

Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Lebak

Eris Harismasakti¹ Munawati²

^{1,2} Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung, Indonseia

Article Info

Keywords:

Multiple Role Conflict, Job Stress, Employee Performance

Abstract

The decline in employee performance is due to the presence of several employees who have multiple roles. When a person faces work stress, their performance will decrease. Work stress on female employees is a woman's response to a condition or event that arises because of the interaction between the woman and other individuals with her job as an employee in a company which can interfere with her physical and psychological condition. The purpose of this study was to determine the influence of multiple role conflicts and job stress on employee performance. The method used in this study is a quantitative method. The hypothesis of this study is that there is a relationship between Multiple Role Conflict and Job Stress on Employee Performance. The population used in this study were 84 employees at the Ministry of Religion in Lebak Regency. The sampling technique used purposive sampling, the sample used was employees who had multiple roles as many as 40 people. The analysis technique used is the prerequisite technique of data analysis, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination test, partial test and simultaneous test. Based on data analysis, it can be concluded that partially multiple role conflicts have a significant effect on employee performance, while job stress has no significant effect on employee performance. Simultaneously multiple roles conflict and job stress (independent variable) affect employee performance (dependent variable)

Corresponding Author:

erispratamaputra@gmail.com

Penurunan kinerja pegawai karena adanya beberapa pegawai yang memiliki peran ganda. Ketika seseorang menghadapi stres kerja maka kinerjanya akan menurun. Stres kerja pada karyawan perempuan adalah tanggapan seorang perempuan terhadap suatu kondisi atau kejadian yang muncul karena interaksi antara perempuan tersebut dengan individu yang lain dengan pekerjaannya sebagai karyawan di suatu perusahaan yang dapat mengganggu kondisi fisik dan psikologisnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai pada kementerian agama kabupaten lebak yang berjumlah 84 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling sampel yang digunakan adalah pegawai yang memiliki peran ganda sebanyak 40 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik prasyarat analisis data, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan.

Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa secara parsial konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sedangkan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan konflik peran ganda dan stress kerja (variabel independen) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel dependen)

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi serta menjadi modal dasar perusahaan untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Sihotang (2007) dalam (Sinambela, 2016 :8) Manajemen sumber daya manusia adalah gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Menurut (Kasmir, 2016) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun Menurut (Fahmi, 2018:2) Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit yang dihasilkan selalu priode waktu pendapat ini dipertegas oleh Amstron dan Baron (1998:15) dalam buku (Fahmi, 2018:2) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang dilakukan oleh karyawannya. Kesuksesan kinerja karyawan di perusahaan bisa dilihat dari kinerja karyawan nya. Oleh sebab itu banyak perusahaan yang menuntut para karyawan untuk mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja dicapai oleh karyawan akan berdampak kinerja dan keberhasilan suatu perusahaan secara keseluruhan.

Di Indonesia pada khususnya tidak hanya pria saja yang mempunyai kesempatan besar untuk menduduki posisi penting di suatu organisasi/ perusahaan, bahkan wanita juga mempunyai kesempatan yang sama. Dibuktikan dengan banyaknya wanita yang mampu mengembangkan pekerjaan yang dulu hanya di sandang oleh pria saja Salah satu peran baru yang dimainkan oleh perempuan dewasa kini adalah peran sebagai pekerja. Perempuan yang memiliki peran ganda, dimana mereka harus mengurus rumah tangga dan bekerja Peran ganda wanita merupakan salah satu konsep yang ditawarkan oleh dunia ketenagakerjaan beberapa tahun ini. Di zaman sekarang banyak wanita yang mengembangkan karir dengan bekerja di luar rumah. Pada saat wanita menjalani karir nya wanita juga dituntut untuk dapat berperan sebagai istri, serta ibu yang mengasuh dan merawat anak. Hal lumrah bagi wanita zaman sekarang ketika ia memiliki peran ganda. Dari semua wanita yang memiliki peran ganda, ada yang bisa menikmati ‘peran berganda’ itu, namun ada juga yang merasa sukar sehingga akhirnya banyak persoalan rumit semakin berkembang dalam kehidupan sehari-hari.

