



**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA DENGAN  
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
(Studi Pada Buruh Wanita PR. Pakis Mas Malang)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

**Achmad Rizal Ubaidillah**

**NPM. 21601081580**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2020**

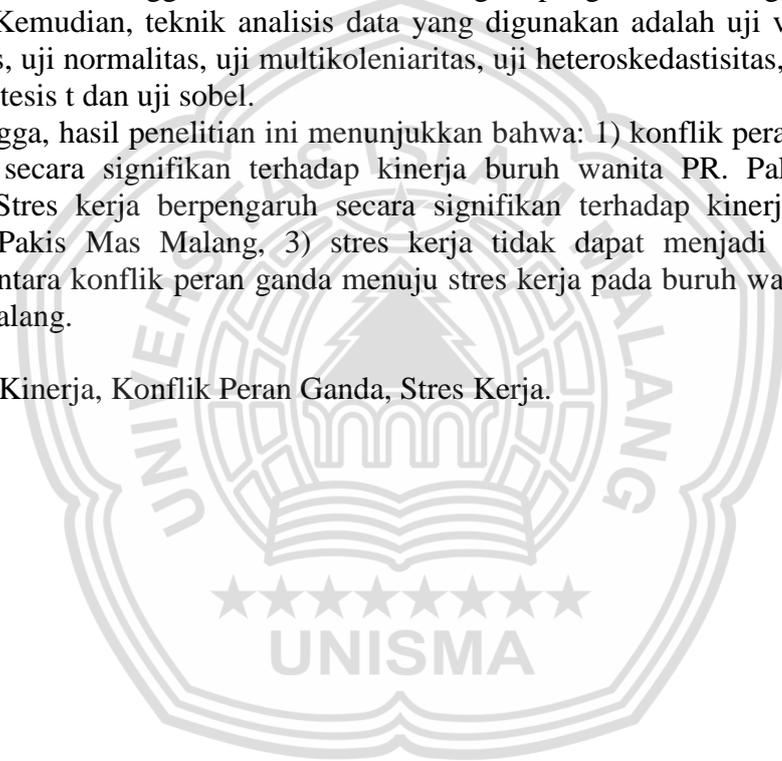
## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja buruh wanita PR. Pakis Mas Malang, 2) Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja buruh wanita PR. Pakis Mas Malang, 3) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja buruh wanita PR. Pakis Mas Malang, 4) Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja buruh wanita PR. Pakis Mas Malang dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Peneliti memilih PR. Pakis Mas Malang sebagai studi kasus dengan populasi sejumlah 165 orang dan diambil sampel sebanyak 62 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan pengukuran menggunakan skala *likert*. Kemudian, teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas, analisis jalur, uji hipotesis t dan uji sobel.

Sehingga, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) konflik peran ganda berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja buruh wanita PR. Pakis Mas Malang, 2) Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja buruh wanita PR. Pakis Mas Malang, 3) stres kerja tidak dapat menjadi variabel *intervening* antara konflik peran ganda menuju stres kerja pada buruh wanita PR. Pakis Mas Malang.

