981  
Riwayat Pendidikan : - SD NEGERI 008 Tahun 1993  
- SMP NEGERI I MALINAU Tahun 1996  
- SMA NEGERI MALINAU Tahun 1999  
- SI EKONOMI AKUNTANSI UNIVERSITAS  
MULAWARMAN Tahun 2006  
Riwayat Pekerjaan : - PEGAWAI HONOR Pada BAPPEDA Tahun 2009-  
2010  
- STAF BAGIAN PEREKONOMIAN Tahun 2010-  
2013  
- STAF BAGIAN EKONOMI PEMBANGUNAN  
Tahun 2013-2016  
- KASUBAG PROGRAM DAN KEUANGAN Tahun  
2017 - SEKARANG



Jakarta, 3 Desember 2018  
Penulis,

**Betty Panjaitan**  
**NIM. 501574725**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT.....	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN .....	v
LEMBAR PENGESAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
RIWAYAT HIDUP .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Kegunaan Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1. Kajian Teori .....	10
2.1.1. Stres .....	10
2.1.1.1. Sumber-sumber Stres .....	12
2.1.1.2. Gejala Stres dan Konsekuensinya .....	16

2.1.1.3.	Indikator Stres .....	18
2.1.2.	Peran Ganda.....	19
2.1.2.1.	Bentuk-bentuk Konflik Peran Ganda .....	23
2.1.2.2.	Sumber-sumber Konflik Peran Ganda .....	24
2.1.2.3.	Indikator Konflik Peran Ganda .....	26
2.1.4.	Kinerja Pegawai.....	27
2.1.4.1.	Evaluasi Kinerja.....	29
2.1.4.2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	30
2.1.4.3.	Indikator Kinerja .....	34
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	38
2.3.	Kerangka Konseptual.....	42
2.4.	Hipotesis .....	42
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>48</b>
3.1.	Desain Penelitian .....	48
3.2.	Subjek Penelitian .....	48
3.2.1.	Populasi.....	48
3.2.2.	Sampel .....	49
3.3.	Instrumen Penelitian dan Desain Kuesioner .....	49
3.3.1.	Instrumen Penelitian .....	49
3.3.2.	Desain Kuesioner.....	50
3.4.	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	52
3.5.	Prosedur Pengumpulan Data.....	52
3.5.1.	Jenis dan Sumber Data.....	52

3.5.2. Metode Pengumpulan Data.....	52
3.6. Uji Kualitas Data.....	53
3.6.1. Uji Validitas.....	53
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	53
3.6.3. Uji Normalitas.....	54
3.7. Metode Analisis Data.....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISI.....</b>	<b>56</b>
4.1. Gambaran Umum Responden.....	56
4.1.1. Status Pernikahan dan Usia.....	56
4.1.2. Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja.....	57
4.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
4.2.1. Tanggapan Responden tentang Variabel Stres.....	59
4.2.1. Tanggapan Responden tentang Variabel Peran Ganda.....	61
4.2.1. Tanggapan Responden tentang Variabel Kinerja Pegawai.....	63
4.3. Uji Kualitas Data.....	65
4.3.1. Uji Validitas.....	65
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	68
4.3.3. Uji Normalitas.....	70
4.4. Uji Hipotesis.....	71
4.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
4.4.2. Uji t.....	72
4.4.3. Uji F.....	73

4.4.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	73
4.5. Pembahasan.....	73
4.5.1. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung.....	73
4.5.2. Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung ...	76
4.5.3. Pengaruh Stres dan Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung.....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
5.1. Kesimpulan .....	80
5.2. Saran .....	81
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Desain Kuesioner .....	50
Tabel 4.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Satus Pernikahan dan Usia...	56
Tabel 4.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Lama Bekerja.....	57
Tabel 4.3. Kategori Variabel Stres.....	60
Tabel 4.4. Kategori Variabel Peran Ganda .....	63
Tabel 4.5. Kategori Variabel Kinerja.....	65
Tabel 4.6. Hasil Validitas Stres ( $X_1$ ).....	66
Tabel 4.7. Hasil Validitas Peran Ganda ( $X_2$ ) .....	67
Tabel 4.8. Hasil Validitas Kinerja (Y) .....	67
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Stres ( $X_1$ ).....	68
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Peran Ganda ( $X_2$ ) .....	69
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y) .....	70
Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas .....	70
Tabel 4.13. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	71

## DAFTAR GAMBAR

Kerangka Pemikiran Teoritis .....	42
-----------------------------------	----





## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tanggapan Responden Tentang Kuesioner
3. Tabulasi Kuesioner
4. Distribusi Frekuensi
5. Uji Validitas
6. Uji Reliabilitas
7. Uji Normalitas
8. Uji Regresi Linier Berganda
9. Tabel Statistik



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sebagian dari populasi masyarakat dunia adalah wanita yang juga memiliki hak untuk bekerja dan berkarir di tengah publik. Setelah mengalami transformasi, wanita saat ini mampu bersaing dan bisa menjadi yang terbaik. Negara memiliki tanggung jawab besar dalam menghapuskan diskriminasi terhadap wanita. Tumbuh kembangnya praktek diskriminasi terhadap wanita sangat terkait erat dengan berbagai persoalan yang banyak terjadi di sekeliling seperti kemiskinan serta pembatasan hak-hak wanita dalam politik maupun untuk berkiprah di ruang publik atau dalam bekerja. Bahkan salah satu prinsip dalam pandangan Feminisme Barat menegaskan bahwa setiap wanita berhak untuk bekerja di luar rumah sebagaimana laki-laki asalkan tidak melupakan kodratnya sebagai seorang wanita (Jhonlin, 2014).

Raden Ajang Kartini yang dikenal dengan tulisannya yang berjudul 'Habishlah Gelap Terbitlah Terang', sampai sekarang merupakan motivasi bagi kaum wanita untuk bekerja, belajar dan berwirausaha seperti laki-laki tanpa melupakan kodratnya sebagai seorang wanita. Keberhasilan atas buah pemikiran R. A Kartini dapat dinikmati oleh seluruh kaum wanita di Indonesia (Borerup, 2004). Seorang wanita kini tidak lagi hanya terkurung di dalam sebuah rumah melakukan pekerjaan-pekerjaan dapurnya saja, namun seorang wanita dapat mengecam sebuah pendidikan yang tinggi yang dapat merubah status sosialnya di

dalam lingkungan masyarakat bahkan sampai bekerja. Permasalahannya bagaimana dan usaha apa yang harus dilakukan untuk mendapatkan hak-hak tersebut agar dapat meraih sebuah cita-cita dan arah tujuan mereka tanpa adanya penghalang yang memisahkan atas perbedaan kesetaraan gender ini (Jhonlin, 2014).

Keterkaitan wanita dalam pembangunan ekonomi saat ini terlihat dengan banyaknya partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Peran wanita sebagai pegawai dalam mencari nafkah sangat membantu di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Baik statusnya yang masih *single* maupun sudah memiliki keluarga atau berumah tangga, wanita saat ini ingin mempunyai uang hasil kerjanya sendiri. Bagi wanita *single* tidak memiliki masalah dalam hal bekerja, tetapi bagi wanita yang sudah berkeluarga tentu memiliki peran ganda dalam kehidupannya yaitu sebagai pegawai dan sebagai ibu rumah tangga (Apolli dan Cahyadi, 2012). Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja dan ibu rumah tangga tidaklah mudah. Pegawai wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada wanita *single*.

Pada kenyataannya peran ganda memberikan konsekuensi yang berat, satu sisi wanita mencari nafkah untuk membantu suami bahkan pada kasus tertentu wanita lebih diandalkan dalam menafkahi dan disisi lain wanita harus dapat melaksanakan tanggungjawabnya sebagai istri dan ibu. Sehingga wanita itu kurang dapat bekerja secara maksimal ditempat kerjanya. Hal ini disebabkan karena adanya dilema yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan

peran yang berbeda secara bersamaan. Sebagai wanita bekerja dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga dan dikantor. Sementara disisi lain juga dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal. Hal ini kemungkinan akan mempengaruhi motivasi berprestasi wanita bekerja untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor (Rusinta, 2013).

Walaupun demikian peran ganda wanita bukan pilihan yang tidak mungkin diambil dan hal tersebut sering berdampak kepada sikapnya terhadap pekerjaan. Wanita karir karena keterbatasan waktunya, tidak mungkin bagi dirinya untuk sekaligus menjadi ibu rumah tangga secara maksimum. Peran ganda yang dialami oleh wanita karir dapat menyebabkan hambatan dalam pekerjaan (Nasekhah, 2017). Bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga memang sangat mulia, tetapi tetap harus diingat bahwa tugas utama seorang ibu adalah mengatur rumah tangga. Ibu yang harus berangkat bekerja pagi hari dan pulang pada sore hari tetap harus meluangkan waktu untuk berkomunikasi, bercanda, memeriksa tugas-tugas sekolah anaknya meskipun ibu sangat capek setelah seharian bekerja di luar rumah. Tetapi pengorbanan tersebut akan menjadi suatu kebahagiaan jika melihat anak-anaknya bertumbuh menjadi pribadi yang kuat dan stabil (Apollo dan Cahyadi, 2012).

Peran ganda dapat membuat wanita sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus. Bila tidak ingin seperti itu disarankan sebaiknya wanita tersebut tidak berprinsip sebagai wanita super yang sanggup melakukan semuanya sendiri. Ketidakmampuan wanita karir dalam

menyelesaikan permasalahan yang dihadapi tersebut dapat menyebabkan perilaku kerja yang negatif misalnya kurang motivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi karena urusan keluarga, sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan. Konflik peran ganda biasanya terjadi benturan antara tanggungjawab pekerjaan dengan kehidupan rumah tangga, hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerjanya di pekerjaan (Roboth, 2015).

Mondy (2008) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Bagi wanita pekerja dan telah berkeluarga akan memiliki kinerja yang berbeda dari wanita pekerja tetapi belum berkeluarga. Hal ini dikarenakan bagi ibu pekerja, mereka harus menjalani dua peran yang berbeda yakni menjadi wanita pekerja dan sebagai ibu rumah tangga, dan bagi ibu pekerja yang tidak dapat menjalaninya dengan baik akan mengalami konflik peran ganda. Fenomena ini akan membawa satu keadaan apa yang disebut dengan peran ganda, Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Soeharto (2010) mendefinisikan sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Pegawai wanita yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan. Di satu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain sebagai seorang pegawai yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai

dengan standar instansi dengan menunjukkan *performance* kerja yang baik. Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi didalam pekerjaannya (Fox, 2009).

Memiliki peran ganda bagi pegawai wanita saat ini merupakan hal yang lumrah. Dari semua wanita yang memiliki peran ganda, ada yang bisa menikmati peran berganda itu, namun adajuga yang merasa sukar sehingga akhirnya banyak persoalan rumit semakin berkembang dalam kehidupan sehari-hari. Meskipun ada perubahan status, tanggungjawab primer untuk mengelola kegiatan rumah dan keluarga serta beristirahat bagi wanita yang memiliki peran ganda tetaplah ada, bahkan ketika dia bekerja penuh waktu di luar rumah (Fox, 2009).

Peran ganda yang dihadapi seorang pegawai wanita memiliki dampak terhadap kinerja pegawai tersebut. Meski dalam beberapa kasus peran ganda dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun pada pegawai wanita yang memiliki peran ganda umumnya tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya (Jihad, 2010). Tuntutan dan kewajiban yang harus dijalani oleh wanita pekerja, maka tidak sedikit yang akan mengalami susahny menyeimbangkan antara dua peran tersebut, konflik peran yang berkepanjangan tidak hanya dapat menurunkan kinerja, tetapi dapat juga menimbulkan stres. Sebagai individu stres merupakan hal yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan bagian dari kehidupan sehari-hari. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan pegawai khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif,

seperti dijelaskan Podson dalam Mas'ud (2002) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres seperti: 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 dan Matteson, 1980 dalam Indriyani, 2009). Sebetulnya stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi jaman kemajuan segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan (Andriyani, 2014)

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 dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional (Sasono, 2004).

Misalnya pada kantor Sekretariat Kabupaten Tana Tidung yang merupakan unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah, yang dipimpin oleh sekretaris daerah yang bertugas membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Keberadaan Sekretariat Kabupaten Tana Tidung tidak terlepas dari tuntutan untuk menjadi suatu organisasi berkinerja tinggi. Organisasi tersebut harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan tercapainya tujuan organisasi. Melalui fungsinya Sekretariat Kabupaten Tana Tidung diharapkan mampu melaksanakannya dengan baik, terutama fungsi pelayanannya. Dengan demikian, efektivitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan Sekretariat Kabupaten Tana Tidung perlu ditingkatkan, yakni dengan menerapkan kinerja pegawai seoptimal mungkin.

Berdasarkan pengamatan penulis akhir-akhir ini di lingkungan kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Tana Tidung, pegawai wanita khususnya dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dengan menjaga kualitas kerja dalam memberikan pelayanan publik. Menurut masyarakat menilai bahwa pegawai wanita kurang cekatan dalam memberikan dibandingkan dengan pegawai laki-laki. Namun menurut penilaian penulis tidak semua pegawai wanita tidak cekatan dalam bekerja, ada juga pegawai wanita lebih teliti dalam bekerja.

Hasil prapenelitian yang penulis lakukan Kantor Sekretariat Kabupaten Tana Tidung masih dijumpai pegawai wanita yang terlambat masuk kantor, meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk menjemput anak atau mengurus keluarga, bahkan terdapat beberapa pegawai wanita turut membawa serta anaknya ke kantor. Hal-hal tersebut tentunya akan mengganggu konsentrasi bekerja.



menurunkan disiplin sehingga pada akhirnya kinerja yang dihasilkan tidak optimal. Tingginya absensi pegawai wanita juga dilakukan dengan alasan ijin keperluan keluarga dan ijin tanpa keterangan. Selain itu pegawai wanita di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung juga memiliki masih terdapat pegawai wanita yang tidak cekatan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian pendahuluan tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengupasnya dalam bentuk penelitian dengan judul, “Pengaruh Stres dan Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Di Sekretariat Kabupaten Tana Tidung”.

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stres berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita di Sekretariat Kabupaten Tana Tidung?
2. Apakah peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita di Sekretariat Kabupaten Tana Tidung?
3. Apakah stres dan peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita di Sekretariat Kabupaten Tana Tidung?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian tesis ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh stres terhadap kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung.

2. Untuk menguji pengaruh peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung.
3. Untuk menguji pengaruh stres dan peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung.

#### 1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

##### 1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan tambahan ilmu di bidang ilmu administrasi negara terutama di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Selain itu penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian sejenis.

##### 2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini kelak dapat dijadikan bahan evaluasi, pengembangan dan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan khususnya di bidang kepegawaian.
- b. Penelitian ini diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan informasi untuk memungkinkan penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan tentang kinerja pegawai wanita.
- c. Peneliti diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang realitas empiris kinerja pegawai wanita di kantor Sekretariat Kabupaten Tana Tidung, terutama berkaitan dengan kontribusi yang diberikan pegawai wanita pada tugas yang diembannya sebagai seorang pegawai.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kajian Teori

##### 2.1.1. Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nerves* dan merasakan kekawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak korporatif (Mayangsari, 2015: 7).

Veithzal Rivai (2011) mendefinisikan stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dalam suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres merupakan faktor fisik, kimiawi, dan emosional yang dapat menyebabkan tekanan pada tubuh atau mental dan dapat menjadi faktor tumbuhnya penyakit. Istilah stres merupakan istilah yang netral, artinya stres tidak selamanya bermakna negatif. Dalam arti yang positif stres dapat menimbulkan motivasi untuk berbuat sesuatu yang bermanfaat. Namun, apabila stres ini tidak dikelola dengan baik dan tidak benar akan menimbulkan akibat-akibat buruk yang membahayakan. Akibatnya bukan

hanya pada tubuh, tetapi juga akan berakibat pada mental terlebih berakibat buruk pada kejiwaan atau membahayakan (Hidayat, 2016).

Menurut Gibson (2006) mendefinisikan stres kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang. Konsekuensi stres yang muncul lewat berbagai *stressor* menurut Robbins dapat dibagi menjadi 3 kategori umum yaitu: Gejala Fisiologis, Gejala Psikologis, Gejala Perilaku.

Luthan menjelaskan bahwa stres tidak secara otomatis buruk bagi pegawai perseorangan atau kinerja organisasi mereka. Dalam kenyataannya, secara umum diketahui bahwa tingkat stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja dan peningkatan aktivitas, perubahan dan kinerja yang baik (Rosita, 2012)

Stres kerja pada pegawai bagian masalah dari organisasi. Stres tersebut dapat dikarenakan beban kerja pegawai yang besar atau para pegawai harus bekerja lebih lama karena adanya perubahan sistem dalam organisasi. Stres kerja ini tercipta dalam usaha menyeimbangkan kehidupan kerja dan tanggung jawab organisasi dan keluarga. Stres kerja merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang.

