

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

The Influence of Work Family Conflict and Job Stress on Performance of Female Employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung in The Division of Sub Directorate of Human Resources

¹Suci Larasati Mashara, ²Dr.Sri Suwarsi, SE., M.Si. CGA., ³H.Aminuddin Irfani, SE., M.Si.

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

Email: ¹sucilarasati550@gmail.com, ²sriswarsi@yahoo.com, ³aminudin.irfani@gmail.com

Abstract. The purpose of this research is to know about Conflict of Double Role (Work Family Conflict), Job Stress, and Employee Performance in PT. Pos Indonesia (Persero) On Division Sub Directorate of Human Resources. And to find the influence between dual role conflict and work stress on employee performance in PT. Pos Indonesia (Persero) On Division Sub Directorate of Human Resources. This research was conducted at PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung with 36 research samples of female employees. The sampling technique used is the census sampling technique and the method used is survey research method. The results of this study are as follows: 1) Response of respondents on dual role conflict is in the category Low with an average of 89.98 (49.98%); 2) Employee stress level is in the High category with an average of 92.83 (52.6%); 3) The level of performance of female employees is in the High category with an average of 97.38 (56.83%); 4) Multiple role conflict partially positively and significantly influence to employee's performance, 5) Work stress partially have positive and significant effect to employee's performance, 6) Double role conflict and work stress simultaneously have positive and significant effect to employee performance.

Keywords: Work Family Conflict, Job Stress, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*), Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Pada Divisi Sub Direktorat SDM. Serta untuk mencari pengaruh antara konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Pada Divisi Sub Direktorat SDM. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dengan sampel penelitian 36 orang karyawan wanita. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling sensus dan metode yang digunakan adalah metode penelitian survey. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Tanggapan responden mengenai konflik peran ganda berada pada kategori "Rendah" dengan rata-rata 89,98 (49,98%); 2) Tingkat stres kerja karyawan berada pada kategori "Tinggi" dengan rata-rata 92,83 (52,6%); 3) Tingkat kinerja karyawan wanita berada pada kategori "Tinggi" dengan rata-rata 97,38 (56,83%); 4) Konflik peran ganda secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) Konflik peran ganda dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Bekerja merupakan salah satu hal penting bagi sebagian orang, tak hanya laki-laki, wanita pun semakin banyak yang memutuskan untuk bekerja, termasuk ibu rumah tangga. Bekerja menjadi suatu hal yang tak bisa dipisahkan dari diri manusia baik laki-laki maupun wanita. Dalam pembangunan ekonomi saat ini terlihat dengan banyaknya partisipasi wanita dalam bekerja. Peran wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia.

Work-family conflict berhubungan dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan laki-laki. Hubungan peran wanita yang hingga saat ini tidak

bisa dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan tepat waktu. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain.

Konflik peran inilah yang harus diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini. Karena pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan wanita dapat memicu stres. Konflik pekerjaan dan keluarga mempunyai pengaruh dalam kehidupan rumah tangga atau keluarga dan mengganggu aktifitas bekerja. Penurunan kualitas hubungan dalam keluarga inilah yang menyebabkan kondisi keluarga yang kurang harmonis.

Berdasarkan pendahuluan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana *work family conflict* yang dialami karyawan di PT. Pos Indonesia cabang Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat stres yang dialami karyawan wanita di PT. Pos Indonesia cabang Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Pos Indonesia cabang Bandung.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Pos Indonesia cabang Bandung.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Pos Indonesia cabang Bandung.

B. Landasan Teori

Konflik Peran Ganda

Work-family conflict adalah bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Selain itu menurut Frone, Russel & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Peran adalah pola perilaku yang diharapkan dari individu dalam suatu posisi tertentu. Peran bisa terdiri dari sikap, nilai, serta perilaku tertentu (Gibson et al, 2000). Peran ganda muncul ketika individu menjalankan posisi yang berbeda dari organisasi atau kelompok (misal rumah, tempat kerja, perkumpulan dan sebagainya).

Stres Kerja

Handoko (2008:56) mengatakan stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut stressor". Sedangkan, Menurut Luthans dalam Subekhi (2012:69) "Stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditunjukkan kepada stressor baik respon

fisiologi atau psikologi disebut stress”.

Selain itu, konsekuensi stress yang muncul lewat berbagai stressor dapat dibagi menjadi 3 kategori umum yaitu: (Robbins, 2006)

1. Gejala Fisiologis

Sebagian besar perhatian dini atas stress dirasakan pada gejala fisiologis. Hasil riset yang dilakukan memandu pada kesimpulan bahwa stress dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

Hubungan antara stress dan gejala fisiologis tertentu tidaklah jelas. Jika memang ada, pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala dan kesulitan untuk secara obyektif mengukurnya. Tetapi yang lebih relevan adalah fakta bahwa gejala fisiologis mempunyai relevansi langsung yang kecil sekali bagi perilaku organisasi.

2. Gejala Psikologis

Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berakibat dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana dampak ketidakpuasan memiliki dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Menurut penelitian membuktikan bahwa orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda, konflik ditempat kerja, tidak adanya kejelasan dalam pekerjaan, wewenang, tanggung jawab, dan beban kerja sehingga Stress dan ketidakpuasan akan mengikat.

3. Gejala Perilaku

Gejala stress yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Mathis (2006) mengungkapkan bahwa komponen kinerja meliputi kemampuan individual, perluasan usaha, dan dukungan organisasional. Kemampuan individual mencakup bakat, minat, faktor kepribadian. Usaha meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas. Sedangkan dukungan organisasional terdiri atas pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, manajemen, serta rekan kerja.