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



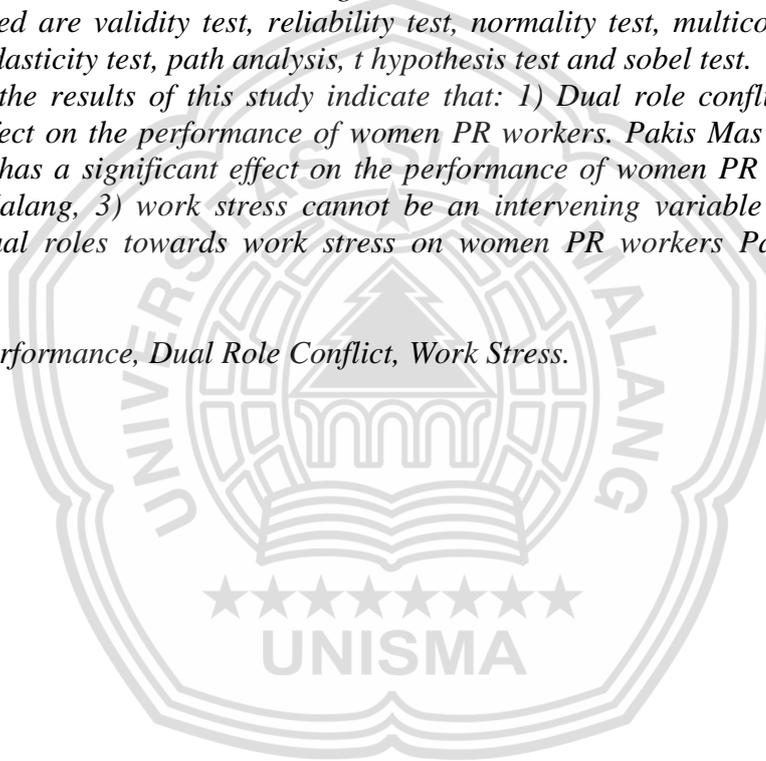
## ABSTRACT

*This study aims to determine: 1) The effect of dual role conflict on work stress of women PR workers Pakis Mas Malang, 2) The effect of dual role conflict on the performance of female PR workers Pakis Mas Malang, 3) The effect of work stress on the performance of women laborers Pakis Mas Malang, 4) The effect of dual role conflict on the performance of women PR workers Pakis Mas Malang with work stress as an intervening variable.*

*This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The researchers choose PR Pakis Mas Malang as a case study with a population of 165 people and a sample of 62 people. Data collection techniques using questionnaires with measurements using a Likert scale. Then, the data analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heterokedasticity test, path analysis, *t* hypothesis test and sobel test.*

*Thus, the results of this study indicate that: 1) Dual role conflict has a significant effect on the performance of women PR workers. Pakis Mas Malang, 2) Job stress has a significant effect on the performance of women PR workers. Pakis Mas Malang, 3) work stress cannot be an intervening variable between conflicting dual roles towards work stress on women PR workers Pakis Mas Malang.*

*Keywords: Performance, Dual Role Conflict, Work Stress.*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini semakin banyak para wanita yang juga memutuskan untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan pribadinya serta membantu perekonomian keluarganya karena kebutuhan sehari-hari yang semakin hari semakin tinggi dan sangat sulit untuk dipenuhi apabila hanya mengandalkan penghasilan tulang punggung keluarga saja, maka para wanita terdorong untuk bekerja guna meringankan kebutuhan keluarganya, dan di Indonesia sendiri jumlah pekerja wanita masih dibawah jumlah pekerja laki-laki dengan jumlah masing masing yaitu pekerja laki-laki sebanyak 131,01 juta orang sedangkan untuk pekerja perempuan ialah 128,06 juta, (BPS 2017). Jumlah pekerja perempuan di Indonesia memang lebih sedikit, namun tidak bisa dipungkiri bahwa pekerja wanita di Indonesia juga turut andil dalam menyumbang perkembangan perekonomian Indonesia dalam berbagai bidang seperti perbankan, pertambangan maupun di bidang industri.

Dikarenakan tidak sedikit pekerja wanita yang sudah menikah maka hal itu akan dapat mengakibatkan adanya dua kepentingan atau peran yang harus dilakukan pekerja wanita yang sudah bekerja yaitu perannya sebagai ibu maupun sebagai pekerja, dan peran antara keduanya sama-sama meminta perhatian dan waktu yang khusus agar dapat menjalankan perannya dengan baik, dan hal inilah yang dinamakan konflik peran ganda,

konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat adanya dua peran yang secara bersamaan saling menimbulkan tekanan-tekanan yang saling menekan atau membutuhkan perhatian yang lebih antara satu dengan yang lain, peran adalah tugas atau kewajiban yang dimainkan individu pada setiap kondisi dan cara tingkah lakunya untuk menyelaraskan diri dengan keadaan yang ada, disini wanita bekerja dihadapkan pada posisi yang rumit dikarenakan harus menempatkan diri mereka diantara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Konflik peran ganda sangat berhubungan erat dengan kecemasan dan depresi yang dirasakan oleh wanita dibandingkan dengan pria, karena wanita dari dulu sampai sekarang masih melekat erat peran wanita yang berkewajiban membesarkan dan merawat anak-anaknya padahal di sisi lain mereka juga bertanggung jawab memenuhi target yang diberikan oleh tempat dia bekerja.