Dalam kehidupan berorganisasi stres kerja akan membawa dampak negatif terhadap kinerja pegawainya. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan pegawai akan semakin buruk kinerja yang dihasilkan, tetapi apabila pegawai tersebut mampu meminimalisir stres kerja maka diharapkan kinerjanya juga semakin

meningkat. Stres kerja bisa dipengaruhi karena adanya beban pekerjaan yang semakin meningkat sejak adanya modernisasi.

Seharusnya beban pekerjaanyang semakin banyak bukanlah merupakan suatu halangan bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang semakin baik. Hal ini bisa diatasi dengan cara disiplin waktu dalam mengerjakan semua pekerjaan sehingga dapat selesai tepat waktu dan stres kerja tidak perlu dialami (Wajdi dan Abdillah, 2011).

#### **2.1.1.1. Sumber-sumber Stres**

Menurut Robbins (2008) tingkat stres pada tiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda. Sehingga ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stres seseorang. Faktor tersebut adalah:

##### **1. Faktor Lingkungan**

Adanya faktor lingkungan dapat mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi. Ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres. Ketidakpastian menyebabkan meningkatnya tingkat stres yang dialami pegawai. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi sangat berpengaruh pada **eksistensi** pegawai dalam bekerja. Tingkat ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan perampangan pegawai, sedangkan ketidakpastian politik menimbulkan keadaan yang tidak stabil bagi negara, dan inovasi teknologi akan membuat ketrampilan dan pengalaman seseorang akan menjadi usang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stres. Dengan ketiga faktor lingkungan tersebut pegawai akan dengan mudah mengalami stres.

## 2. Faktor Organisasional

Faktor organisasi juga dapat berpengaruh pada tingkat stres. Ada beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab stres, yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Kesemua hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat stres bagi pegawai.

## 3. Faktor Individual

Setiap individu bekerja rata-rata 40-50 jam per minggu. Sedangkan waktu yang digunakan mengurus hal-hal diluar pekerjaan lebih dari 120 jam per minggu, sehingga akan besar kemungkinan segala macam urusan di luar pekerjaan mencampuri pekerjaan. Berbagai hal di luar pekerjaan yang mengganggu terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

Gibson (2006) menyatakan bahwa stres kerja dapat ditimbulkan oleh empat faktor yaitu :

### 1. Lingkungan fisik

Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu dan udara terpolusi.

### 2. Individual

Tekanan individual penyebab stres terdiri dari :

#### a. Konflik peran

Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang

sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.

b. Peran ganda

Untuk dapat bekerja dengan baik para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak-hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

c. Beban kerja berlebih

Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

d. Tidak adanya kontrol

Suatu stressor besar yang dialami banyak pekerja adalah tidak adanya pengendalian atas suatu situasi. Sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.

e. Tanggung jawab

Setiap tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stressor.

### 3. Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stressor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan atau bawahan.

### 4. Organisasional

Adanya desain struktur organisasi yang kurang bagus, politik yang kurang bagus dan tidak adanya kebijakan khusus.

Indriyani (2009) mengategorikan stres kerja ditimbulkan akibat adanya :

#### 1. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan/sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi maupun instansi dalam jangka waktu tertentu. Pekerjaan yang terlalu banyak dan juga waktu yang singkat dalam menyelesaikan pekerjaan bisa memicu terjadinya stres dalam diri seseorang.

#### 2. Tuntutan/tekanan dari atasan

Perintah dari atasan yang harus dijalankan terkait dengan pekerjaan bisa juga memicu terjadinya stres. Hal tersebut biasanya terjadi ketika pekerjaan yang telah dilaksanakan anak buahnya mengalami kesalahan.

#### 3. Ketegangan dan kesalahan

Hal ini bisa terjadi ketika pekerjaan yang harus dilakukan waktunya sudah hampir berakhir, kurangnya tingkat ketelitian pegawai, maupun ada masalah di luar pekerjaan sehingga bisa mengakibatkan adanya ketegangan maupun kesalahan.



Pengukuran adanya stres kerja yang dialami oleh pegawai pada instansi pemerintahan, peneliti mengacu pada penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Indriyani (2009), dimana indikatornya adalah beban kerja, tuntutan atau tekanan dari atasan, ketegangan dan kesalahan.

#### **2.1.1.2. Gejala Stres dan Konsekuensinya**

Gejala stres dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan baik secara fisiologis, psikologis dan sikap (Sutarto Wijono, 2010). Perubahan fisiologis ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing dan gangguan pencernaan. Sedangkan perubahan psikologis ditandai oleh adanya kecemasan berkarut-larut, sulit tidur, napas tersengal-sengal. Perubahan sikap ditandai oleh adanya sikap keras kepala, mudah marah, tidak puas terhadap apa yang dicapai, dan sebagainya. Menurut Cooper Carry dan Straw (1995) membagi gejala stres kerja menjadi tiga yaitu :

##### **1. Gejala fisik**

Gejala stres menyangkut fisik bisa mencakup : nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot tegang, pencernaan terganggu, mencret, sembelit, letih yang tak beralaskan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.

##### **2. Gejala dalam wujud perilaku**

Banyak gejala stres yang menjelma dalam wujud perilaku mencakup perasaan, seperti halnya : bingung, cemas, sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, tak mampu berbuat apa-apa, gelisah, kehilangan semangat, kesulitan berkonsentrasi dan juga membuat keputusan.

### 3. Gejala di tempat kerja

Sebagian besar waktu bagi pekerja berada di tempat kerja, dan jika dalam keadaan stres, gejala yang dapat mempengaruhi di tempat kerja antara lain : kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan tidak tepat, kreatifitas dan inovasi berkurang, bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Konsekuensi dampak stres yang potensial dapat diidentifikasi ke dalam lima hal (Suwanto, 1999) yaitu:

#### 1. Dampak subjektif.

Dampak ini dapat berupa kecemasan, agresi, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup dan merasa kesepian.

#### 2. Dampak perilaku.

Dampak ini dapat mengakibatkan kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, makan berlebihan, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa dan gugup.

#### 3. Dampak kognitif.

Dampak ini berupa kemampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik dan rintangan mental.

#### 4. Dampak fisiologis.

Dampak ini bisa mengakibatkan meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata dan tubuh panas dingin.

#### 5. Dampak organisasi.

Dampak ini dapat berupa keabsenan, pergantian pegawai, rendah produktivitasnya, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, dan menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Stres kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai suatu kondisi seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan maupun sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu yang kesemuanya itu penting dan harus dijalankan. Dengan alasan bahwa pekerjaan yang telah dibebankan kepada seseorang merupakan suatu tanggung jawab yang harus dijalankan sesuai dengan prosedur yang ada di tempat kerja.

#### 2.1.1.3. Indikator Stres

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2008) dalam, yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Indikator stres menurut Mulyadi (2003) yaitu :

1. Kondisi pekerjaan, meliputi : beban kerja berlebihan, jadwal bekerja.
2. Stres karena peran, antara lain : ketidakjelasan peran.
3. Faktor interpersonal, meliputi : kerjasama antar teman, hubungan dengan pimpinan.
4. Perkembangan karier, meliputi: promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya.
5. Struktur organisasi, antara lain : struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

Dalam mengukur adanya stres kerja yang dialami oleh pegawai pada instansi pemerintahan, peneliti mengacu pada penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Indriyani (2009), dimana indikatornya adalah beban kerja, tuntutan atau tekanan dari atasan, ketegangan dan kesalahan.

### **2.1.2. Peran Ganda**

Peran adalah bagian yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyesuaikan diri dengan keadaan. Peran diwujudkan dalam perilaku. Peran ganda dapat didefinisikan dimana seseorang memiliki jabatan atau posisi atau keadaan yang lebih dari satu sehingga membuat orang tersebut memiliki tanggung jawab yang lebih banyak (Indriyani, 2009). Dengan banyaknya peran yang dimiliki seseorang maka timbullah konflik peran ganda.

Peran (*roles*) merupakan Kreitner dan Kinichi (2005), merupakan sekumpulan perilaku yang diharapkan oleh seseorang dari jabatan sebuah posisi. Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan pekerjaan, seseorang yang diberi atau mendapatkan suatu posisi juga diharapkan menjalankan peranannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut. Harapan mengenai peran dalam posisinya dapat dibedakan atas harapan dari atasan dan harapan dari orang yang menerima manfaat dari pekerjaan atau posisi tersebut. Peran juga dapat diartikan dalam lingkungan keluarga. Seseorang yang telah berumah tangga pasti akan mempunyai peran yang berbeda dari pada seseorang yang belum berkeluarga.

Berbagai posisi yang dimiliki individu dalam struktur sosialnya menyebabkan individu memiliki beberapa peran. Kehidupan sehari-hari setiap individu memiliki lebih dari satu peran atau disebut *multiple roles* atau peran ganda. Sarbin dan Allen (2008) menjelaskan ada dua tipe peran ganda pada seseorang yaitu :

1. Peran ganda yang dijalankan secara berurutan

Pengertian dari peran ini adalah individu memiliki beberapa peran yang secara berurutan dijalankan selama periode waktu tertentu seperti hari, minggu, tahun atau bahkan sepanjang hidupnya. Peran ini merupakan peran yang tidak dapat diulang kembali, yang artinya suatu peran yang telah selesai dijalankan tidak dapat dimiliki lagi oleh individu yang bersangkutan. Sebagai contoh adalah peran sebagai anak yang berlanjut ke masa remaja dan seterusnya. Individu yang telah beranjak dewasa tidak dapat lagi mengulangi perannya sebagai anak kecil.

## 2. Peran ganda yang dijalankan wanita secara bersamaan

Yang dimaksud adalah individu memiliki beberapa peran sekaligus pada saat bersamaan. Misalnya seorang wanita yang bekerja setidaknya memiliki dua peran sekaligus pada suatu saat yang sama, yaitu dalam pekerjaan sebagai pekerja atau pegawai dan peran dalam keluarga sebagai seorang ibu rumah tangga.

Lewis dalam Rohyani (2000) menjelaskan mengenai beberapa peran utama yang dimiliki wanita yang berperan ganda. Peran ini dimiliki oleh wanita sehubungan aktivitasnya dalam dua lingkungan kehidupan yaitu lingkungan keluarga dan lingkungan pekerjaan.

### 1. Wanita sebagai istri

Peran sebagai istri diperoleh ketika seorang wanita secara sah mengikatkan diri dengan seorang pria melalui pernikahan. Bagi kebanyakan pasangan, pernikahan ditandai dengan adanya saling berbagi pengetahuan, perhatian secara fisik dan emosional, kepemilikan hal-hal yang bersifat material, tempat tinggal bersama dan tanggung jawab terhadap anak-anak yang mereka miliki. Peran ini dianggap mengawali peran individu sebagai wanita dewasa yang berkaitan dengan peran-peran lainnya sebagai pengurus rumah tangga dan ibu dari anak-anaknya.

### 2. Wanita ibu rumah tangga

Wanita yang telah menikah diharapkan untuk melakukan tugas-tugas rumah tangga atas dasar rasa cinta serta atas dasar suatu tugas atau kewajiban yang harus dikerjakan. Peran wanita sebagai ibu rumah tangga menyebabkan hubungan dengan orang dewasa lain menjadi terbatas, apalagi jika tidak ada

orang lain di rumah yang membantu mengerjakan tugas-tugas rumah tangga. Dalam hal ini wanita cenderung merasa terisolasi dan kemudian akan memperkuat perasaan tidak berdaya serta membuatnya menjadi lebih rentan terhadap masalah-masalah psikologis. Hal yang positif dari tugas-tugas domestik dalam rumah tangga adalah kebebasan dalam mengatur waktu dan aktivitas mana yang akan dilakukan terlebih dahulu.

### 3. Wanita sebagai ibu

Peran seorang ibu merupakan hal yang unik bagi wanita karena merupakan suatu peristiwa biologis yang hanya bisa dialami oleh wanita yaitu melahirkan anak. Seorang ibu bertanggung jawab untuk memberikan perhatian secara fisik maupun emosional kepada anak-anaknya.

### 4. Wanita pekerja

Pekerja wanita dapat dijumpai dalam berbagai jenis pekerjaan, umumnya wanita memiliki posisi dalam pekerjaan yang lebih rendah dari pada laki-laki. Selain itu kemajuan yang wanita peroleh di tempat kerjanya tidak secepat kemajuan pria. Berbagai perlakuan deskriptif juga sering diterima wanita di tempat kerjanya yang tentunya akan merugikan wanita tersebut.

Menurut Perun dan Bielby dalam Rohyani (2000) secara tradisional peran seorang wanita adalah sebagai isteri dan ibu yang mencakup tugas-tugas rumah tangga sehari-hari. Sedangkan perannya sebagai pekerja merupakan *extra role* atau peran tambahan bagi wanita. Seorang wanita yang berperan ganda selain memiliki empat peran utama seperti di sebut di atas, biasanya juga memiliki peran tambahan lain, seperti peran sebagai anggota organisasi sosial, sebagai ketua perkumpulan dan lain-lain.

Koordinasi yang efektif pada wanita agar tidak terjadi kebingungan dan konflik dalam menjalankan peran gandanya, bila tidak pandai menentukan prioritas serta kurang mampu mengkoordinasikan peran-peran yang dimilikinya akan menimbulkan masalah atau konflik bagi wanita itu sendiri.

### 2.1.2.1 Bentuk-Bentuk Konflik Peran Ganda

Bentuk konflik peran ganda menurut Yang, Chen, Choi, & Zou dalam Richardus (2011), mengidentifikasikan tiga jenis *work-family conflict*, yaitu:

1. *Time-based conflict*.

Dapat dijelaskan bahwa waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Artinya ada pekerjaan yang menyita atau mengganggu pekerjaan lain dengan kepentingan yang berbeda

2. *Strain-based conflict*.

Dapat dijelaskan bahwa terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Tekanan yang dialami seseorang berdampak pada hasil kerja untuk tugas lainnya.

3. *Behavior-based conflict*.

Dapat dijelaskan bahwa berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian, di mana kepentingan antara pekerjaan di kantor tidak sejalan dengan pekerjaan yang ada di keluarga.

Menurut Gibson, dkk dalam Wardiah (2016), menjelaskan bentuk konflik peran yang dialami individu ada tiga yaitu,:



1. Konflik peran itu sendiri (*person role conflict*).

Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut. Konflik ini hadir dalam diri individu yang bersangkutan dan setiap individu memiliki konflik yang beragam.

2. Konflik intra peran (*intra role conflict*).

Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda-beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit. Konflik ini dapat terjadi apabila tidak ada kejelasan peran atau tugas pegawai dalam organisasi.

3. Konflik antar peran (*inter role conflict*).

Konflik ini muncul karena orang menghadapi peran ganda. hal ini terjadi karena seseorang memainkan banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda. Ini dapat terjadi apabila pegawai tidak mampu membedakan kepentingan di kantor dengan kepentingan di rumah, sehingga konflik antar peran akan muncul.

#### 2.1.2.2 Sumber-Sumber Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus dan Beutell dalam Richardus (2011), 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, kelelahan. Konflik peran ganda yang dihadapi oleh wanita bekerja pada umumnya adalah usahanya dalam membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarganya. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga.

Konflik peran ganda ini terjadi ketika kehidupan rumah tangga seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah tangga yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya. Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga. Greenhaus dan Beutell dalam Adekola (2010) mengidentifikasi tiga jenis sumber konflik peran ganda yaitu:

1. Konflik Berdasarkan Waktu (*Time-Based Conflict*)

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Bentuk konflik ini secara positif berkaitan dengan jumlah jam kerja, lembur, tingkat kehadiran, ketidakteraturan shift, dan kontrol jadwal kerja.

2. Konflik Berdasarkan Tekanan (*Strain-Based Conflict*)

Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. Dimana gejala tekanan, seperti ketegangan, kecemasan, kelelahan, karakter peran kerja, kehadiran anak baru, ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga.

### 3. Konflik Berdasarkan Perilaku (*Behavior-Based Conflict*)

*Behavior-Based Conflict*, di mana pola-pola tertentu dalam peran-perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya. Misalnya, stereotip manajerial menekankan agresivitas, kepercayaan diri, kestabilan emosi, dan objektivitas. Hal ini kontras dengan harapan citra dan perilaku seorang istri dalam keluarga, yang seharusnya menjadi pemberi perhatian, simpatik, nurturant, dan emosional. Dengan demikian seseorang dapat mengharapkan bahwa para eksekutif perempuan lebih mungkin untuk mengalami bentuk konflik daripada eksekutif laki-laki, sebagai perempuan harus berusaha keras untuk memenuhi harapan peran yang berbeda di tempat kerja maupun dalam keluarga.

#### 2.1.2.3 Indikator Konflik Peran Ganda

Indikator konflik peran ganda mengacu pendapat Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Richardus (2011), diantaranya:

1. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain. Adanya kepentingan yang berbeda dengan waktu yang sama akan menimbulkan konflik.
2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu. Tekanan yang berat dalam pekerjaan dan jarang terselesaikan dengan baik akan menimbulkan konflik dalam individu.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya. Rasa cemas dan lelah yang berlebihan akan menimbulkan konflik individu.