Peran ganda lebih banyak dimiliki oleh kaum wanita. Wanita yang memiliki peran ganda, cenderung akan memiliki waktu yang lebih terbatas, sehingga ia harus membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan keluarga. Pembagian waktu tadi terkadang memunculkan konflik interrole, di mana wanita yang sudah menikah dan bekerja harus melakukan dua peran berbeda yang menuntutnya untuk dapat menjalani keduanya dengan baik. Bagaimanapun kenyataan ideal tersebut cukup sulit

untuk dicapai disebabkan beberapa faktor, misalnya pekerjaan yang dilakoni sangat berat, sedangkan suami ketika di rumah kurang memberikan kerja sama untuk sama-sama menyelesaikan tugas atau pekerjaan rumah, di mana pada saat yang bersamaan anak-anak juga turut menuntut perhatian.

Menurut Frone, Russell dan Cooper (1992) dalam (Rusinta et al., 2013:8) konflik peran ganda sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, di mana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan konflik antara pekerjaan dengan keluarga dan antara keluarga dengan pekerjaan.

Stres kerja adalah respon seorang individu terhadap stresor di tempat kerja. Stresor yang dimaksud adalah segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan kekeliruan atau kesalahan dalam bekerja dan hidup. Gejala yang menyangkut emosional seperti mudah marah, mudah tersinggung, terlalu sensitif, mudah gelisah, sering cemas, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain, gampang bermusuhan dan menyerang, ada kelesuan mental. Gejala yang menyangkut dengan intelektual seperti mudah lupa, kacau pikirannya, sulit berkonsentrasi, prestasi kerja menurun, produktivitas menurun, mutu kerja rendah, suka melamun berlebihan, banyak kekeliruan yang dibuat dalam kerja, kehilangan rasa humor yang sehat. Gejala yang menyangkut aspek interpersonal seperti acuh tak acuh, kepercayaan terhadap orang lain hilang, mudah mengingkari janji dengan orang lain, bersikap menutup dan membentengi diri terhadap orang lain.

Menurut Luthans dalam (Rizki et al., 2016 :11) mendefinisikan “stres sebagai suatu respon dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan masing-masing individu dan proses psikologisnya, sebagai akibat dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak menghasilkan tuntutan psikologis serta fisik seseorang.

Kementerian Agama (Kemenag) daerah kabupaten Lebak kementerian dalam pemerintah indonesia yang membidangi urusan agama yang diberi tugas untuk mengelola penyelenggaraan haji dan umroh, penyelenggaraan jaminan produk halal, pendidikan agama dan bimbingan masyarakat tiap agama masing – masing. Setelah peneliti melakukan wawancara awal pada pegawai di kementerian agama ada beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja di perusahaan yaitu tekanan dalam bekerja pekerjaan yang terlalu di targetkan sehingga dapat menimbulkan stres kerja dan Karyawan perempuan cenderung akan memiliki waktu yang lebih terbatas tidak mempunyai banyak waktu untuk keluarga. Kinerja karyawan perempuan yang memiliki peran ganda cenderung mengalami penurunan. Penelitian ini bertujuan menjelaskan Peran ganda , Stres kerja dan kinerja karyawan dan untuk menjelaskan pengaruh variabel Peran ganda (X1) dan Stres kerja (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) baik secara simultan dan parsial

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017:147) Metode kuantitatif dengan metode analisis deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang menghasilkan data statistik hasil dari kuesioner responden yang kemudian disajikan dalam bentuk tabel, diagram kemudian hasil yang diperoleh berbentuk persentase yang dapat dideskripsikan. Dari hasil penelitian tersebut dilakukan uraian untuk mengetahui pengaruh peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kab Lebak.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah pegawai pada kementerian agama kabupaten lebak yang berjumlah 84 orang..