Menurut Greenhaus and Beutell (1985) Konflik peran ganda atau biasa juga disebut dengan *work family conflict* dapat dilihat dari tiga indikator yang meliputi: yang pertama ialah *Time Based Conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan agar dapat menjalankan salah satu tuntutan yang dapat berasal dari pekerjaan maupun dari keluarga yang nantinya akan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya, yang kedua ialah *Strain Based Conflict* yaitu konflik yang terjadi akibat adanya salah satu peran antara keluarga atau pekerjaan saling mempengaruhi satu dengan lainnya sehingga salah satu peran mengalami perhatian yang kurang, dan yang ketiga ialah *Behavioral Based Conflict* yaitu konflik yang berasal dari

ketidak sesuaian hubungan antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh masing-masing peran atau kedua peran tersebut secara bersamaan, oleh karena itu wanita yang sudah menikah dan bekerja akan mengalami tiga peran sekaligus yaitu sebagai ibu, istri, dan pekerja wanita yang menuntut usaha ekstra agar dapat melakukan peran tersebut secara optimal dan proporsional, seorang wanita haruslah memiliki kekuatan dan ketahanan yang kuat agar bisa menjalankan semua perannya dengan baik.

Dikarenakan peran wanita yang semakin aktif dalam berbagai kegiatan ekonomi, maka dengan otomatis mereka akan lebih sering atau cenderung untuk menghabiskan waktunya ditempat kerja sehingga menyebabkan kurangnya interaksi dengan anak-anaknya maupun suaminya dan berdampak pada bertambahnya kenakalan remaja disebabkan kurangnya perhatian seorang ibu untuk memantau kegiatan anaknya sehari-hari, selain itu perempuan juga memiliki kedudukan dalam sebuah masyarakat tempat ia tinggal, dikarenakan banyaknya peran yang harus ditanggung dan dikerjakan oleh wanita yang sudah menikah dan bekerja maka hal ini bisa menjadi salah satu faktor yang bisa menyebabkan stres kerja, namun menurut Irvianti dan Verina (2015) menerangkan bahwa stres tidak selalu dan otomatis akan berakibat buruk pada kinerja pekerja maupun kinerja organisasi tempat mereka bekerja, karena dengan adanya stres kerja yang normal serta dapat dikontrol dengan baik oleh pihak yang mengalami stres, maka stres tersebut bisa menjadi pemicu agar pihak yang mengalami stres bisa menjadi lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kinerja seorang buruh wanita juga dapat terpengaruh oleh beban kerja, karena beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stres pada pekerja wanita, namun tidak hanya kelebihan beban kerja saja yang dapat menyebabkan stress, kekurangan beban kerja juga dapat menyebabkan stres kerja, maka apabila seorang pekerja wanita diberi beban kerja yang terlalu berat sehingga dia merasa kelelahan sampai beranggapan tidak mampu menyelesaikan tugasnya, tentunya hal itu akan mempengaruhi kinerjanya dan dapat menurunkan kinerjanya karena pekerja wanita tersebut harus bekerja diluar batas kemampuannya. Untuk itu dalam hal pembagian beban kerja perusahaan haruslah benar-benar mengetahui kapasitas para pekerja sehingga dalam memberikan tugas dan kewajiban tidak ada pekerja wanita yang merasa keberatan akan tugas yang diberikan oleh perusahaan karena pekerja merasa mampu mengerjakan hal itu.