4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya. Individu yang tidak memiliki konsep kerja yang jelas akan mudah menemukan konflik dalam bekerja

### 2.1.3 Kinerja Pegawai

Dalam keputusan ketua lembaga administrasi Negara No. 589/IX/6Y/1999 Tanggal 20 September 1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi. Berdasarkan batasan dan penjelasan tersebut, maka kinerja dapat diartikan suatu ukuran perbandingan, baik buruknya aktivitas organisasi melalui hasil-hasil yang dicapai (*output*) sesuai dengan tujuan organisasi. Intinya batasan maupun yang akan digunakan, penilaian individu selalu diartikan sebagai suatu proses yang sistematis, dimana atasan mengkaji dan menilai kemampuan, perilaku kerja dan hasil kerja pegawai dalam suatu periode tertentu untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan dibidang sumber daya manusia.

Pengertian kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2011). Selanjutnya Siagian (2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dapat diartikan sebagai nilai karya dari pegawai tentang bagaimana hal yang bersangkutan dengan pekerjaannya, seperti kemampuan, kekurangan, keletihan, dan potensi yang dimilikinya yang

pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Tika (2010), mendefinisikan 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. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai, 2011). Secara khusus, Pradana (2012) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pegasu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Mathis dan Jackson (2008), kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Elemen-elemen kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Levinson dalam Marwansyah (2010), mendefinisikan kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Wirawan (2012), menjelaskan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Prawirosentono (2012), kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah sekumpulan total kerja yang terdapat dalam diri pekerja.

#### **2.1.3.1 Evaluasi Kinerja**

Evaluasi kinerja adalah sistem manajemen formal yang disediakan untuk evaluasi kualitas kinerja individu pada sebuah organisasi. Bernardin *and* Russel (2000), evaluasi kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (pegawai) kepada organisasi tempatnya bekerja. Simamora (2008), evaluasi kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai.

Simamora (2008) mendefinisikan evaluasi kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai. Selanjutnya, Gary (2008) mengemukakan bahwa evaluasi kinerja terdiri dari tiga langkah, yaitu: mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja, dan memberikan umpan balik.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah proses penilaian (pejabat yang melakukan penilaian, mengumpulkan informasi mengenai temilai dari pegawai yang dinilai yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja temilai

dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

### 2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins (2008), ada sembilan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

#### 1. Iklim organisasi

Iklim organisasi akan ditentukan oleh kebijakan organisasi, pimpinan dan anggota organisasi akan bekerja dengan baik apabila organisasi memiliki iklim yang kondusif. Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena pimpinan harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.

#### 2. Kepemimpinan

Banyak model dan gaya kepemimpinan dalam organisasi, sehingga pimpinan yang menerapkan model kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi kinerja organisasi. Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

#### 3. Kualitas pekerjaan

Kualitas kerja adalah ukuran kinerja yang paling tinggi, di mana pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang

bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

#### 4. Kemampuan kerja

Pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda, sehingga perlu adanya pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan standar kemampuan sumber daya manusia. Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

#### 5. Inisiatif

Pegawai yang memiliki inisiatif yang baik selalu didukung dengan lingkungan kerja yang baik. Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

#### 6. Motivasi

Motivasi dalam diri individu bersifat dinamis dan sangat tergantung dengan iklim organisasi. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

#### 7. Daya tahan/ kehandalan

Kemampuan pegawai terhadap tantangan kerja sangat menentukan kemajuan organisasi. Apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan



jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.

#### 8. Kuantitas pekerjaan

Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan harus sebanding dengan kualitas pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan pegawai 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 pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

#### 9. Disiplin kerja

Disiplin kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila aturan dalam organisasi dijalankan dengan baik. Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

Mangkunegara (2009), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan, motivasi, individu, serta lingkungan organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Faktor kemampuan

Faktor kemampuan ini berhubungan dengan IQ dan ketrampilan yang dimiliki individu. Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius*

dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang maksimal.

## 2. Faktor motivasi

Faktor motivasi merupakan faktor yang sifatnya dinamis dan akan sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar individu. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya.

## 3. Faktor individu

Faktor individu lebih ditentukan oleh kepribadian individu yang dibawa sejak lahir dan dibentuk dalam keluarga. Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antar fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antarfungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan memdayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pemimpin mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Yaitu

kecerdasan pikiran atau *Inteligensi Quotient* (IQ) dan kecerdasan emosi atau *Emotional Quotient* (EQ). Pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat intelegensi minimal normal (*average, above average, superior, very superior* dan *gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik.

#### 4. Faktor lingkungan organisasi

Lingkungan organisasi akan dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan organisasi yang baik akan memudahkan organisasi mencapai tujuannya. Dibentuknya organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktifitas kerja organisasi sebagai keseluruhan. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

##### 2.1.3.3 Indikator Kinerja

Bernardin dan Kane dalam Sudarmanto (2009), ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas (*Quality*). Kualitas dapat diartikan sebagai tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas (*Quantity*). Kuantitas pekerjaan dapat dinilai dari sejumlah yang dihasilkan misalnya : jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*). Pekerjaan yang akan dikerjakan harus dilakukan penjadwalan dan *deadline* pekerjaan, sehingga sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
4. Efektif biaya (*Cost effective*). Yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.
5. Pengawasan yang dibutuhkan (*Need for supervisor*). Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. Personalitas (*Interpersonal import*). Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Gomes (2003), beberapa indikator yang menjadi ukuran penilaian kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja (*quantity of work*), maksudnya adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Kualitas kerja (*quality of work*), yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Pengetahuan kerja (*job knowledge*), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreatifitas (*creativity*), yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Kerja sama (*cooperation*), yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Penyelesaian tugas (*dependability*), yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. Tanggung jawab (*initiative*), yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. Kualitas personil (*personal qualities*), yaitu antara lain menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan, ketrampilan dan integritas pribadi.

Pengukuran kinerja penelitian ini berdasarkan indikator yang mengacu pendapat Bangun (2012) berdasarkan standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan.

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan.
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas pekerjaan.

Setiap pegawai harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual*.
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan *inspection manual*.

3. Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan.
- b. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan *output* yang diharapkan.

4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

- a. Datang tepat waktu.
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau

lebih. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

- a. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan kinerja organisasi.
- b. Menghargai rekan kerja satu sama lain.
- c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel stres, peran ganda dan kinerja pegawai. Berikut adalah temuan-temuan dari hasil penelitian terdahulu:

Rusinta (2013) meneliti pegawai wanita yang sudah menikah yang telah memiliki suami dan anak pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo dengan jumlah populasi sebanyak 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Semakin tinggi tingkat konflik peran ganda maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai dapat menurunkan kinerja pegawai, dan sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Ruswanti (2013) meneliti konflik antara pekerjaan dan keluarga, stres kerja terhadap kinerja. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah

kuantitatif. Populasi penelitian ini mengambil perawat wanita yang sudah menikah pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta dengan jumlah populasi sebanyak 150 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja perawat perempuan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. Stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat perempuan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.

Widyaningrum (2013) meneliti masalah peran ganda yang terdiri dari dua variabel yaitu konflik pekerjaan – keluarga, konflik keluarga – pekerjaan dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada Swalayan Era Mart 5000 di Samarinda. Jumlah sampel yang digunakan ada 83 orang. Hasil penelitian menunjukkan Konflik kerja secara umum dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Konflik secara fungsional dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, dengan adanya konflik karyawan dapat lebih berambisi untuk lebih bekerja dengan baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita dapat diterima. Stres pada tingkat tertentu bertindak sebagai stimulus atau dorongan untuk bertindak. Ketika stres meningkat sampai pada tingkat yang tinggi, maka prestasi kerja atau kinerja karyawan akan menurun secara mencolok. Stres yang berdampak positif juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya stres karyawan bisa lebih memotivasi dirinya untuk dapat bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Stres kerja menunjukkan berhubungan positif dengan kinerja karyawan.



Iqbal (2016) meneliti konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan survey, jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Objek penelitian adalah pegawai wanita yang bekerja di RSUD Menggala dengan kriteria telah berkeluarga. Sample penelitian berjumlah 168 orang. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan analisis linier berganda. Hasil penelitian memberikan kesimpulan terhadap hipotesis yang menyatakan konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja, stress kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan konflik peran ganda dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja secara statistik terbukti.

Mayangsari (2016) meneliti konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja Polisi Wanita di Polresta Surakarta". Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive* dengan metode *convenience sampling* yang berjumlah 63 responden. Variabel independen penelitian ini yaitu konflik peran ganda dan stres kerja, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja polisi wanita. Analisis data yang digunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi wanita. Secara parsial menunjukkan bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi wanita. Sedangkan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja polisi wanita. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja polisi wanita stres kerja perlu dikelola seoptimal mungkin dengan memberikan beban kerja yang sesuai.

Iswari (2016) meneliti peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan perempuan di PT Phapros Kota Semarang. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel berjumlah 100 responden merupakan karyawan perempuan PT Phapros Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan dalam kategori kuat antara variabel peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel bebas tersebut terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

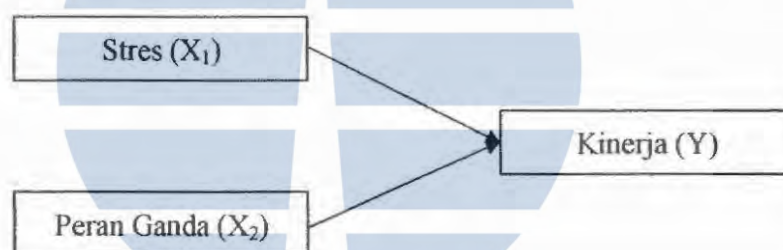
Mashara (2017) menelitian konflik peran ganda dan stres kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan wanita di PT. POS Indonesia (Persero) Bandung pada Divisi Sub Direktorat SDM. Penelitian ini dengan jumlah sampel 36 orang karyawan wanita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai konflik peran ganda berada pada kategori rendah, tingkat stres kerja karyawan berada pada kategori tinggi dan kinerja karyawan wanita berada pada kategori tinggi. Baik secara parsial maupun simultan variabel konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

Ramopolii (2017) meneliti masalah konflik keluarga, konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja mempengaruhi kinerja wanita berperan ganda. Objek penelitian ini yaitu Rumah sakit Prof D.R V.L Ratumbuang Manado. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 37 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa probabilitas konflik keluarga, konflik

pekerjaan keluarga dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga diketahui berdasarkan uji F menunjukkan konflik keluarga, konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda pada Rumah sakit Prof D.R V.L Ratumbuang Manado.

### 2.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari beberapa teori yang sudah di uraikan maka dapat dibuat suatu konseptual yang berfungsi sebagai alur berfikir dan dasar penelitian ini yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1

#### Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka konseptual yang digambarkan pada Gambar 2.1 menggambarkan alur pengaruh stres dan peran ganda terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

### 2.4. Hipotesis

Tujuan yang dicapai suatu organisasi tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap pegawai yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah

selayaknya peran dari pimpinan untuk dapat memahami kondisi para pegawainya, apabila pegawai terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja organisasi maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban pegawai tersebut, terutama mengenai stres kerja yang semestinya harus dikelola dengan penuh berkesinambungan supaya tidak menghambat jalannya kinerja.

Stres adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang pegawai, stres terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sedangkan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pengelolaan stres yang akan selalu mempunyai hubungan dengan kinerja pada setiap pegawai. Sehingga, apabila perusahaan mampu mengelola stress kerja dengan baik, maka kinerjanya dari pegawai akan meningkat sesuai dengan yang diharapkan, karena kinerja tersebut merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai. Penelitian yang dilakukan oleh Tjokro dan Asthenu (2014), Iqbal (2016),

Ruswanti (2013), Saranani (2015) membuktikan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja perawat. Mayangsari (2016), Rusinta (2013) membuktikan stres kerja berpengaruh positif pada kinerja polisi wanita di Polresta Surakarta. Berdasarkan pendapat dan beberapa penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Stres berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung.

Menurut Susanto (2009), wanita karir khususnya yang sudah berkeluarga, secara otomatis memikul peran ganda, baik di lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan keluarganya. Konflik peran sering timbul ketika salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karir tersebut. Di satu sisi mereka dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai seorang pekerja, mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja dengan menunjukkan kinerja yang baik. Namun, tak semua dari mereka sukses membangun keduanya, karena belum berhasil menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya konflik peran ganda. Banyak konsekuensi negatif yang disebabkan oleh konflik peran ganda yang dijalani oleh seseorang, tidak hanya berakibat pada dirinya sendiri tapi juga berakibat pada sikap kerja, keluarga, dan kehidupan sosialnya.

Frone et al (1994) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan dirumah. Menurut Frone, pegawai yang mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan pegawai tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya. Indriyani (2009) dalam penelitiannya mengemukakan hipotesis “konflik pekerjaankeluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit” dapat diterima. Menurutnya hasil penelitiannya, indikator konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga merupakan indikator yang paling dominan dari konflik pekerjaan-keluarga. Hal tersebut bernakna bahwa konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga merupakan kunci nilai dalam konflik pekerjaan-keluarga. Fakta ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka akan mengurangi kinerja perawat wanita rumah sakit. Penelitian yang dilakukan oleh Tjokro dan Asthenu (2014), Ruswanti (2013), Rusinta (2013) membuktikan bahwa konflik peran ganda memiliki dampak negatif terhadap kinerja perawat. Lain halnya dengan Saranani (2015), Iqbal (2016) yang membuktikan konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H<sub>2</sub>: Peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung.

Menjadi wanita karier hampir dambaan setiap wanita, selain wanita lajang, wanita yang telah berumah tangga pun ingin menjadi yang seperti itu,

mempunyai pekerjaan yang menghasilkan uang dan posisi jabatan di suatu perusahaan. Kondisi tersebut sejalan dengan konsep emansipasi, di mana wanita juga ingin dihargai sama dengan pria, selain itu sama dengan tuntutan kehidupan yang semakin lama semakin meningkat. Kepuasan kerja yang dicapai bila seseorang dapat mengaktualisasikan dirinya, maksudnya adalah terpenuhinya kebutuhan seseorang untuk menampilkan apa yang terbaik dari dirinya sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut hasil penelitian Indriyani (2009), menyebutkan bahwa wanita ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri: mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami mencukupi), serta memungkinkan subyek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar (seperti) memberi rasa “berarti” sebagai pribadi. Meskipun keterlibatan dalam berbagai peran ini dapat memberikan keuntungan psiko sosial, seperti peningkatan kepercayaan diri, moral, serta kebahagiaan, kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan juga dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga.

Namun menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Pegawai wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya.

Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Frone, Russel, & Cooper, 1994). Pegawai 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 (*work conflict family*) wanita antara keluarga dan pekerjaan. Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang pegawai yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performan kerja yang baik.

Kondisi seperti diatas sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktifitas perusahaan. Akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stres).

Berdasarkan pendapat dan beberapa penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Stres dan peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini bersifat kausal karena meneliti pengaruh antar variabel. Pendekatan ini diawali dari rumusan masalah dan kemudian ditarik suatu hipotesis serta teori-teori yang selanjutnya membuat suatu model analisis, identifikasi variabel, definisi operasional, pengumpulan data berdasarkan populasi dan sampel, dan kemudian melakukan analisis data. Adapun yang menjadi alasan pemilihan objek penelitian ini adalah representasi populasi sebagai objek penelitian dengan latar belakang dan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan atau  $\pm 90$  hari di Kantor Sekretariat Kabupaten Tana Tidung dengan subjek penelitian seluruh pegawai wanita.

#### 3.2. Subjek Penelitian

##### 3.2.1. Populasi

Sugiyono (2012), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (Hasan, 2002). Berdasarkan pernyataan tersebut, populasi dari penelitian ini adalah seluruh

pegawai wanita Sekretariat Kabupaten Tana Tidung yang dinyatakan telah menikah atau pernah menikah sebanyak 40 pegawai wanita

### **3.2.2. Sampel**

Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini merupakan penelitian sensus, artinya seluruh populasi dalam penelitian dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai wanita dan dinyatakan sudah menikah atau pernah menikah pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung yaitu sebanyak 40 pegawai wanita. Dengan demikian teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling sensus* yaitu cara pengambilan sampel dimana seluruh populasi wanita dijadikan sampel penelitian.