Menurut (Sugiyono, 2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil dari populasi yang dianggap representatif (mewakili) yang sesuai dengan kriteria objek penelitian yang dibuat. Teknik pengambilan sampel responden dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel bertujuan (Purposive Sampling). Dimana sampel yang digunakan berjumlah 40 orang pegawai yang memiliki peran ganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Konflik Peran Ganda secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Kementerian Agama di Kab Lebak secara parsial. Berdasarkan hasil uji korelasi dengan nilai sig. (2-tailed) antara Konflik Peran Ganda (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,701 Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung 3.532 lebih besar ($>$) dari ttabel 1,68709 dengan nilai signifikan ($0,01 < 0,05$) yang artinya terdapat pengaruh antara (X1) terhadap (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H01 ditolak yang artinya variabel konflik peran ganda (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Iswari & Pradhanawati, 2017) dengan judul “Pengaruh Peran Ganda dan Motivasi kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Jawa Tengah ”. (Roboth, 2015) dengan judul “Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kota Semarang. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Konflik Peran Ganda (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh stress kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kementerian Agama di Kab Lebak secara parsial. Berdasarkan hasil uji korelasi dengan nilai sig. (2- tailed) sebesar 0,615. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung 1.880 dimana lebih besar ($>$) dari ttabel 1,68709 dengan nilai signifikan ($0,068 > 0,05$) , yang artinya terdapat pengaruh antara (X2) terhadap (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H02 ditolak. Yang artinya variabel stress kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) tetapi tidak signifikan terhadap (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (riyanto indar & juanah 2020) dengan judul Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bilitar dan dari jurnal (hanim maslatifa 2016) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Surabaya. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Konflik stress kerja (X2) berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kab Lebak secara simultan Berdasarkan hasil uji koefien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,53. Hasil uji f menunjukkan nilai thitung sebesar 21.322 lebih besar ($>$) dari ftabel 2,86 dengan nilai signifikan ($0,00 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H03 ditolak. artinya variabel konflik peran ganda (X1) dan stress kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Iswari & Pradhanawati, 2017), dengan judul “Pengaruh Peran Ganda dan Motivasi kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Jawa Tengah” yang menyatakan bahwa Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. dan penelitian yang dilakukan oleh (Mashara et al., 2016) dalam judul “ pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat” yang menyatakan bahwa Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kab Lebak peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut, Variabel Konflik Peran Ganda (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kementerian Agama Kabupaten Lebak. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung 3.532 lebih besar ($>$) dari ttabel 1,68709 dengan nilai signifikan ($0,01 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H01 diterima yang artinya variabel konflik peran ganda (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupateb Lebak. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung 1.880 lebih kecil ($>$) dari ttabel 1,68709 dengan nilai signifikan ($0,068 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H02 ditolak Hal ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) tetapi tidak signifikan terhadap (Y).

Variabel Konflik Peran Ganda (X1) Dan Stres Kerja (X2) secara bersama- sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kementerian Agama Kabupaten Lebak. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F atau uji simultan dimana terdapat nilai Fhitung sebesar 21.322 lebih besar ($>$) dari Ftabel 2,86 dengan nilai signifikan ($0,00 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H03 ditolak. artinya variabel konflik peran ganda (X1) dan stress kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Daftar Pustaka

- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. GAVA MEDIA :Yogyakarta.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Fahmi, I. (2018). Manajemen Kinerja. Bandung:ALFABETA.
- Ghozali Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate. Semarang, Universitas Ponegoro.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2017). pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dinas pendapatan jawa tengah. Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, 1–10.
- Hanim Maslatifa (2016) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Surabaya urnal Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3
- Kartikasari, N., & Harini, S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan. Jurnal Visionida, 1, 59–72.
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia. PT RajaGrafindo persada, Depok.
- Mashara, S. L., Suwarsi, S., & Irfani, H. A. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dan Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas kesehatan provinsi sumatera barat”. Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Bandung, 1034–1040.
- Nauli, A. T., & Pradopo, L. R. (2019). pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan RSPAD GATOT SOEBROTO. Manajemen & Bisnis Jayakarta, 01(1).
- Noor, J. (2014). Metodologi penelitian skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah. Kencana Prenamedia Group: Jakarta.
- Priyatno Duwi. (2014). SPSS22 Pengolahan Data Terpraktis. Yogyakarta : Anffsetdi
- Rikantika, R (2016). Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta) jurnal Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Riyanto indar & Juanah, (2020) Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Blitar

- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 41(1), 9–15.
- Roboth, J. Y. (2015). Analisis work family conflict, stres kerja dan kinerja karyawan wanita berperan ganda pada Rusinta, A., Harsono, & Maryati, T. (2013). pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan pegawai wanita dengan stres kerja sebagai variabel mediasi di dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset kabupaten kulon prago. *Teori Bisnis Dan Implementasi*, 1–30.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta.
- Wahyudi, & Hidayat, W. (2019). Manajemen konflik dan stres kerja dalam organisasi. Bandung: ALFABETA.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan majalah mother and baby. *Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40.
<https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>