Menurut Gibson, Ivancevich and Donnelly (1989) “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”. Stres kerja bisa di sebabkan oleh konflik peran ganda maupun beban kerja yang berlebihan dan stres kerja juga bisa diartikan sebagai perasaan yang menekan atau perasaan yang tertekan yang sedang dialami pekerja dalam menjalankan pekerjaannya (Mangkunegara dan Prabu 2014). Sebagai seorang Ibu yang juga bekerja di sebuah pabrik maka sudah selayaknya bisa menyeimbangkan setiap peran yang harus

dijalankannya, namun tidak menutup kemungkinan dan tidak bisa dipungkiri bahwa dalam hal menyeimbangkan peran tersebut akan berhadapan dengan hal-hal yang yang sulit untuk di lalui, seperti disaat bersamaan harus mengurus anak-anaknya namun perusahaan mewajibkan untuk bekerja lembur, dan pada kondisi seperti ini seorang pekerja wanita rawan mengalami stres kerja.

Kebijakan perusahaan yang berkenaan dengan konflik peran ganda untuk dapat memenuhi aneka ragam kebutuhan karyawan tentang masalah ini, sebaiknya diwujudkan dalam kebijakan-kebijakan manajemen sumber daya manusia, yang nantinya diharapkan bisa menciptakan situasi yang menguntungkan bagi pemilik perusahaan. Pada saat pemilik perusahaan tidak melibatkan isu konflik peran ganda terhadap kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan karyawan, maka para pekerja wanita dalam perusahaan tersebut dikhawatirkan akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan karir dan keluarga. Hal ini dapat meningkatkan tekanan pada karyawan, yang mana tekanan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan menurunkan produktifitas karyawan yang kemudian secara langsung mempengaruhi laba perusahaan

Berdasarkan pada uraian latar belakang, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Buruh Wanita dengan Stres Kerja sebagai variabel *intervening*”**

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh secara langsung terhadap stres kerja ?
2. Apakah konflik peran ganda berpengaruh secara langsung terhadap kinerja?
3. Apakah stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja ?
4. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik peran ganda berpengaruh secara langsung terhadap stres kerja pada buruh wanita.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik peran ganda berpengaruh secara langsung terhadap kinerja buruh wanita.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja buruh wanita.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik peran ganda berpengaruh secara signifikan pada kinerja buruh wanita dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

#### 1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang sumber daya manusia yang dalam hal konflik peran ganda, stres kerja dan kinerja

#### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan maupun bahan pertimbangan yang berguna bagi perusahaan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal konflik peran ganda, stres kerja dan kinerja .

#### 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa membuktikan bahwa teori-teori yang terdahulu masih relevan dengan kondisi yang sekarang dan berhubungan dengan hal konflik peran ganda, stres kerja dan kinerja pekerja wanita.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa berguna sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian ini. Peneliti selanjutnya bisa melakukan eksplorasi dengan cara menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja wanita selain faktor yang digunakan dalam penelitian ini.

## BAB I

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian yang sudah dikemukakan pada bab sebelumnya, berikut simpulan dalam penelitian ini :

1. Variabel konflik peran ganda yang dibentuk oleh dua indikator yaitu konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan yang direfleksikan oleh waktu kerja yang terlalu lama membuat buruh wanita menjadi mudah marah ketika berada dirumah dan juga permasalahan dengan keluarga membuat produktivitas buruh wanita menjadi menurun ketika bekerja di pabrik.

Variabel stres kerja yang dibentuk oleh 3 indikator yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku direfleksikan oleh waktu kerja yang terlalu lama sehingga menyebabkan buruh wanita merasa cepat lelah.

Variabel kinerja buruh wanita yang dibentuk oleh dua indikator yaitu aspek kualitatif dan aspek kuantitatif yang direfleksikan oleh buruh wanita dengan dapat menggunakan waktu bekerja secara efisien.

2. Konflik peran ganda memiliki peran yang penting terhadap kinerja buruh wanita di PR. Pakis Mas Malang

3. Stres kerja memiliki peran yang penting terhadap kinerja buruh wanita di PR. Pakis Mas Malang.

4. Stres kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara konflik peran ganda menuju kinerja buruh wanita di PR. Pakis Mas.