## **3.3. Instrumen Penelitian dan Desain Kuesioner**

### **3.3.1. Instrumen Penelitian**

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres dan peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung dilakukan instrumen penelitian dengan menyebarkan kuesioner atau angket pada responden penelitian. Skala yang cocok dengan kuesioner adalah dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan metode skala bipolar yang mengukur tanggapan positif dan negatif terhadap suatu pernyataan. Seluruh pernyataan terdiri dari lima alternatif pilihan jawaban dengan penilaian berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Sesuai (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3

d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2

e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

### 3.3.2. Desain Kuesioner

Tabel 3.1  
Desain Kuesioner

Variabel	Definisi	Indikator	Item
Stres	Stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting	Beban Kerja	1. Terhindar dari stres karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar 2. Beban kerja di kantor mempengaruhi saya secara mental 3. Batas waktu diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi beban kerja
		Tuntutan atau tekanan dari atasan	4. Diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya 5. Tidak diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki 6. Mengerjakan pekerjaan, karena desakan dari atasan
		Ketegangan dan kesalahan Indriyani (2009)	7. Sering mengalami konflik dengan diri sendiri sehingga membuat tidak konsentrasi saat bekerja 8. Sering kali takut melakukan kesalahan dalam bekerja 9. Takut kena sanksi dari kantor karena kesalahan yang di perbuat
Peran ganda	Suatu peran yang harus dijalankan pada saat yang bersamaan, dimana peran tersebut tidak hanya satu peran saja melainkan dua peran sekaligus. Baik itu peran sebagai pegawai di lingkungan kantor dan juga peran sebagai ibu rumah tangga yang telah berkeluarga.	Permintaan waktu	1. Merasa bersalah kepada keluarga bila saya terpaksa terlambat pulang kerja 2. Merasa kecewa karena dengan bekerja menjadi tidak punya waktu untuk keluarga
		Stres	3. Stres kerja di kantor bisa mengganggu komunikasi dengan keluarga 4. Merasa kehidupan yang kurang menyenangkan dengan keluarga disebabkan karena kerjaan.

Lanjutan tabel 3.1

Variabel	Definisi	Indikator	Item
Peran ganda	Suatu peran yang harus dijalankan pada saat yang bersamaan, dimana peran tersebut tidak hanya satu peran saja melainkan dua peran sekaligus. Baik itu peran sebagai pegawai di lingkungan kantor dan juga peran sebagai ibu rumah tangga yang telah berkeluarga.	Permintaan waktu	5. Merasa bersalah kepada keluarga bila saya terpaksa terlambat pulang kerja 6. Merasa kecewa karena dengan bekerja menjadi tidak punya waktu untuk keluarga
		Stres	7. Stres kerja di kantor bisa mengganggu komunikasi dengan keluarga 8. Merasa hidup kurang menyenangkan dengan keluarga disebabkan karena kerjaan.
		Kecemasan dan kelelahan	9. Merasa cemas karena adanya ketidakterbukaan antara saya dengan pekerjaan 10. Merasa bersalah dengan keluarga karena setelah lelah bekerja sehingga tidak sempat menyiapkan kebutuhan sehari-hari di rumah.
		Perilaku (Richardus, 2011: 33)	11. Sebagai pegawai harus cepat dan teliti dalam bekerja 12. Merasa perlu mendengar dan melaksanakan koreksi atas kekurangan dalam bekerja
Kinerja	Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.	Kuantitas pekerjaan	1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang harus di selesaikan 2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang harus diselesaikan
		Kualitas pekerjaan	3. Melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>operation manual</i> 4. Melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>inspection manual</i>
		Ketepatan waktu	5. Menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan 6. Memanfaatkan waktu seoptimal mungkin untuk menghasilkan <i>output</i> yang diharapkan
		Kehadiran	7. Selalu datang ke kantor tepat waktu 8. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja
		Kemauan kerjasama (Bangun, 2012)	9. Bersedia bekerja bersama rekan kerja lain dengan iktis dan baik 10. Menghargai rekan kerja satu sama lain.

### **3.4. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada lingkungan Sekretariat Kabupaten Tana Tidung.

Waktu dilaksanakan adalah sekitar bulan Juli – September 2018.

### **3.5. Prosedur Pengumpulan Data**

#### **3.5.1. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa persepsi di mana diperoleh berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kemudian diolah secara statistik. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden yang berasal dari penyebaran kuesioner serta gambaran umum mengenai objek penelitian di Sekretariat Kabupaten Tana Tidung.

#### **3.5.2. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara Kuisisioner (*questionnaire*) yang diberikan kepada pegawai wanita yang telah menikah atau pernah manikah yang menjadi responden di Sekretariat Kabupaten Tana Tidung. Pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner berupa pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup dibuat dengan menggunakan skala interval, untuk memperoleh data yang jika diolah menunjukkan pengaruh atau hubungan antara variabel dengan menggunakan skala likert. Data hasil dari responden tersebut yang diolah secara statistik. Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data dari Sekretariat Kabupaten Tana Tidung berupa struktur organisasi, deskripsi tugas, jumlah pegawai dan rekapitulasi jawaban kuesioner.

### 3.6. Uji Kualitas Data

#### 3.6.1. Uji Validitas

Sebelum kuisisioner digunakan, maka perlu diuji dahulu validitas dari masing-masing pertanyaan yang ada dalam alat pengambilan data ini. Dengan demikian terlebih dahulu harus diadakan uji coba terhadap kuisisioner kemudian hasil uji coba ini dianalisa. Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya kuisisioner sebagai alat penelitian, valid berarti bahwa data yang diperoleh dari kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item - total correlations*) dengan nilai  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df = n - 2$ ), dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Nilai korelasi diuji apakah signifikan atau dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5%. Menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, dapat dihitung dengan membandingkan antara nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel, jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Riyanto, 2017).

#### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Proses mengukur atau menguji apakah kuisisioner yang dipakai untuk mengambil data dalam penelitian ini dapat dipercaya atau reliable digunakan uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien reliabilitas (*Coefficient of Reliability*). Pada penelitian ini koefisien reliabilitas dilihat dengan menggunakan *Cronbach Alpha* (Ghozali, 2009). Batas seberapa besar nilai koefisien reliabilitas bias menunjukkan pertanyaan yang diuji reliable atau tidak, dengan kriteria sebagai berikut :

- Alpha > 0,60 konstruk (variabel) memiliki reliabilitas
- Alpha < 0,60 konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS untuk menganalisis *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), yaitu menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing variabel.

### 3.6.3. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Uji yang dipakai adalah *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria uji normalitas (Ghozali, 2009):

- 1) Data dikatakan normal jika nilai signifikansi > 0,05
- 2) Data dikatakan tidak normal jika nilai signifikansi < 0,05

### 3.7. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda yaitu untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai *factor predictor* dinaikkan/diturunkan nilainya (Sugiyono, 2008). Berikut adalah rumus yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

a	= Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	= Koefisien Regresi
Y	= Kinerja Pegawai Wanita
X <sub>1</sub>	= Stres
X <sub>2</sub>	= Peran Ganda

Pengujian variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dibuktikan dengan uji t. Jika  $t > \text{nilai } \alpha$  yang dikehendaki atau  $t \text{ negative} < \text{nilai } \alpha$  yang dikehendaki negatif, maka semua variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Jika  $t < \text{nilai } \alpha$  yang dikehendaki atau  $t \text{ negatif} > \text{nilai } \alpha$  yang dikehendaki negatif, maka semua variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

Uji ini digunakan untuk dapat mengetahui variabel independen secara sebagian atau seluruhnya berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan distribusi F, dimana distribusi ini membandingkan antara nilai probabilitas atau  $\alpha$  yang dikehendaki adalah 5 % atau 0,05 dengan nilai F hasil uji statistik. Jika  $F < \text{nilai } \alpha$  yang dikehendaki, maka semua variabel independen secara bersama-sama tidak dapat mempengaruhi variabel dependen. Jika  $F > \text{nilai } \alpha$  yang dikehendaki, maka semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009). Menurut Kuncoro (2004) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat, dengan formulasi:

$$R^2 = \frac{(\hat{Y} - Y)}{\sum(\bar{Y} - Y)^2}$$



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

#### 4.1 Gambaran Umum Responden

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Sekretariat Kabupaten Tana Tidung Kalimantan Utara yang berjumlah 40 orang, sesuai dengan pokok bahasan subjek yang diteliti adalah pegawai wanita saja yang berjumlah 40. Disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja

##### 4.1.1 Status Pernikahan dan Usia

Status pernikahan responden penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu menikah dan belum/pernah menikah. Jumlah dan presentase dari masing-masing kelompok adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1  
Deskripsi Responden Berdasarkan Satus Pernikahan dan Usia

No	Status Pernikahan	Usia (tahun)				Persentase
		< 24	25-34	35-44	> 44	
1.	Menikah	-	4	23	11	38 (95 %)
2.	Belum/Pernah Menikah	-	2	-	-	2 (5 %)
	Total	-	6	23	11	40

Dari Tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa dari 40 responden pegawai wanita di Kantor Sekretariat Kabupaten Tana Tidung yang berstatus menikah sebanyak 38 orang atau 95 % secara rinci dengan tingkat usia 25 – 35 tahun sejumlah 4 orang atau 10 %; rentang usia 35 – 44 tahun sejumlah 23 orang atau 57,5 % dan usia di atas 44 tahun sejumlah 11 orang atau 27,5 %. Sedangkan 2 pegawai wanita di Kantor Sekretariat Kabupaten Tana Tidung yang berstatus

tidak/pernah menikah yaitu diusia kurang dari 25 tahun dan 26 tahun. Ini menunjukkan bahwa pegawai wanita Sekretariat Kabupaten Tana Tidung hampir seluruhnya berstatus menikah.

Status pernikahan seorang pegawai baik wanita maupun laki-laki merupakan hak masing-masing individu, namun sebagai pegawai wanita secara logis dapat diasumsikan bahwa individu yang sudah menikah tentu pekerjaan menjadikan hal yang sangat penting karena berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan sehari-hari baik untuk dirinya sendiri dan keluarganya. Sedangkan bagi pegawai wanita yang belum menikah alasan bekerja selain untuk masa depan juga kebutuhan untuk pemenuhan kebutuhan dirinya sendiri. Berdasarkan tingkat usiapun dapat dilihat tingkat produktivitasnya, semakin dewasa usia seseorang semakin produktif dalam bekerja.

#### 4.1.2 Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja

Tingkat pendidikan penelitian ini dikelompokkan menjadi enam tingkat pendidikan. Sedangkan untuk rentang lama bekerja di bagi menjadi tiga.

Tabel 4.2  
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Lama Bekerja

No	Tingkat Pendidikan	Lama Bekerja (tahun)			Presentase (%)
		< 5	5 - 10	> 10	
1	SMP	-	-	-	-
2	SMA/SMK	-	-	2	2 (5 %)
3	Diploma	1	5	3	9 (22,5%)
4	S1	3	3	19	25 (62,5 %)
5	S2	-	1	3	4 (10 %)
6	S3	-	-	-	-
Total		4	9	27	100,00 %

Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa kebanyakan responden penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 25 orang atau 62,50 % dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun ada 3 orang atau 7,5 %, lama bekerja antara 5 – 10 tahun juga 3 orang dan lebih dari 10 tahun terdapat 19 orang pegawai wanita atau 47,5 %. Artinya pegawai wanita di kantor Sekretariat Kabupaten Tana Tidung Kalimantan Utara yang menjadi responden penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki tergolong tinggi.

Terdapat 9 pegawai wanita di Kantor Sekretariat Kabupaten Tana Tidung yang berpendidikan akhir Diploma dengan masa kerja yang berbeda-beda pula. Terdapat seorang pegawai dengan pendidikan akhir diploma lama bekerja kurang dari 5 tahun, berarti sebagai pegawai wanita yang belum lama bergabung di Kantor Sekretariat Kabupaten Tana Tidung, paling banyak lama bekerja antara 5 – 10 tahun terdapat 5 orang pegawai wanita atau 12,5 %. Ada juga dengan pendidikan akhir diploma namun sudah bekerja lebih dari 10 tahun yaitu 3 orang atau 7,5 %. Dari 40 responden pegawai wanita di Kantor Sekretariat Kabupaten Tana Tidung terdapat 4 pegawai atau 10 % yang mengenyam pendidikan sampai tingkat Strata Dua atau magister, tentu pegawai tersebut memiliki kedudukan di kantor yaitu kepala bagian dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Dan masih terdapat 2 orang pegawai wanita di Kantor Sekretariat Kabupaten Tana Tidung yang berpendidikan akhir sampai dengan tingkat SMA/ sederajat namun dengan masa kerja yang paling lama yaitu di atas 10 tahun. Dengan masa pengabdian yang begitu lama belum memiliki kesempatan untuk meneruskan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi, hal ini ada beberapa faktor yang menjadi

penyebabnya diantaranya adalah faktor biaya, faktor usia dan faktor kebutuhan. Namun kedua pegawai tersebut lebih mengutamakan kesetiiaannya dalam mengabdikan diri pada pekerjaan dan mampu mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.

## **4.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

### **4.2.1 Tanggapan Responden tentang Variabel Stres**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui distribusi jawaban responden untuk variabel budaya organisasi (terlampir pada tanggapan responden tentang variabel stres). Diketahui tanggapan responden dari indikator stres kerja dari sisi beban kerja memiliki penilaian bahwa 36,7% responden memberikan tanggapan netral terhadap beban kerja yang ada, sebagian besar merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang ada di kantor, tidak terbebani dengan batas waktu yang ditetapkan dalam setiap menyelesaikan pekerjaan dan responden merasa semua pegawai memiliki tugas masing-masing sehingga tidak ada yang merasa terbebani dengan pekerjaan kantor.

Tanggapan responden tentang stres kerja yang timbul akibat tuntutan atau tekanan dari atasan menyatakan bahwa 40,9% responden menyatakan tidak setuju, hal ini dapat dilihat bahwa para pegawai wanita tidak merasa mendapatkan desakan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan. Masing-masing merasa harus memiliki tanggung jawab sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus di desak oleh atasan. Demikian juga dengan pernyataan yang nomor 5, sebagian besar responden memberikan pernyataan tidak setuju karena di Kantor Sekretariat Kabupaten Tana Tidung diberi kesempatan untuk menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tanggapan responden tentang stres kerja yang timbul akibat ketegangan dan kesalahan menyatakan bahwa 33,3% responden menyatakan netral, hal ini dapat dilihat bahwa para pegawai wanita tidak takut mendapatkan sanksi apabila melakukan kesalahan dalam bekerja dan mereka siap menerima resiko apa bila terjadi kesalahan. Para pegawai wanita di Kantor Sekretariat Kabupaten Tana Tidung sudah menyadari bahwa menjadi wanita yang bekerja akan memiliki dampak baik untuk dirinya sendiri, lingkungan kerja maupun lingkungan rumah tangganya. Sehingga siap maupun tidak siap harus tetap konsentrasi pada pekerjaan kantor.

Secara keseluruhan tanggapan responden mengenai variabel stres kerja ini 33,3 % responden menyatakan tidak setuju dan 30,8 % menyatakan netral dengan ke sembilan pernyataan yang diajukan kepada responden. Secara total skor yang paling rendah sebesar 15 dan skor tertinggi 29,  $mean = 23,25$  dari data yang diperoleh kemudian diklasifikasikan dalam tiga kategori menurut jarak pengukuran dari :  $29 - 15 = 4,7$  atau dibulatkan menjadi 5.

Tabel 4.3  
Kategori Variabel Stres

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi (25-29)	20	50,00 %
Sedang (20-24)	10	25,00 %
Rendah (15-19)	10	25,00 %
Jumlah	40	100,00 %

Terdapat 10 responden atau 25 % memiliki tingkat stres kerja yang rendah, terdapat 10 responden atau 25 % memiliki tingkat stres kerja yang sedang dan sisanya 20 responden atau 50 % memiliki tingkat stres kerja yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat stres terhadap

pekerjaan masuk kategori tinggi. Hal tersebut terlihat pada item pertanyaan nomor 1 yang menjelaskan bahwa sebagian besar menyatakan setuju tentang terhindar dari stres karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar. Demikian juga nomor 4 yang menjelaskan bahwa pegawai wanita diberi banyak tugas pada saat yang bersamaan sehingga susah mengaturnya. Kedua nomor item ini merupakan item tertinggi yang menyebabkan responden mengalami stres. Sedangkan responden menganggap pekerjaan tidak membuatnya stres seperti yang tertuang nomor 6 yaitu dalam mengerjakan pekerjaan, pegawai wanita mendapatkan desakan dari atasan namun dapat di atasi dengan mudah dengan memberikan penjelasan yang tepat kepada pimpinan.

#### **4.2.2 Tanggapan Responden tentang Variabel Peran Ganda**

Berdasarkan data yang terlampir tentang tanggapan responden tentang variabel peran ganda diketahui tanggapan masing-masing indikator tentang peran ganda, yang pertama indikator permintaan waktu sebagian besar pegawai wanita Kantor Sekretariat Kabupaten Tana Tidung menyatakan netral yaitu 40% mengenai perasaan bersalah pada keluarga karena sebagai wanita bekerja. Para pegawai wanita di sini sudah bekerja sejak dirinya sebelum berkeluarga sehingga menganggap dapat mengatur waktu, apabila akan pulang terlambat akan memberitahu keluarganya bahwa akan pulang terlambat sehingga pihak keluarga tidak keberatan dengan keterlambatan pulanginya. Demikian halnya dengan ketersediaan waktu untuk keluarga, sebagai pegawai pemerintah tentu sudah ada peraturan yang berkaitan dengan pembagian waktu kerja bagi wanita. Jadwal dan jam kerjapun sudah ada aturannya sehingga ada waktu dimana harus bekerja dan waktu untuk keluarga.