Hasil dan Pembahasan

Berikut adalah hasil penelitian pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Divisi Sub Direktorat SDM:

Tabel 1. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung pada Divisi Sub Direktorat SDM

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.914	6.026		3.803	.001
	Konflik_peran_ganda	.532	.164	.485	3.236	.003

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 3,236 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,034 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,236 > 2,034$ dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara konflik peran ganda (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 2. Tingkat pengaruh korelasi/hubungan antara variabel Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Divisi Sub Direktorat SDM

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.485 ^a	.235	.213	5.20825

a. Predictors: (Constant), Konflik_peran_ganda

Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,235 atau sebesar 23,5% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,235 \times 100\% = 23,5\%$), artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel konflik peran ganda (X_1) sebesar 23,5%, sedangkan sisanya 76,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti penulis.

Tabel 3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita di PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung pada Divisi Sub Direktorat SDM

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.359	4.659		3.297	.002
	Stres_kerja	.627	.107	.707	5.829	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 5,829 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,034 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,829 > 2,034$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Tingkat pengaruh korelasi/hubungan antara variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Divisi Sub Direktorat SDM

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.485	4.21246

a. Predictors: (Constant), Stres_kerja

Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,500 atau sebesar 50% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,500 \times 100\% = 50\%$), artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variables tress kerja (X_2) sebesar 50%, sedangkan sisanya 50% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Tabel 5. Uji F secara simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	620.793	2	310.396	17.496	.000 ^b
	Residual	585.464	33	17.741		
	Total	1206.256	35			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres_kerja, Konflik_peran_ganda

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f_{hitung} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 33$ adalah 17,496 dengan $sig = 0,000$. Pengujian dengan membandingkan $sig = 0,000$ dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $f_{hitung} = 17,496 > f_{tabel} = 3,28$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Tingkat pengaruh korelasi/hubungan antara variabel Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Divisi Sub Direktorat SDM

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.515	.485	4.21205

a. Predictors: (Constant), Stres_kerja, Konflik_peran_ganda

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,485. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel konflik peran ganda dan stres kerja secara bersama-sama sebesar 48,5%. Sedangkan sisanya 51,5% oleh variabel lain yang tidak diteliti penulis.

C. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Gambaran Konflik Peran Ganda di PT. Pos Indonesia pada Divisi Sub Direktorat SDM termasuk dalam klasifikasi "Rendah" dengan rata-rata skor sebesar 89,98 dan berada pada garis kontinum 49,98%. Dimensi dengan nilai skor tertinggi adalah dimensi *Time Base* dan rata-rata terendah adalah dimensi *Behavior Base*.
2. Gambaran Stres Kerja di PT. Pos Indonesia pada Divisi Sub Direktorat SDM termasuk dalam klasifikasi "Tinggi" dengan rata-rata skor sebesar 92,83 dan berada pada garis kontinum 52,6%. Oleh karena itu tingkat stres kerja karyawan wanita yang terjadi pada Divisi Sub Direktorat SDM di PT. Pos Indonesia cukup tinggi.
3. Gambaran Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia pada Divisi Sub Direktorat SDM termasuk dalam klasifikasi "Tinggi" dengan rata-rata skor 97,38 dan berada pada garis kontinum 56,83%. Terlihat dari tiap dimensi terdapat nilai skor rata-

rata tertinggi yaitu dimensi “ketepatan waktu”, dan nilai skor rata-rata terendah adalah dimensi “kehadiran”.

4. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia pada Divisi Direktorat SDM secara persial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,235 atau 23,5% artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Konflik Peran Ganda (X_1) sebesar 23,5%, sedangkan sisanya 76,5% dipengaruhi faktor lain atau variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Variabel Konflik Peran Ganda mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,532. Hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan konflik peran ganda akan berpengaruh terhadap meningkatnya nilai kinerja karyawan sebesar 0,532.
5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Sub Direktorat SDM di PT. Pos Indonesia secara persial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,500 atau 50% artinya variabel Kinerja Karyawan(Y) dipengaruhi oleh variabel Stres Kerja (X_2) sebesar 50%, sedangkan sisanya 50% dipengaruhi faktor lain atau variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Variabel stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,627 menunjukkan apabila Stres Kerja meningkat 1 maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya nilai kinerja karyawan sebesar 0,627.
6. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia pada Divisi Sub Direktorat SDM 0,485 atau sebesar 48,5%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja secara bersama-sama sebesar 48,5% sedangkan sisanya 51,5% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Pengujian Hipotesis dengan membandingkan $\text{sig} = 0,000$ dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan pengujian membandingkan $f_{\text{hitung}} = 17,496 > f_{\text{tabel}} = 3,28$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.\

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Azazah Indriyani,SE, 2009. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Kasus Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. [Http://www.undip.ac.id/](http://www.undip.ac.id/). di akses tanggal 12 Maret 2017.
- Halimah Siti. *Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Samwon Busana Indonesia*. Jurnal Universitas Semarang
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPF
- Ida Ayu Widyaningrum, Dr. Yonathan Pongtuluran, SE, M.Agr, Irsan Tricahyadinata, SE, M.Si dalam (2012)
- Richardus Chandra, 2011. *Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family*

Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi Universitas Diponegoro, Semarang.

Triaryati, Nyoman. 2002. *Pengaruh Adaptasi Kebijakan Work-Family Issue Terhadap Absence Dan Turnover.* Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi, Vol.2, No.3 Desember 2002.

Wulandari, 2012. *Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja Karyawan Wanita di Pusat Administrasi Universitas Indonesia.* Skripsi Universitas Indonesia, Depok.

Yuliviona Reni, 2015. *Work Family Conflict Dan Stress Kerja Perempuan Bekerja.* Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta.