### 1.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dinilai peneliti dirasa masih jauh dari kata sempurna, berikut keterbatasan dalam penelitian ini :

1. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini untuk meneliti pengaruh terhadap kinerja buruh wanita hanya ada satu variabel yaitu konflik peran ganda. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel yang diteliti.
2. Pada metode pengumpulan data untuk diteliti pada penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga kejujuran responden dalam menjawab pernyataan sangat diperlukan dalam keakuratan hasil penelitian.
3. Hasil penelitian ini hanya bisa digunakan oleh PR. Pakis Mas Malang dikarenakan penelitian ini hanya dilakukan pada ruang lingkup PR Pakis Mas Malang saja.

### 1.3 Saran

1. Bagi perusahaan
  - a. Diharapkan untuk dapat memperhatikan waktu kerja buruh wanita dalam bekerja untuk mendukung buruh wanita supaya dapat bekerja lebih optimal.
  - b. Diharapkan untuk dapat memperhatikan konflik peran ganda buruh wanita dalam memberikan waktu kerja supaya buruh wanita merasa

terjamin haknya dan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan tugas keluarga agar sebisa mungkin jaraknya tidak terlalu mencolok walaupun tidak bisa seratus persen seimbang dalam menjalani kedua pekerjaan tersebut.

- c. Diharapkan untuk dapat memperhatikan stres kerja yang dialami oleh buruh wanita dikarenakan waktu kerja yang terlalu lama sehingga bisa mengurangi jam istirahat mereka dan nantinya hal tersebut dapat menyebabkan penurunan produktivitas buruh wanita dalam bekerja.

2. Bagi penelitian selanjutnya

- a. Diharapkan untuk dapat mengkaji lebih banyak referensi yang digunakan untuk menentukan dan menambah variabel dalam penelitian serupa.
- b. Diharapkan untuk dapat lebih mempersiapkan diri dalam proses penelitian dari prosedur administrasi sampai dengan implementasi hasil sehingga penelitian dapat dilakukan dengan lebih baik, efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dajan, A. (1995). *Pengantar Metode Statistik/Jilid I*, Jakarta: PT. Pustaka LP3FS Indonesia.
- Dharma, A. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2005). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Ke 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 :Update PLS Regresi*. Semarang.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., and Donnelly, J. H. (1989). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2*. In Organisasi.
- Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J. (1985). *Sources Of Conflict Between Work And Family Roles*. The Academy Of Management Review.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*, UB Press. Malang
- Hasibuan, M. (2007). *Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara.
- Hermiyanty dan Wandira Ayu Bertin, D. S. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. *Journal Of Chemical Information and Modeling*, 8(9), 1–58.
- Indriyani, A. (2009). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro)*.
- Iresa, A. R. (2015). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Irvianti, L. S. D., dan Verina, R. E. (2015). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta*. Binus Business Review.

- Lengkong, V., Kojo, C., and Giovanni, T. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Maftuh, B. (2005). *Implementasi Model Pembelajaran Resolusi Konflik Melalui Pendidikan Kewarganegaraan Sekolah Menengah Atas*. Disertasi Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Newstrom, J.W. and Davis, K. (2005). *Organizational Behavior at Work*. In McGraw Hill Book Company, New York.
- Nur, Ismi Rija., dan Tetra Hidayati., S. M. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–18.
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V., dan Sagala, E. J. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyawan, A., Sunaryo, H., dan Broto, M. Khoirul Anwarudin. (2018). “Pengaruh Work Family Conflict Dan Family Work Conflict Terhadap Stres Kerja Dosen Perempuan Unisma (Universitas Islam Malang)” Prodi Manajemen. *Jurnal Riset Manajemen*, 15.
- Sigit, S. (2003). *Esensi Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Lukman Offset.
- Singarimbun, M., dan Effendi, S. (2006). *Metode Penelitian Survei, LP3ES*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sudjana (2005). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, D. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D Cetakan 17*. Bandung: CV Alfabeta

Supratikno, H. (2006). *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Triaryati, N. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 85-96.

Yavas, U., Babakus, E., and Karatepe, O. M. (2008). Attitudinal And Behavioral Consequences Of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict. *International Journal Of Service Industry Management*.

<https://Tirto.Id/Bps-Masih-Ada-Kesenjangan-Laki-Laki-Perempuan-Di-Ketenagakerjaan-C9IR>