Peran ganda sebagai wanita bekerja akan menimbulkan stres baik di lingkungan kerja maupun di rumah tangganya, namun dari pernyataan indikator stres ini sebagian responden menanggapi setuju yaitu 48,8%, karena dengan bekerja dan kesibukan maka komunikasi dengan keluarga kurang intensif. Adapun mengenai faktor kecemasan dan kelelahan responden memberikan tanggapan setuju yaitu 43,8% karena sebagai wanita bekerja memiliki rasa cemas apabila ada permasalahan kantor, sehingga setiap permasalahan kantor tidak perlu dibawa kerumah. Jangan sampai pekerjaan kantor mengganggu keharmonisan dalam rumah tangganya. Kelelahan menjadi salah satu faktor seorang wanita bekerja untuk dapat maksimal dalam melayani keluarganya.

Terkadang ada juga urusan rumah tangga di pasrahkan dengan asisten rumah tangga, namun ada juga dirumah tidak memiliki asisten rumah tangga. Sehingga semua urusan rumah tangga di tangani sendiri. Walaupun kondisi capek, lelah bekerja seharian sudah menjadi tanggung jawab seorang istri dan ibu rumah tangga harus melayani keluarganya. Indikator peran ganda mengenai perilaku individu, sebagian besar menyatakan setuju yaitu 50% tentang setuju dengan konsekuensi sebagai wanita bekerja yaitu harus cepat dan teliti dalam bekerja, siap mendengarkan dan mengkoreksi diri apabila terjadi kekurangan atau kesalahan dalam bekerja. Hal ini tidak berlaku untuk pegawai wanita saja, namun pegawai laki-laki pun juga demikian.

Tanggapan responden terhadap variabel peran ganda yang menunjukkan bahwa dari 8 pertanyaan, skor yang paling rendah sebesar 22 dan skor tertinggi 36, mean = 28,97 dari data yang diperoleh kemudian diklasifikasikan dalam tiga kategori menurut jarak pengukuran dari :  $36 - 22 = 4,7$  atau dibulatkan menjadi 5.

Tabel 4.4  
Kategori Variabel Peran Ganda

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi (32-36)	14	35,00 %
Sedang (27-31)	9	22,50 %
Rendah (22-26)	17	42,50 %
Jumlah	40	100,0 %

Problematisasi yang terjadi pada pegawai wanita adalah masalah peran ganda, terdapat 17 responden atau 42,50 % menanggapi bahwa memiliki peran ganda termasuk rendah, terdapat 9 responden atau 22,50 % menanggapi bahwa memiliki peran ganda termasuk sedang dan sisanya 14 responden atau 35 % menanggapi bahwa memiliki peran ganda termasuk tinggi. Dapat disimpulkan hampir seluruh responden menanggapi pertanyaan tentang variabel peran ganda ini dengan jawaban netral dan setuju. Para pegawai wanita merasa bersalah kepada keluarga bila terpaksa terlambat pulang kerja, merasa kecewa karena dengan bekerja menjadi tidak punya waktu untuk keluarga, stres kerja di kantor bisa mengganggu komunikasi saya dengan keluarga, merasa kehidupan yang kurang menyenangkan dengan keluarga disebabkan karena saya bekerja. Merasa cemas karena adanya ketidakterbukaan antara saya dengan suami tentang pekerjaan, merasa bersalah dengan keluarga bila karena kelelahan bekerja sehingga tidak sempat menyiapkan kebutuhan sehari-hari di rumah. Merasa perlu mendengar dan melaksanakan koreksi atas kekurangan saya dalam bekerja

#### 4.2.3 Tanggapan Responden tentang Variabel Kinerja Pegawai

Dapat dilihat pada lampiran tentang tanggapan responden tentang variabel kinerja pegawai. Tanggapan responden tentang indikator kuantitas pekerjaan



adalah setuju (53,8%) hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai wanita Kantor Sekretariat Kabupaten Tana Tidung sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang harus diselesaikan dan jumlah siklus aktivitas yang harus diselesaikan. Maksudnya adalah setiap melakukan pekerjaan sesuai dengan proses dan prosedur yang ada, sehingga diharapkan tidak terjadi kesalahan prosedur dan meminimalisir terjadinya ketidakvalidan hasil kerja. Tanggapan responden tentang indikator kedua dari variabel kinerja yaitu kualitas pekerjaan diketahui 46,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa setiap melakukan pekerjaan harus sesuai dengan *operational manual* dan *inspection manual*. Indikator ketepatan waktu dinyatakan 47,5% responden menyatakan setuju hal ini menunjukkan bahwa pegawai wanita Kantor Sekretariat Kabupaten Tana Tidung menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan dan selalu memanfaatkan waktu seoptimal mungkin, dengan harapan hasil pekerjaan dapat maksimal dan berhasil dengan baik tanpa ada kesalahan. Penilaian kinerja pegawai berdasarkan tingkat kehadiran, sebagian besar pegawai memberikan pernyataan setuju sebesar 46,3%. Sebagai abdi negara atau pegawai pemerintah siap mentaati peraturan yang ada dengan selalu datang dan pulang kantor tepat waktu. Setiap jam kerja berada di kantor dan tidak melakukan kegiatan keluar kantor kecuali urusan pekerjaan.

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja menunjukkan skor yang paling rendah sebesar 32 dan skor tertinggi 50, mean = 42,57 dari data yang diperoleh kemudian diklasifikasikan dalam tiga kategori menurut jarak pengukuran dari :  $50 - 32 = 6$ . Berdasarkan data terlampir dapat diketahui

tanggapan responden tentang variabel kinerja dan menyatakan bawah terdapat 10 responden atau 25 % memiliki kinerja rendah, terdapat 15 responden atau 37,5 % memiliki kinerja sedang dan sisanya 15 responden atau 37,5 % memiliki kinerja tinggi.

Tabel 4.5  
Kategori Variabel Kinerja

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi (45-50)	15	37,50 %
Sedang (39-44)	15	37,50 %
Rendah (32-38)	10	25,00 %
Jumlah	40	100,00 %

Dapat disimpulkan secara keseluruhan pegawai wanita di Kantor Sekretariat Kabupaten Tana Tidung memiliki kinerja yang tinggi. Seluruh responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju perihal pekerjaan sesuai dengan target yang harus di selesaikan, pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang harus diselesaikan, pekerjaan sesuai dengan *operation manual*, pekerjaan sesuai dengan *inspection manual*, sesuai batas waktu yang telah ditentukan. Pegawai wanita di Kantor Sekretariat Kabupaten Tana Tidung memanfaatkan waktu seoptimal mungkin untuk menghasilkan *output* yang diharapkan, selalu data ke kantor tepat waktu, melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja, bersedia bekerja bersama rekan kerja lain dengan ikhlas dan baik.

### 4.3. Uji Kualitas Data

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Dalam penelitian ini,

dilakukan uji validitas terhadap kuesioner dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut dapat mengukur objek yang diteliti. Teknik yang digunakan adalah *Correlation Product Moment* dengan taraf signifikansi yang dipilih 0,05 dan  $r_{\text{tabel}} = 0,312$  dengan  $n = 40$ .

#### 4.3.1.1 Variabel Stres ( $X_1$ )

Dari hasil uji validitas Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pengukuran variabel stres berdasarkan tiga indikator yaitu beban kerja, tuntutan atau tekanan dari atasan, serta ketegangan dan kesalahan yang terdiri dari 9 item pernyataan mempunyai  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  (signifikansi pada level 0,05) untuk  $n = 40$  merupakan item pernyataan yang valid dalam menjelaskan variabel stres, semuanya item valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.6  
Hasil Validitas Stres ( $X_1$ )

Pernyataan		$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Beban kerja	1	0,662	0,312	Valid
	2	0,691	0,312	Valid
	3	0,566	0,312	Valid
Tuntutan atau tekanan dari atasan	4	0,675	0,312	Valid
	5	0,561	0,312	Valid
	6	0,611	0,312	Valid
Ketegangan dan kesalahan	7	0,639	0,312	Valid
	8	0,729	0,312	Valid
	9	0,689	0,312	Valid

#### 4.3.1.2 Variabel Peran Ganda ( $X_2$ )

Hasil uji validitas diketahui variabel peran ganda yang ukur berdasarkan empat indikator yaitu permintaan waktu, stres, kecemasan dan kelelahan, serta perilaku yang terdiri dari 8 item pernyataan mempunyai  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$

(signifikansi pada level 0,05) jumlah responden  $n = 40$ . Berdasarkan hasil olah data dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan valid dalam menjelaskan variabel peran ganda, sehingga seluruh item pernyataan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.7  
Hasil Validitas Peran Ganda ( $X_2$ )

Pernyataan		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Permintaan waktu	1	0,578	0,312	Valid
	2	0,607	0,312	Valid
Stres	3	0,820	0,312	Valid
	4	0,725	0,312	Valid
Kecemasan & kelelahan	5	0,670	0,312	Valid
	6	0,727	0,312	Valid
Perilaku	7	0,699	0,312	Valid
	8	0,845	0,312	Valid

#### 4.3.1.3 Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.8  
Hasil Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kuantitas	1	0,832	0,312	Valid
	2	0,773	0,312	Valid
Kualitas	3	0,776	0,312	Valid
	4	0,824	0,312	Valid
Ketepatan waktu	5	0,705	0,312	Valid
	6	0,708	0,312	Valid
Kehadiran	7	0,874	0,312	Valid
	8	0,854	0,312	Valid
Kemauan kerjasama	9	0,750	0,312	Valid
	10	0,706	0,312	Valid

Dari hasil uji validitas berikut dapat diketahui variabel kinerja pegawai wanita yang diukur berdasarkan lima indikator yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemauan kerjasama terdiri dari 10 item pernyataan mempunyai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (signifikansi pada level 0,05) untuk  $n = 40$  merupakan item pernyataan yang valid dalam menjelaskan variabel kinerja, semuanya item valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah koefisien *Cronbach's Alpha*. Umumnya, koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6 menandakan reliabilitas yang buruk. Reliabilitas yang dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar 0,6.

##### 4.4.1.1. Variabel Stres ( $X_1$ )

Tabel 4.9  
Hasil Uji Reliabilitas Stres ( $X_1$ )

Pernyataan		<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Beban kerja	1	0,781	0,60	Reliabel
	2	0,783	0,60	Reliabel
	3	0,817	0,60	Reliabel
Tuntutan atau tekanan dari atasan	4	0,780	0,60	Reliabel
	5	0,795	0,60	Reliabel
	6	0,791	0,60	Reliabel
Ketegangan dan kesalahan	7	0,787	0,60	Reliabel
	8	0,771	0,60	Reliabel
	9	0,781	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa semua item pernyataan variabel stres memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka jawaban responden terhadap 9

item pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah konsisten dan konstruk dapat diandalkan (*reliable*).

#### 4.3.2.2. Variabel Peran Ganda ( $X_2$ )

Tabel 4.10  
Hasil Uji Reliabilitas Peran Ganda ( $X_2$ )

Pernyataan		<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Permintaan waktu	1	0,864	0,60	Reliabel
	2	0,837	0,60	Reliabel
Stres	3	0,804	0,60	Reliabel
	4	0,820	0,60	Reliabel
Kecemasan & kelelahan	5	0,826	0,60	Reliabel
	6	0,820	0,60	Reliabel
Perilaku	7	0,822	0,60	Reliabel
	8	0,798	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa semua item pernyataan variabel peran ganda memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka jawaban responden terhadap 8 item pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah konsisten dan konstruk dapat diandalkan (*reliable*).

#### 4.3.2.3. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa semua item pernyataan variabel kinerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka jawaban responden terhadap 10 item pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah konsisten dan konstruk dapat diandalkan (*reliable*).

Tabel 4.11  
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Pernyataan		Cronbach's <i>Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kuantitas	1	0,914	0,60	Reliabel
	2	0,918	0,60	Reliabel
Kualitas	3	0,919	0,60	Reliabel
	4	0,915	0,60	Reliabel
Ketepatan waktu	5	0,922	0,60	Reliabel
	6	0,922	0,60	Reliabel
Kehadiran	7	0,911	0,60	Reliabel
	8	0,915	0,60	Reliabel
Kemauan kerjasama	9	0,919	0,60	Reliabel
	10	0,925	0,60	Reliabel

#### 4.3.3. Uji Normalitas

Pengujian untuk menguji apakah dalam sebuah regresi penelitian, baik variabel dependen dan variabel lainnya mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Pada sebuah model regresi yang baik adalah memiliki data yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal.

Tabel 4.12  
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,62122397
Most Extreme Differences	Absolute	0,115
	Positive	0,115
	Negative	-0,082
Kolmogorov-Smirnov Z		0,729
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,662

Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* diketahui bahwa signifikasinya 0,662 berarti menunjukkan keadaan yang tidak signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  diterima, yang artinya bahwa data residual berdistribusi normal dengan signifikansi di atas 0,05 .

#### 4.4. Uji Hipotesis

##### 4.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Mempermudah proses estimasi dan untuk menghindari adanya kemungkinan terjadinya kesalahan, proses estimasi dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian dan setelah melalui tahapan proses pengolahan data diperoleh hasil berikut :

Tabel 4.13  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi	t	Sig.
(Constant)	45,670	8,122	0,000
Stres	-0,620	-5,728	0,000
Peran ganda	0,356	3,292	0,002
R			0,759
R <sup>2</sup>			0,576
Adj R <sup>2</sup>			0,553
F			25,118
Sig			0,000

Tabel 4.13 dapat digambarkan persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 45,670 - 0,620X_1 + 0,356 X_2$$

1. Konstanta (a) sebesar 45,670 yang berarti apabila variabel stres ( $X_1$ ) dan peran ganda ( $X_2$ ) sama dengan nol atau tidak ada perubahan, maka kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung akan tetap sebesar 45,670.



2.  $b_1$  sebesar -0,620 apabila variabel stres ( $X_1$ ) diturunkan satu satuan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung.
3.  $b_2$  sebesar 0,356 apabila variabel peran ganda ( $X_2$ ) ditingkatkan satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

#### 4.4.2. Uji t

Uji t ini bertujuan untuk menguji, apakah stress ( $X_1$ ) dan peran ganda ( $X_2$ ) secara individu atau parsial mampu mempengaruhi besarnya variabel kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung.

##### 4.4.2.1. Pengaruh stres terhadap kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung

Pada tabel 4.13. dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar -5,728 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada signifikan 95 % ( $\alpha = 0,05$ ) dan *degree of freedom*  $n = 66$  sama dengan 2,021 (lihat tabel distribusi t), maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ). Sedangkan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya secara individu stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung.

##### 4.4.2.2. Pengaruh peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung.

Tabel 4.13. diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,292 > t_{tabel} = 2,021$  maka hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima berarti secara individu peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung.

#### 4.4.3. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji stress dan peran ganda secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung secara signifikan atau tidak. Tabel 4.13. hasil perhitungan dengan menggunakan program bantu SPSS, diketahui besarnya  $F = 25,118$  sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan  $df_1 = 2$ ;  $df_2 = 37$  ( $F_{(0,05;2;37)}$ ), diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,23. Secara bersama-sama variabel stres dan peran ganda mempengaruhi kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung.

#### 4.4.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui variabilitas perubahan variabel kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung yang dapat dijelaskan oleh variabel stres dan peran ganda sebesar 55,3%, sisanya 44,7 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti misalnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kemampuan, keahlian, keterampilan, kompetensi, dan masih banyak yang lainnya.

### 4.5 Pembahasan

#### 4.5.1 Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung

Dari perhitungan uji koefisien regresi secara individu stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung diketahui  $t_{hitung} = -5,728 > t_{tabel} = 2,021$ , sifat negatif dari nilai yang diperoleh menunjukkan apabila stres diturunkan maka akan berdampak pada

peningkatan kinerja pegawai. Jika stres pegawai meningkat maka hal itu dapat menjadi kinerja pegawai semakin berkurang. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, karena stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita di Sekretariat Kabupaten Tana Tidung. Artinya dengan stres kerja pegawai wanita di Kantor Sekretariat Kabupaten Tana Tidung diukur berdasarkan beban kerja, tuntutan/tekanan dari atasan serta ketegangan dan kesalahan yang harus ditanggung, dijalankan oleh seorang pegawai wanita, terkadang akan mengakibatkan stres kerja karena beban yang terlalu berat. Namun pada kenyataannya responden memberikan pernyataan dalam kuesionernya bahwa tidak terbebani dengan pekerjaan yang ada di kantor, tidak terbebani dengan batas waktu yang ditetapkan dalam menyelesaikan pekerjaan dan responden merasa semua pegawai memiliki tugas masing-masing sehingga tidak ada yang merasa terbebani dengan pekerjaan kantor. Karena masing-masing memiliki tanggung jawab sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus di desak oleh atasan.

Pendapat Williams, et al. dalam Jane Y. Roboth (2015) berpendapat bahwa stres kerja yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari stres kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang rendah. Stres kerja pada pegawai bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada pegawai dan kinerjanya, melainkan stres kerja juga dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier pegawai dan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Sesuai pendapat Rivai bahwa stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya

ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. (Rivai, 2011)

Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian terdahulu Rusinta (2013) hasil pengujian dan analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai dapat menurunkan kinerja pegawai, dan sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Ruswanti (2013) hasil pengujian dan analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat perempuan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. Hasil penelitian Widyaningrum (2013) membuktikan bahwa stres memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Stres pada tingkat tertentu bertindak sebagai stimulus atau dorongan untuk bertindak. Ketika stres meningkat sampai pada tingkat yang tinggi, maka prestasi kerja atau kinerja karyawan akan menurun secara mencolok. Stres yang berdampak positif juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya stres karyawan bisa lebih memotivasi dirinya untuk dapat bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Iqbal (2016), Mayangsari (2016), Iswari (2016), Mashara (2017) dan Ramopolii (2017) dalam penelitiannya masing-masing telah membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

#### 4.5.2 Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung

Dari perhitungan uji koefisien regresi secara individu variabel peran ganda signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung diketahui  $t_{hitung} = 3,292 > t_{tabel} = 2,021$ . Peran ganda signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dari hasil penelitian ditemukan nilai positif dan lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan peran ganda dapat mempengaruhi para pegawai dalam mencapai kinerja yang lebih tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, karena peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita di Sekretariat Kabupaten Tana Tidung. Artinya peran ganda yang disandang oleh para pegawai wanita di Kantor Sekretariat Kabupaten Tana Tidung dapat dinilai konflik yang harus diterima atas peran ganda tersebut meliputi seperti dalam hal pembagian waktu antara pekerjaan dengan keluarga, kecemasan dan kelelahan akibat dari kegiatan pekerjaan di kantor. Seluruh tanggung jawab atas peran ganda tersebut akan berimbas pada perilakunya baik di kantor maupun di rumah.

Seperti yang diungkapkan Sumanti (2013) bahwa konflik peran ganda menjadi tuntutan bagi seorang wanita untuk bekerja yang tidak hanya sebatas karena ingin memenuhi kebutuhan secara ekonomi saja, lebih kepada keinginan berpartisipasi dan mendapat apresiasi atas perjuangan serta prestasinya. Meskipun demikian, tidak dipungkiri bahwa peran utama seorang wanita yang sudah berkeluarga adalah mengurus rumah tangganya. Konflik peran ganda ini akan semakin memuncak tatkala dialami oleh seorang wanita bekerja yang telah

berkeluarga dan memiliki anak yang usianya muda (0 s/d 10 tahun) dibandingkan dengan seorang wanita yang telah berkeluarga dan memiliki anak yang usianya tua (>10 tahun) dan seorang wanita berkeluarga yang belum memiliki anak. Konflik peran ganda yang berkepanjangan akan memicu timbulnya stres, yang pada akhirnya akan mengganggu kinerja baik kinerja sebagai pegawai maupun kinerja sebagai ibu rumah tangga.

Disinilah pentingnya kesadaran diri bagi seorang wanita untuk memahami konsekuensi atas pilihannya untuk tetap bekerja. Ketika wanita tetap memilih mengurus rumah tangga dan sekaligus bekerja maka hal pertama yang harus dipegang adalah izin dari orang-orang terdekat utamanya adalah suami, jika suami mengizinkan artinya suami pun harus menerima konsekuensi bahwa istrinya tidak akan sepenuhnya berada dirumah. Meskipun hanya berupa izin, namun izin dari orang terdekat mampu memberikan dukungan psikologis yang menambah keyakinan bahwa istri mampu untuk melaksanakan kewajibannya baik di kantor maupun dirumah. Setelah izin diperoleh maka hal pendukung berikutnya adalah kemampuan untuk menyeimbangkan kewajiban atas peran-peran yang diembannya. Tanpa adanya keseimbangan, akan sulit bagi wanita untuk memenuhi kedua perannya dengan baik. Perlu dicatat bahwa dalam hal ini wanita juga harus bersikap profesional artinya ketika berada dalam lingkungan pekerjaan sebisa mungkin fokus pada pekerjaan dan ketika berada dirumah fokus pada urusan rumah. Dalam hal ini manajemen waktu sangatlah diperlukan. Bekerja dikantor sesuai porsi waktunya, dan sisanya adalah sepenuhnya milik keluarga.

Ada hal-hal yang memang prioritas yaitu sejatinya wanita adalah seorang istri dan seorang ibu. Dan yang terakhir yang tidak kalah penting adalah mawas diri, ketika merasa tidak mampu lagi untuk menjalankan seluruh peran seorang diri maka wanita harus bersikap bijaksana. Wanita menentukan pilihan apakah akan berhenti bekerja dan menjadi ibu rumah tangga seutuhnya ataukah merelakan sebagian kewajibannya kepada Asisten Rumah Tangga.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rusinta (2013) telah membuktikan konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Semakin tinggi tingkat konflik peran ganda maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Bahwa semakin tinggi peran keluarga dan peran pekerjaan, maka akan memperbesar potensi terjadinya konflik pekerjaan dan keluarga (Susanti & Ekayati, 2013).

Ruswanti (2013) analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja perawat perempuan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. Iqbal(2016) memberikan kesimpulan terhadap hipotesis yang menyatakan konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja. Widyaningrum (2013) membuktikan konflik kerja secara umum dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Konflik secara fungsional dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, dengan adanya konflik karyawan dapat lebih berambisi untuk lebih bekerja dengan baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita dapat diterima. Mashara (2017) dan Ramopolii (2017) juga membuktikan bahwa peran ganda berdampak pada kinerja pegawai.

#### 4.5.3 Pengaruh Stres dan Peran Ganda terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program bantu SPSS, diketahui besarnya  $F_{hitung}$  lebih besar  $F_{tabel}$  dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan  $df_1 = 2$   $df_2 = 22$  hasil perhitungan diketahui  $F_{hitung}$  (25,118) lebih besar  $F_{tabel}$  (3,23). Variabel stres dan peran ganda secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung. Berdasarkan hasil tersebut atas maka hipotesis ketiga yang menyatakan “Stres dan peran ganda secara berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung” terbukti kebenarannya.

Pegawai wanita yang telah menikah dan mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita *single*. Peran ganda pun dialami oleh pegawai wanita, karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam pekerjaannya. Konflik peran inilah yang menjadi pemicu stres kerja. Contoh pekerjaan sebagai buruh wanita selain dituntut mencapai target dalam pekerjaannya, buruh juga bekerja selalu dalam pengawasan. Profesi ini pun menuntut adanya ketelitian dan kecermatan serta tanggung jawab yang tinggi, sehingga sering menyebabkan stres atau tekanan mental pada buruh pabrik wanita. Setiap pekerjaan bisa dikatakan sebagai penyebab munculnya stres, karena didasari adanya beban kerja yang terlalu banyak, konflik peran dan adanya proses penyesuaian hubungan dengan orang lain. Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian terdahulu Rusinta (2013), Ruswanti (2013), Iqbal (2016), Mashara (2017) dan Ramopolii (2017) bahwa stres dan konflik peran ganda memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis di bab sebelumnya dan diketahui jawaban dari hipotesis yang diajukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pengujian hipotesis pertama tentang pengaruh stress terhadap kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung telah terbukti kebenarannya, sifat negatif dari nilai yang diperoleh menunjukkan apabila stres diturunkan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Jika stres pegawai meningkat maka hal itu dapat menjadi kinerja pegawai semakin berkurang. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, karena stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita di Sekretariat Kabupaten Tana Tidung. Artinya stress kerja berdasarkan beban kerja, tuntutan/tekanan dari atasan serta ketegangan dan kesalahan yang harus ditanggung, dijalankan oleh seorang pegawai wanita, terkadang akan mengakibatkan stress kerja karena beban yang terlalu berat.

Pengujian hipotesis ke dua tentang pengaruh peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung terbukti kebenarannya. Peran ganda signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dari hasil penelitian ditemukan nilai positif dan lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan peran ganda dapat mempengaruhi para pegawai dalam mencapai kinerja yang lebih tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, karena peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita di Sekretariat Kabupaten Tana Tidung. Artinya peran ganda yang disandang oleh para pegawai wanita di Kantor Sekretariat Kabupaten Tana Tidung dapat dinilai konflik yang

harus diterima atas peran ganda tersebut meliputi seperti dalam hal pembagian waktu antara pekerjaan dengan keluarga, kecemasan dan kelelahan akibat dari kegiatan pekerjaan di kantor. Seluruh tanggung jawab atas peran ganda tersebut akan berimbas pada perilakunya baik di kantor maupun di rumah. Pengujian hipotesis ketiga tentang pengaruh stres dan peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Kabupaten Tana Tidung terbukti kebenarannya

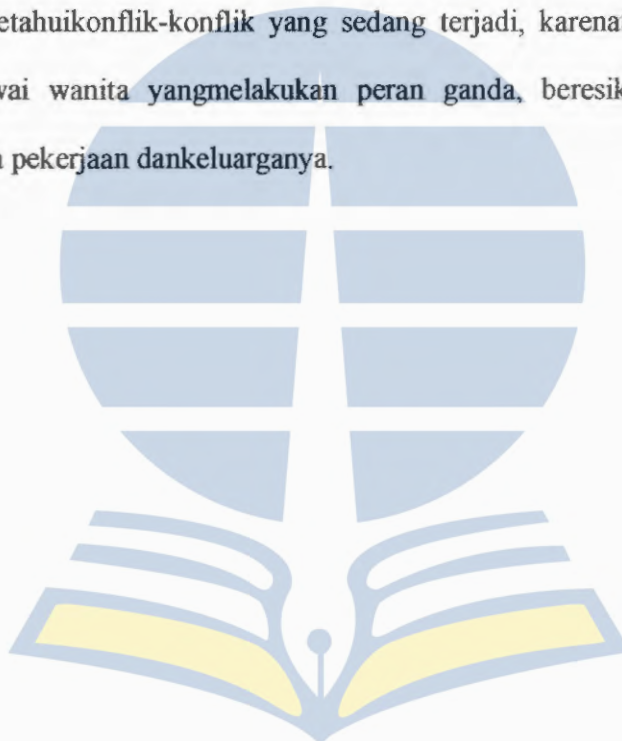
## 5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat penulis sampaikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data telah ditemukan variabel stres kerja dan peran ganda memiliki dampak terhadap kinerja pegawai wanita Sekretariat Kabupaten Tana Tidung. Dari kedua variabel tersebut variabel stres kerja lebih dominan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dan memiliki dampak negatif. Oleh sebab itu perlu pandai-pandai mengelola manajemen stres sehingga sedikit banyak akan membantu masing-masing individu untuk memperingan beban kerja yang harus ditanggung. Sesama pegawai wanita dapat saling memotivasi antara pegawai satu dengan yang lainnya, saling menguatkan dan mendorong semangat kerjanya. Hal ini juga dapat dilakukan dengan menciptakan suasana kerja agar tercapai suasana kerja yang santai, sehingga rasa ster kerja sedikit terhibur.
2. Berkaitan dengan masalah peran ganda bagi seorang pegawai wanita, harus pintar dalam mengatur waktu antara kerjaan dan kewajiban sebagai ibu rumah tangga. Sebagai wanita pekerja usahakan selalu terbuka dengan keluarga terutama suami, karena kita boleh bekerja karena diijinkan suami. Masalah apapun yang ada di kantor suami wajib diberitahu. Apabila wanita dapat

memegang tanggung jawab sebagai pegawai dan ibu rumah tangga, aka masalah peran ganda dapat dikendalikan dengan mudah.

3. Konflik peran ganda dapat terus dikaji dari berbagai aspek baik dari lingkungan pekerjaan dengan keluarga ataupun keluarga dengan pekerjaan. Perlu dikembangkan wanita berperan ganda harus dapat terus berkiprah dalam dunia kerja.
4. Mengadakan kegiatan rekreasi pegawai bersama keluarganya pihak manajemen harus sering mengevaluasi kinerja pegawai tersebut dan harus mengetahui konflik-konflik yang sedang terjadi, karena tidak bisa dipungkiri pegawai wanita yang melakukan peran ganda, beresiko mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarganya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. 2010. "Work Engagement Among Secondary School English Teachers In Nigeria." *Pakistan Journal of Social Sciences* 7 (2): 51-55.
- Afin Murtie, 2012. *Menciptakan SDM Berkuwalitas*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Andriyani, Juli. 2014. "Coping Stress pada Wanita Karier yang Berkeluarga". *Jurnal Al Bayan*. Vol 21 No 30. Pp 1-10.
- Apollo dan Adi Cahyadi. 2012. "Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja dari Dukungan Sosial, Keluarga dan Penyesuaian Diri". *Widya Warta*. No. 2.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Baserup, Ester. 2004. *Peran Wanita dalam Perkembangan Ekonomi*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Bernardin, John H., dan Russel, Joyce E. A., 2000. *Human Resources Management: An Experiential Approach*. Jakarta: GramediaPustaka.
- Brown, S.D., & Lent, R.W. 2005. *Career Development And Counseling. Putting Theory And Research To Work*. New jersey: John wiley& sons.inc
- Cooper Carry and Straw A. 1995. *Stres Manajemen Sukses dalam Sepekan*. Jakarta : Kesaint Blanc.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fox SI. 2009. *Human Physiology*. Ed ke-8. New York: the Mc Graw-Hill.
- Ghozali, I. 2009. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BPFE.
- Gibson, James L. 2006. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, SP Melayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. Aziz Alimul. 2016. *Pengantar Kebutuhan Dasar Manusia: Aplikasi Konsep dan Proses Keperawatan Buku 1*. Jakarta: Salemba Medika.
- Indriyani, A. 2009. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah) Semarang (Tesis)*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Iqbal, M. 2016. "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala". *Tesis*. Tidak di publikasikan. PPs. MM Universitas Lampung.
- Iswari, R. Indra; Pradhanawari, A. 2017. "Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di PT. Phpros Tbk Kota Semarang". *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol 6 No 1. Pp 1-10.
- Jhonlin. 2014. *Perempuan dalam Dunia Kerja*. [www.jhonlinmagz.com](http://www.jhonlinmagz.com) di akses 22 September 2018.
- Kreitner, R. & Anjelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta : Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajat. 2004. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Mangkunegara, A. A. A. Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rosda Karya.
- Marihot Tua E. Hariandja. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mas'ud, Fuad. 2002. *Survai Diagnosis Organisasional. Konsep dan Aplikasi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mashara, S. Larasati. 2017. "Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di PT. Pos Indonesia (persero) Bandung pada Divisi Sub Direktorat SDM". *Jurnal Manajemen*. Vol 3 No 2. Pp 1034-1040.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I*, Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat

- Mayangsari. 2016. "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Surakarta". *Artikel Publikasi*. UMS Surakarta. Pp 1-17.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi. 2003. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasekhah, Atik Dina. 2017. "Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Tempat Kerja di LPP RRI Yogyakarta". *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*. Vol VI No. 08. pp 768-776.
- Pradana, A. Ahzary. 2012. "Pengaruh Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk". Medan: Upt Perpustakaan Unimed.
- Prawirosentono, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ramopolii, D. 2017. "Pengaruh Konflik Keluarga, Konflik Pekerjaan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda di Rumah Sakit Prof. D.R.V.I Ratumbusang Manado". *Jurnal EMBA*. Vol 5 No 3. Pp 4465-4474.
- Richardus, C. Wirakristama. 2011. "Analisis konflik peran ganda *work-family* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Nyonya Meneer Semarang dengan stress kerja sebagai variabel intervening". *Jurnal Psikologi*.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Roboth, Jane 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. pp 33-46.
- Rosita, Sry. 2012. "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi". *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Royhani, S. 2000. "Manajemen Konflik Bagi Wanita Berperan Ganda". *Skripsi*. Tidak dipublikasikan. IAIN Syarif Hidayatullah.
- Rusinta, A. 2013. "Pengaruh konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemediasi di Dinas Pendapatan

- Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo”. *Jurnal Penelitian Ilmiah*. Vol IV No 1. Pp 1-30.
- Ruswanti, E. 2013. “Konflik antara Pekerjaan dan Keluarga, Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta”. *Forum Ilmiah*. Vol 10 No 1. Pp 81-89.
- Sadili Samsudin. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sarbin, TR & Allen, VL. 2008. *Peran Teori*. Dalam Lindzey G. & E. Aronson(Eds.), *Handbook of psikologi sosial (2nd Ed.)* ( Vol.1, hal 488- 567), Reading, MA:Addison-Wesley.
- Sasono, Eko. 2004. “Mengelola Stres Kerja”. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol III. No.2
- Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 18. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soeharto, Iman. 2010. *Stres, Serangan Jantung dan Stroke Hubungannya Dengan Lemak & Kolestrol*. Jakarta : GramediaPustaka Utama.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanti, Ika Utama. 2013. *Konflik Peran Ganda?*. [www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com) diakses 20 September 2018.
- Susanto. 2009. “Analisis Pengaruh Konflik Kerja-keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang”, *Jurnal Aset*, Vol 12, No.1, Februari hal 75-85.
- Sutarto Wijono. 2010. *Psikologi Industri Dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Suwarto, F. X., 1999. *Perilaku Keorganisasian*, Buku Panduan Mahasiswa,. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Andi Offset
- Tjokro C. Imelda dan Asthenu J. Rosa. 2014. “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Dr. M. Haulussy Ambon”. *Jurnal Penelitian Ilmiah*. Pp 1-11.

- Wadji F, dan Abdillah Arief Chaidir. 2011. "Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai". *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 12, No. 1, Juni 2011
- Wardiah, M. Laksmi. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Widyaningrum, I. Ayu. 2013. "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada Swalayan Era Mart 5000 di Samarinda". [www.researchgate.com](http://www.researchgate.com) Universitas Mulawarman.
- Wirawan, S. Sarwono. 2012. *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.





Yth Bapak/Ibu/SdrPegawai  
Sekretariat Kabupaten Tana Tidung  
di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian Tesis Program Pascasarjana Universitas Terbuka, perkenankan saya yang bernama BETTY PANJAITAN bermaksud untuk menyusun Tesis dengan judul:

“PENGARUH STRES DAN PERAN GANDA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI WANITA PADA SEKRETARIAT  
KABUPATEN TANA TIDUNG”.

Peneliti menyadari sepenuhnya, kehadiran kuesioner ini sedikit banyak akan mengganggu aktivitas Bapak/Ibu/Sdr yang sangat padat. Namun demikian dengan segala kerendahan hati peneliti memohon kiranya Bapak/Ibu/Sdr dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pertanyaan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya.

Kerahasiaan mengenai identitas, data dan jawaban kuesioner ini akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

Akhirnya saya mengucapkan terima kasih atas segala bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr yang telah berkenaan meluangkan waktu untuk mengisi daftar pernyataan ini.

Hormat saya,

BETTY PANJAITAN

**Petunjuk :**

Berilah jawaban atas pertanyaan yang diajukan dengan menulis huruf kapital atau membubuhkan tanda centang (✓) pada jawaban yang telah disediakan.

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama responden : .....(boleh dikosongkan)
2. Status  
 Menikah                       Tidak/pernah menikah
3. Usia  
 Kurang dari 25 tahun       Antara 35-44 tahun  
 Antara 25-34 tahun       Lebih dari 44 tahun
4. Pendidikan Terakhir  
 SMP               Diploma       S2  
 SMA/SMK       S1               S3
5. Lama Pekerjaan  
 Kurang dari 5 tahun       Antara 11-15 tahun  
 Antara 5-10 tahun       Lebih dari 15 tahun

**II. PETUNJUK**

- a. Anda dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang paling anda anggap tepat dalam merespon pertanyaan atau pernyataan yang diberikan.
- b. Berilah tanda cek (✓) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan kondisi usaha anda.
- c. Keterangan jawaban  
 SS            : Sangat Setuju  
 S             : Setuju  
 N             : Netral  
 TS            : Tidak Setuju  
 STS          : Sangat Tidak Setuju

**Variabel Stres**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Terhindar dari stres karena beban kerja yang diberikan, terasa adil dan wajar					
2	Beban kerja di kantor berpengaruh secara mental					
3	Batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi salah satu beban kerja					
4	Diberi banyak tugas pada saat bersamaan menjadi susah mengaturnya					
5	Tidak diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki					
6	Dalam mengerjakan pekerjaan, karena desakan dari atasan					
7	Sering mengalami konflik dengan diri sendiri sehingga membuat tidak konsentrasi saat bekerja					
8	Sering kali takut melakukan kesalahan dalam bekerja					
9	Takut kena sanksi dari kantor karena kesalahan yang diperbuat					

**Variabel Peran Ganda**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Merasa bersalah kepada keluarga bila terpaksa terlambat pulang kerja					
2	Merasa kecewa karena dengan bekerja menjadi tidak punya waktu untuk keluarga					
3	Stres kerja di kantor bisa mengganggu komunikasi saya dengan keluarga					
4	Merasa hidup kurang menyenangkan dengan keluarga disebabkan karena saya bekerja.					
5	Merasa cemas karena adanya ketidakterbukaan dengan suami tentang pekerjaan					
6	Merasa bersalah dengan keluarga bila karena kelelahan bekerja sehingga tidak sempat menyiapkan kebutuhan sehari-hari di rumah.					
7	Sebagai seorang pegawai saya harus cepat dan teliti dalam bekerja					

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
8	Merasa perlu mendengar dan melaksanakan koreksi atas kekurangan saya dalam bekerja					

#### Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang harus di selesaikan					
2	Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang harus diselesaikan					
3	Melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>operation manual</i>					
4	Melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>inspection manual</i>					
5	Menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan					
6	Memanfaatkan waktu seoptimal mungkin untuk menghasilkan <i>output</i> yang diharapkan					
7	Selalu datang ke kantor tepat waktu					
8	Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja					
9	Bersedia bekerja bersama rekan kerja lain dengan ikhlas dan baik					
10	Menghargai rekan kerja satu sama lain.					

*Selesai dan Terima kasih Atas Partisipasi Anda!*



### Tanggapan Responden tentang Variabel Stres

No	Pertanyaan	Pilihan					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
<b>Beban Kerja</b>							
1	Terhindar dari stres karena beban kerja yang diberikan, terasa adil dan wajar	-	1 2,5 %	13 32,5%	19 47,5%	7 17,5%	3,80
2	Beban kerja di kantor berpengaruh secara mental	-	23 57,5%	17 42,5%	-	-	2,42
3	Batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi salah satu beban kerja	8 20%	9 22,5%	14 35%	7 17,5%	2 5%	2,65
Total Indikator		8 6,7%	33 27,5%	44 36,7%	26 21,6%	9 7,5%	
<b>Tuntutan atau tekanan dari atasan</b>							
4	Diberi banyak tugas pada saat bersamaan, menjadi susah mengaturnya	-	1 2,5%	18 45%	12 30%	9 22,5	3,72
5	Tidak diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki	8 20%	22 55%	9 22,5%	1 2,5%	-	2,07
6	Mengerjakan pekerjaan, karena desakan dari atasan	14 35%	26 65%	-	-	-	1,65
Total Indikator		22 18,3%	49 40,9%	22 22,5%	13 10,8%	9 7,5%	
<b>Ketegangan dan kesalahan</b>							
7	Sering mengalami konflik dengan diri sendiri sehingga membuat tidak konsentrasi saat bekerja	12 30%	16 40%	10 25%	2 5%	-	2,05
8	Sering kali takut melakukan kesalahan dalam bekerja	11 27,5%	15 37,5%	12 30%	2 5%	-	2,12
9	Takut kena sanksi dari kantor karena kesalahan yang di perbuat	6 15%	7 17,5%	18 45%	9 22,5%	-	2,75
Total Indikator		29 24,2%	38 31,7%	40 33,3%	13 10,8%	-	
Total Variabel		59 16,4%	120 33,3%	111 30,8%	52 14,4%	18 5%	

### Tanggapan Responden tentang Variabel Peran Ganda

No	Pertanyaan	Pilihan					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
<b>Permintaan Waktu</b>							
1	Merasa bersalah kepada keluarga bila terpaksa terlambat pulang kerja	-	3 7,5%	18 45%	6 15%	13 32,5%	3,72
2	Merasa kecewa karena dengan bekerja menjadi tidak punya waktu untuk keluarga	-	20 50%	14 35%	6 15%	-	2,65
Total Indikator		-	23 28,8%	32 40%	12 15%	13 16,2%	
<b>Stres</b>							
3	Stres kerja di kantor bisa mengganggu komunikasi saya dengan keluarga	-	-	19 47,5%	17 42,5%	4 10%	3,62
4	Merasa kehidupan yang kurang menyenangkan dengan keluarga disebabkan karena kerjaan.	-	-	17 42,5%	22 55%	1 2,5%	3,60
Total Indikator		-	-	36 45%	39 48,8%	5 6,2%	
<b>Kecemasan dan Kelelahan</b>							
5	Merasa cemas karena adanya ketidakbukaan dengan suami tentang pekerjaan	-	-	12 30%	21 52,5%	7 17,5%	3,87
6	Merasa bersalah dengan keluarga setelah lelah bekerja sehingga tidak sempat menyiapkan kebutuhan sehari-hari di rumah.	-	-	13 32,5%	14 35%	13 32,5%	4,00
Total Indikator		-	-	25 31,2%	35 43,8%	20 25%	
<b>Perilaku</b>							
7	Sebagai seorang pegawai harus cepat dan teliti dalam bekerja	-	-	11 27,5%	25 62,5%	4 10%	3,82
8	Merasa perlu mendengar dan melaksanakan koreksi atas kekurangan saya dalam bekerja	-	-	19 47,5%	15 37,5%	6 15,5%	3,67
Total Indikator		-	-	30 37,5%	40 50%	10 12,5%	
Total Variabel		-	23 7%	123 37,3%	131 39,7%	53 16%	

### Tanggapan Responden tentang Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Pilihan					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
<b>Kuantitas Pekerjaan</b>							
1	Melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang harus di selesaikan	-	-	9 22,5%	20 50%	11 27,5%	4,05
2	Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang harus diselesaikan	-	-	4 10%	23 57,5%	13 32,5%	4,22
Total Indikator		-	-	13 16,2%	43 53,8%	24 30%	
<b>Kualitas Pekerjaan</b>							
3	Melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>operation manual</i>	-	-	8 20%	10 25%	22 55%	4,35
4	Melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>inspection manual</i>	-	-	9 22,5%	16 40%	15 37,5%	4,15
Total Indikator		-	-	17 21,2%	26 32,5%	37 46,3%	
<b>Ketepatan Waktu</b>							
5	Menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan	-	-	5 12,5%	21 52,5%	14 35%	4,22
6	Memfaatkan waktu seoptimal mungkin untuk menghasilkan <i>output</i> yang diharapkan	-	-	5 12,5%	17 42,5%	18 45%	4,32
Total Indikator		-	-	10 12,5%	38 47,5%	32 40%	
<b>Kehadiran</b>							
7	Selalu datang ke kantor tepat waktu	-	-	9 22,5%	12 30%	19 47,5%	4,25
8	Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja	-	-	2 5%	25 62,5%	13 32,5%	4,27
Total Indikator		-	-	11 13,7%	37 46,3%	32 40%	
<b>Kemauan Kerjasama</b>							
9	Bersedia bekerja bersama rekan kerja lain dengan ikhlas dan baik	-	-	4 10%	9 22,5%	27 67,5%	4,57
10	Menghargai rekan kerja satu sama lain.	-	-	11 27,5%	12 30%	17 42,5%	4,15
Total Indikator		-	-	15 18,8%	21 26,2%	44 55%	
Total Variabel		-	-	66 16,5%	165 41,2%	169 42,3%	

## DISTRIBUSI FREKUENSI ITEM PERTANYAAN

	Stres	Peran ganda	Kinerja	x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x1_6	x1_7	x1_8
N Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	23.25	28.97	42.57	3.80	2.42	2.65	3.72	2.07	1.65	2.05	2.12
Std. Dev.	4.65	4.06	5.56	.75	.50	1.14	.84	.72	.48	.87	.88
Minimum	15.00	22.00	32.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum	29.00	36.00	50.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00
Sum	930.00	1159.00	1703.00	152.00	97.00	106.00	149.00	83.00	66.00	82.00	85.00

	x1_9	x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2_6	x2_7	x2_8	y_1	y_2
N Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	2.75	3.72	2.65	3.62	3.60	3.87	4.00	3.82	3.67	4.05	4.22
Std. Dev.	.98	1.01	.73	.86	.54	.68	.81	.59	.72	.71	.61
Minimum	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	110.00	149.00	106.00	145.00	144.00	155.00	160.00	153.00	147.00	162.00	169.00

	y_3	y_4	y_5	y_6	y_7	y_8	y_9	y_10	Kategori X1	Kategori X2	Kategori Y
N Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.35	4.15	4.22	4.32	4.25	4.27	4.57	4.15	2.25	1.92	2.120
Std. Dev.	.80	.76	.65	.69	.80	.55	.67	.83	.83	.88	.79
Minimum	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00
Sum	174.00	166.00	169.00	173.00	170.00	171.00	183.00	166.00	90.00	77.00	85.00

x1\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	N	13	32.5	32.5	35.0
	S	19	47.5	47.5	82.5
	SS	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

x1\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	23	57.5	57.5	57.5
	N	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



x1\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	20.0	20.0	20.0
	TS	9	22.5	22.5	42.5
	N	14	35.0	35.0	77.5
	S	7	17.5	17.5	95.0
	SS	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

x1\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	N	18	45.0	45.0	47.5
	S	12	30.0	30.0	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

x1\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	20.0	20.0	20.0
	TS	22	55.0	55.0	75.0
	N	9	22.5	22.5	97.5
	S	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

x1\_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	35.0	35.0	35.0
	TS	26	65.0	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

x1\_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	30.0	30.0	30.0
	TS	16	40.0	40.0	70.0
	N	10	25.0	25.0	95.0
	S	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

x1\_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	27.5	27.5	27.5
	TS	15	37.5	37.5	65.0

N	12	30.0	30.0	95.0
S	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

x1\_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	15.0	15.0	15.0
TS	7	17.5	17.5	32.5
N	18	45.0	45.0	77.5
S	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

x2\_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	7.5	7.5	7.5
N	18	45.0	45.0	52.5
S	6	15.0	15.0	67.5
SS	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

x2\_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	20	50.0	50.0	50.0
N	14	35.0	35.0	85.0
S	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

x2\_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	19	47.5	47.5	47.5
S	17	42.5	42.5	90.0
SS	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

x2\_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	17	42.5	42.5	42.5
S	22	55.0	55.0	97.5
SS	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

x2\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	30.0	30.0	30.0
	S	21	52.5	52.5	82.5
	SS	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

x2\_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	32.5	32.5	32.5
	S	14	35.0	35.0	67.5
	SS	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

x2\_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	27.5	27.5	27.5
	S	25	62.5	62.5	90.0
	SS	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

x2\_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	19	47.5	47.5	47.5
	S	15	37.5	37.5	85.0
	SS	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

y\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	22.5	22.5	22.5
	S	20	50.0	50.0	72.5
	SS	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

y\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	10.0	10.0	10.0
	S	23	57.5	57.5	67.5
	SS	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

y\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	20.0	20.0	20.0
	S	10	25.0	25.0	45.0
	SS	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

y\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	22.5	22.5	22.5
	S	16	40.0	40.0	62.5
	SS	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

y\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	12.5	12.5	12.5
	S	21	52.5	52.5	65.0
	SS	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

y\_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	12.5	12.5	12.5
	S	17	42.5	42.5	55.0
	SS	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

y\_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	22.5	22.5	22.5
	S	12	30.0	30.0	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

y\_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5.0	5.0	5.0
	S	25	62.5	62.5	67.5
	SS	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

y\_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	10.0	10.0	10.0
	S	9	22.5	22.5	32.5
	SS	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

y\_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	27.5	27.5	27.5
	S	12	30.0	30.0	57.5
	SS	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Kategori X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	10	25.0	25.0	25.0
	Sedang	10	25.0	25.0	50.0
	Tinggi	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Kategori X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	17	42.5	42.5	42.5
	Sedang	9	22.5	22.5	65.0
	Tinggi	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Kategori Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	10	25.0	25.0	25.0
	Sedang	15	37.5	37.5	62.5
	Tinggi	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

## UJI ASUMSI KLASIK

### UJI NORMALITAS

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62122397
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.729
Asymp. Sig. (2-tailed)		.662

a. Test distribution is Normal.

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	45.670	5.623			8.122	.000		
	Stres	-.741	.129	-.620		-5.728	.000	.979	1.022
	Peran ganda	.488	.148	.356		3.292	.002	.979	1.022

a. Dependent Variable: Kinerja

### UJI HETEROKEDASTISITAS

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.838	3.282			2.693	.011
	Stres	-.039	.076	-.081		-.513	.611
	Peran ganda	-.177	.090	-.322		-2.014	.058

a. Dependent Variable: absres\_1

## UJI VALIDITAS VARIABEL STRES

Correlations

		x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x1_6	x1_7	x1_8	x1_9	Stres
x1_1	Pearson Correlation	1	.500**	.242	.871**	.213	.224	.363*	.345*	.173	.662**
	Sig. (2-tailed)		.001	.132	.000	.186	.164	.021	.029	.287	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1_2	Pearson Correlation	.500**	1	.221	.464**	.472**	.419**	.418**	.515**	.326*	.691**
	Sig. (2-tailed)	.001		.170	.003	.002	.007	.007	.001	.040	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1_3	Pearson Correlation	.242	.221	1	.136	.278	.422**	.043	.451**	.240	.566**
	Sig. (2-tailed)	.132	.170		.402	.083	.007	.790	.004	.136	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1_4	Pearson Correlation	.871**	.464**	.136	1	.076	.135	.399*	.493**	.347*	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.402		.642	.407	.011	.001	.028	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1_5	Pearson Correlation	.213	.472**	.278	.076	1	.513**	.315*	.304	.313*	.561**
	Sig. (2-tailed)	.186	.002	.083	.642		.001	.048	.057	.049	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1_6	Pearson Correlation	.224	.419**	.422**	.135	.513**	1	.406**	.346*	.352*	.611**
	Sig. (2-tailed)	.164	.007	.007	.407	.001		.009	.029	.026	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1_7	Pearson Correlation	.363*	.418**	.043	.399*	.315*	.406**	1	.224	.612**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.021	.007	.790	.011	.048	.009		.165	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Correlations

		x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x1_6	x1_7	x1_8	x1_9	Stres
x1_8	Pearson Correlation	.345	.515**	.451**	.493**	.304	.346*	.224	1	.481**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.029	.001	.004	.001	.057	.029	.165		.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1_9	Pearson Correlation	.173	.326*	.240	.347**	.313	.352**	.612**	.481**	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.287	.040	.136	.028	.049	.026	.000	.002		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Stres	Pearson Correlation	.662**	.691**	.566**	.675**	.561**	.611**	.639**	.729**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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





## UJI VALIDITAS VARIABEL PERAN GANDA

**Correlations**

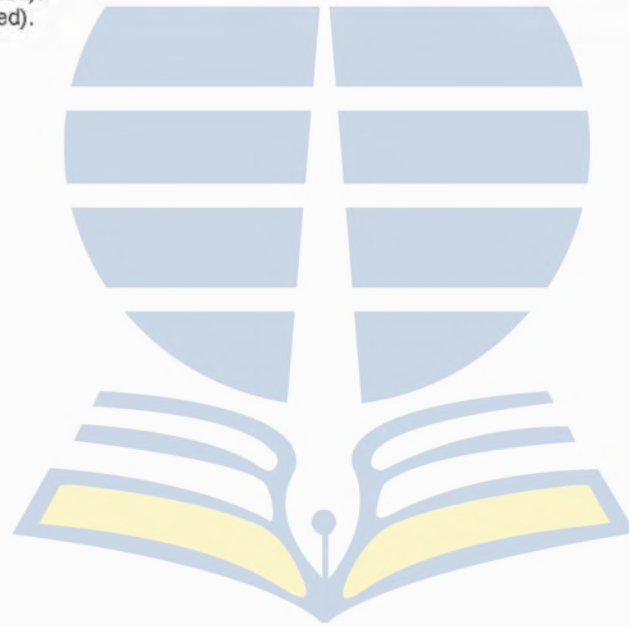
		x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2_6	x2_7	x2_8	Peran ganda
x2_1	Pearson Correlation	1	.384*	.299	.260	.281	.186	.174	.362*	.578**
	Sig. (2-tailed)		.014	.061	.105	.079	.250	.284	.022	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2_2	Pearson Correlation	.384*	1	.509**	.409**	.165	.171	.150	.595**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.014		.001	.009	.309	.292	.357	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2_3	Pearson Correlation	.299	.509**	1	.564**	.343*	.565**	.477**	.954**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.061	.001		.000	.030	.000	.002	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2_4	Pearson Correlation	.260	.409**	.564**	1	.479**	.576**	.411**	.567**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.105	.009	.000		.002	.000	.008	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2_5	Pearson Correlation	.281	.165	.343*	.479**	1	.503**	.762**	.377	.670**
	Sig. (2-tailed)	.079	.309	.030	.002		.001	.000	.016	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2_6	Pearson Correlation	.186	.171	.565**	.576**	.503**	1	.687**	.516**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.250	.292	.000	.000	.001		.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2_7	Pearson Correlation	.174	.150	.477**	.411**	.762**	.687**	1	.457**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.284	.357	.002	.008	.000	.000		.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Correlations

		x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2_6	x2_7	x2_8	Peran ganda
x2_8	Pearson Correlation	.362	.595**	.954**	.567**	.377	.516**	.457**	1	.845**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.000	.000	.016	.001	.003		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Peran ganda	Pearson Correlation	.578**	.607**	.820**	.725**	.670**	.727**	.699**	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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



## UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA

Correlations

		y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	y_6	y_7	y_8	y_9	y_10	Kinerja
y_1	Pearson Correlation	1	.611**	.550**	.779**	.520**	.380	.732**	.807**	.524**	.590**	.832**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.016	.000	.000	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y_2	Pearson Correlation	.611**	1	.663**	.465**	.500**	.541**	.499**	.637**	.480**	.678**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.001	.000	.001	.000	.002	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y_3	Pearson Correlation	.550**	.663**	1	.660**	.477**	.666**	.534**	.643**	.566**	.303	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.000	.000	.057	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y_4	Pearson Correlation	.779**	.465**	.660**	1	.588**	.435**	.721**	.803**	.619**	.364	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.005	.000	.000	.000	.021	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y_5	Pearson Correlation	.520**	.500**	.477**	.588**	1	.564**	.661**	.458**	.393	.357	.705**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.002	.000		.000	.000	.003	.012	.024	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y_6	Pearson Correlation	.380	.541**	.666**	.435**	.564**	1	.583**	.629**	.357	.401	.708**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000	.005	.000		.000	.000	.024	.010	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y_7	Pearson Correlation	.732**	.499**	.534**	.721**	.661**	.583**	1	.701**	.716**	.628**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

## Correlations

		y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	y_6	y_7	y_8	y_9	y_10	Kinerja
y_8	Pearson Correlation	.807**	.637**	.643**	.803**	.458*	.629**	.701**	1	.526**	.519**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000		.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y_9	Pearson Correlation	.524**	.480**	.566**	.619**	.393*	.357*	.716**	.526**	1	.617**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.012	.024	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y_10	Pearson Correlation	.590**	.678**	.303	.364	.357*	.401*	.628**	.519**	.617**	1	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.057	.021	.024	.010	.000	.001	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja	Pearson Correlation	.832**	.773**	.776**	.824**	.705**	.708**	.874**	.854**	.750**	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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



## UJI RELIABILITAS VARIABEL STRES

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	9

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1_1	19.4500	17.536	.554	.781
x1_2	20.8250	18.661	.628	.783
x1_3	20.6000	16.913	.362	.817
x1_4	19.5250	17.025	.556	.780
x1_5	21.1750	18.353	.439	.795
x1_6	21.6000	19.118	.539	.791
x1_7	21.2000	17.190	.506	.787
x1_8	21.1250	16.420	.619	.771
x1_9	20.5000	16.308	.550	.781

## UJI RELIABILITAS VARIABEL PERAN GANDA

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2_1	25.2500	12.756	.374	.864
x2_2	26.3250	13.404	.472	.837
x2_3	25.3500	12.490	.753	.804
x2_4	25.3750	13.574	.651	.820
x2_5	25.1000	13.221	.560	.826
x2_6	24.9750	12.333	.608	.820
x2_7	25.1500	13.464	.612	.822
x2_8	25.3000	12.010	.780	.798

## UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y_1	38.5250	24.820	.785	.914
y_2	38.3500	25.977	.721	.918
y_3	38.2250	24.640	.707	.919
y_4	38.4250	24.456	.771	.915
y_5	38.3500	26.182	.637	.922
y_6	38.2500	25.936	.637	.922
y_7	38.3250	23.712	.832	.911
y_8	38.3000	25.959	.824	.915
y_9	38.0000	25.744	.689	.919
y_10	38.4250	25.071	.617	.925



## REGRESI LINIER BERGANDA

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Peran ganda, Stres <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 <sup>a</sup>	.576	.553	3.71781

a. Predictors: (Constant), Peran ganda, Stres

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	694.358	2	347.179	25.118	.000 <sup>a</sup>
	Residual	511.417	37	13.822		
	Total	1205.775	39			

a. Predictors: (Constant), Peran ganda, Stres

b. Dependent Variable: Kinerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.670	5.623		8.122	.000
	Stres	-.741	.129	-.620	-5.728	.000
	Peran ganda	.488	.148	.356	3.292	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

**TABEL HARGA KRITIK  $r$  PRODUCT MOMENT**

N	95%	99%	N	95%	99%	N	95%	99%
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.874	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.603	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	41	0.308	0.396	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.297	0.361			



**TABEL t STATISTIC**

Pr	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
df	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,010	0,002
1	1.000	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	318.310
2	0.816	1.886	2.920	4.030	6.965	9.925	22.327
3	0.765	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.214
4	0.741	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173
5	0.727	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893
6	0.718	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208
7	0.711	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785
8	0.706	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501
9	0.703	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297
10	0.700	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144
11	0.697	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025
12	0.695	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930
13	0.694	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852
14	0.692	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787
15	0.691	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733
16	0.690	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686
17	0.689	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646
18	0.688	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610
19	0.688	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579
20	0.687	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552
21	0.686	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527
22	0.686	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505
23	0.685	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485
24	0.685	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467
25	0.684	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450
26	0.684	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435
27	0.684	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421
28	0.683	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408
29	0.683	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396
30	0.683	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385
40	0.681	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307
60	0.679	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232
120	0.677	1.289	1.658	1.980	2.358	2.567	3.160
~	0.674	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090

TABEL F STATISTIC

n		1	2	3	4	5	6	7
18	0.25	1.41	1.50	1.49	1.48	1.46	1.45	1.44
	0.10	3.01	2.62	2.42	2.29	2.20	2.13	2.80
	0.05	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58
	0.01	8.29	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.84
19	0.25	1.41	1.49	1.49	1.47	1.46	1.44	1.43
	0.10	2.99	2.61	2.40	2.27	2.18	2.11	1.06
	0.05	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54
	0.01	8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77
20	0.25	1.40	1.49	1.48	1.46	1.45	1.44	1.43
	0.10	2.97	2.59	2.38	2.25	2.16	2.09	2.04
	0.05	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51
	0.01	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.70
22	0.25	1.40	1.48	1.47	1.45	1.44	1.42	1.41
	0.10	2.95	2.56	2.35	2.22	2.13	2.06	2.01
	0.05	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46
	0.01	7.95	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59
24	0.25	1.39	1.47	1.46	1.44	1.43	1.41	1.40
	0.10	2.93	2.54	2.33	2.19	2.10	2.04	1.98
	0.05	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42
	0.01	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50
26	0.25	1.38	1.46	1.45	1.44	1.42	1.41	1.39
	0.10	2.91	2.52	2.31	2.17	2.08	2.01	1.96
	0.05	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39
	0.01	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42
28	0.25	1.38	1.46	1.45	1.43	1.41	1.40	1.39
	0.10	2.89	2.50	2.29	2.16	2.06	2.00	1.94
	0.05	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36
	0.01	7.64	5.45	4.57	4.07	3.75	3.53	3.36
30	0.25	1.38	1.45	1.44	1.42	1.41	1.39	1.38
	0.10	2.88	2.49	2.28	2.14	2.05	1.98	1.93
	0.05	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33
	0.01	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30
40	0.25	1.36	1.44	1.42	1.40	1.39	1.37	1.36
	0.10	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.87
	0.05	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25
	0.01	7.31	5.18	4.13	3.83	3.51	3.29	3.12
60	0.25	1.35	1.42	1.41	1.38	1.37	1.35	1.33
	0.10	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.87	1.82
	0.05	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17
	0.01	7.08	4.98	4.13	3.65	3.34	3.12	2.95
120	0.25	1.34	1.40	1.39	1.37	1.35	1.33	1.31
	0.10	2.75	2.35	2.13	1.90	1.90	1.82	1.77
	0.05	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09
	0.01	6.85	4.79	3.95	3.48	3.17	2.96	2.79
200	0.25	1.33	1.39	1.38	1.36	1.34	1.32	1.31
	0.10	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75
	0.05	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06
	0.01	6.76	4.71	3.88	3.41	3.11	2.89	2.73
~	0.25	1.32	1.39	1.37	1.35	1.33	1.31	1.29
	0.10	2.71	2.30	2.08	1.94	1.85	1.77	1.72
	0.05	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01
	0.01	6.63	4.61	3.78	3.32	3.02	2.80	2.64

No	Stres									Jml	Peran Ganda								Jml	Kinerja										Jml	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	2	4	4	3	2	4	2	3	28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49		
2	5	3	2	5	3	2	3	2	3	28	4	2	4	4	4	5	4	4	3	26	4	4	4	4	4	4	4	5	42		
3	4	3	3	3	3	2	4	1	4	27	2	2	3	4	4	4	4	3	26	4	5	5	3	4	4	4	4	5	42		
4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	5	4	4	5	4	3	3	5	33	3	4	4	4	4	5	4	4	5	43		
5	4	3	3	4	4	2	2	3	3	28	5	4	4	3	5	5	5	5	36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39		
6	2	3	3	2	3	2	3	3	3	24	4	4	4	4	4	5	5	4	34	4	5	4	4	3	3	4	5	40			
7	4	2	4	4	3	2	2	3	4	28	2	2	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32		
8	4	3	3	4	3	2	2	4	4	29	3	2	3	3	3	4	3	3	24	3	4	3	3	4	4	3	4	3	34		
9	5	3	2	5	2	2	3	3	3	28	4	2	4	4	4	5	4	4	31	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37	
10	4	2	4	4	2	2	2	3	3	26	3	2	3	3	5	3	4	3	26	3	4	5	3	3	5	3	4	4	3	37	
11	3	2	3	3	1	1	2	2	4	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	36	
12	4	3	3	4	2	2	2	2	3	25	3	2	3	3	4	4	4	3	26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	
13	4	2	2	5	1	1	2	2	3	22	5	2	3	3	3	3	3	3	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
14	3	2	3	3	1	2	2	2	2	20	3	2	3	4	4	4	4	3	27	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	
15	5	3	2	5	2	1	3	3	3	27	4	4	5	4	4	4	4	5	34	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42	
16	4	3	5	4	2	2	1	3	3	27	3	2	4	3	3	3	4	4	26	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40	
17	5	3	3	5	2	2	3	2	3	28	5	3	4	4	5	4	4	4	33	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	41	
18	3	2	1	3	2	2	3	1	4	21	5	2	4	4	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
19	3	2	1	3	2	1	1	1	2	18	5	3	4	4	4	5	4	4	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
20	4	2	4	3	2	1	1	1	1	19	5	3	3	3	3	3	3	3	26	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	46	
21	4	2	2	3	2	2	1	1	1	18	3	3	4	4	4	5	4	4	31	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47	
22	3	2	1	3	2	1	1	1	2	18	3	3	3	4	4	4	4	3	28	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	44	
23	3	2	1	3	1	1	1	2	1	15	3	3	5	4	4	5	4	5	33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48	
24	4	2	4	4	3	2	2	3	4	28	2	2	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32	
25	4	3	3	4	3	2	2	4	4	29	3	2	3	3	3	4	3	3	24	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	34	
26	5	3	2	5	2	2	3	3	3	28	4	2	4	4	4	5	4	4	31	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37	
27	4	2	4	4	2	2	2	3	3	26	3	2	3	3	5	3	4	3	26	3	4	5	3	3	5	3	4	4	3	37	
28	3	2	3	3	1	1	2	2	4	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	36	
29	4	3	3	4	2	2	2	2	3	25	3	2	3	3	4	4	4	3	28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	
30	4	2	2	5	1	1	2	2	3	22	5	2	3	3	3	3	3	3	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
31	3	2	3	3	1	2	2	2	2	20	3	2	3	4	4	4	4	3	27	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	
32	5	3	2	5	2	1	3	3	3	27	4	4	5	4	4	4	4	5	34	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42	
33	4	3	5	4	2	2	1	3	3	27	3	2	4	3	3	3	4	4	26	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40	
34	5	3	3	5	2	2	3	2	3	28	5	3	4	4	5	4	4	4	33	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	41	
35	3	2	1	3	2	1	3	1	4	21	5	2	4	4	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
36	3	2	1	3	2	1	1	1	2	18	5	3	4	4	4	5	4	4	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
37	4	2	4	3	2	1	1	1	1	19	5	3	3	3	3	3	3	3	26	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	46	
38	4	2	2	3	2	2	1	1	1	18	3	3	4	4	4	5	4	4	31	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47	
39	3	2	1	3	2	1	1	1	2	16	3	3	3	4	4	4	4	3	28	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	44
40	3	2	1	3	1	1	1	2	1	15	3	3	5	4	4	5	4	5	33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48	
Jml	152	97	106	149	83	66	82	85	110	930	149	106	145	144	155	160	153	147	1159	162	169	174	166	169	173	170	171	183	166	1703	
	3.8	2.4	2.7	3.7	2.1	1.7	2.1	2.1	2.8	23.3	3.7	2.7	3.6	3.8	3.9	4.0	3.8	3.7	29.0	4.1	4.2	4.4	4.2	4.2	4.3	4.3	4.3	4.6	4.2	42.6	

