

# PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA WANITA KARIR DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK

Eka Suhartini<sup>\*1</sup>, Wahyuni Awalya Nahwi<sup>2</sup>

Universitas Islam Negeri Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>eka.suhartini@uin-alauddin.ac.id, <sup>2</sup>yuniiawalya@gmail.com

## *Abstract*

*Problems with many women who occupy strategic positions at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk raises a problem that is unable to balance work and family so that multiple work family conflicts occur that cause job stress so that it can ultimately reduce performance. The purpose of this study was to determine the effect of multiple work family conflict and job stress on the performance of career women.*

*The data analysis method used in this study is path analysis used to determine the direct and indirect effects. This research was conducted at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk by distributing questionnaires to 93 respondents. The sampling technique used is sensus sampling technique. The research hypothesis testing uses model test techniques (path analysis) with version 21 SPSS (Statistical Product and Service) application tools.*

*The results of this study indicate that; Work-Family Conflict, Family-Work Conflict has a positive and significant effect on Job stress, and Job Stress has a positive and significant effect on performance, Work-Family Conflict and Family-Work Conflict with a positive and significant effect on Performance*

*The implication of this research is that the company must show its seriousness in dealing with the problem of multiple work family conflict experienced by employees by holding periodic meetings between management and employees discussing various obstacles faced so far so that there is no conflict and job stress that can reduce employee performance*

*Keywords: Work Family Conflict, Job Stress, Performance*

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Veithzal, 2015). Sumber Daya Manusia (SDM) dalam PT. Telekomunikasi Indonesia Makassar merupakan aset yang paling berharga, sehingga perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan pencapaian tujuan PT. Telekomunikasi Indonesia. Untuk mendapatkan tuntutan tersebut, maka di dalam organisasi

tersebut harus memiliki sumber daya yang sesuai. Karena untuk mencapai kesuksesan organisasi perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan karyawan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron). Adapun masalah yang saya dapatkan pada saat melakukan Magang di PT. Telekomunikasi Indonesia, berdasarkan hasil pengamatan, masih banyak dijumpai wanita karir yang terlambat masuk kantor, meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk menjemput anak atau mengurus keluarga, bahkan terdapat beberapa wanita karir turut membawa serta anaknya ke kantor. Hal-

hal tersebut tentunya akan mengganggu konsentrasi bekerja, menurunkan disiplin sehingga pada akhirnya kinerja yang dihasilkan tidak optimal.

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang (Chadek dkk, 2014). Menurut Robbin stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut Sari dalam Dwi Septianto, 2010 meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Karyawan wanita pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk merasa stres karena susahnya membagi waktu untuk keluarga dengan pekerjaan. Karena menjadi wanita karir dihadapkan dengan dua peran atau mempunyai peran ganda. Sebagai manusia biasa, karyawan wanita pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis.

Keadaan ekonomi yang kurang baik membuat setiap keluarga di Indonesia harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Pada saat ini tidak hanya suami saja yang harus bekerja untuk memenuhi hidup keluarganya, tapi banyak istri yang bekerja juga. . Teori peran menjelaskan bahwa konflik peran individu terjadi ketika pengharapan dalam hal kinerja salah satu peran menimbulkan kesulitan dalam peran lain (Judge) (Cythia dan Jean) . *Work family conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di keluarga dengan peran di dalam

pekerjaan (Flora, 2007). (Minarsih, 2011; Hotma, 2011) work family conflict dan stres kerja merupakan dua variabel yang saling berkaitan work family conflict akan menyebabkan seseorang mengalami stres kerja apabila tidak dapat mengelola konflik yang terjadi di lingkungan kerjanya, stres kerja terjadi karena seseorang dikejar untuk mencapai target tertentu. Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konstrentasi didalam pekerjaannya, sebagai contoh karyawan wanita PT. Telekomunikasi Indonesia Makassar merasa bersalah kepada keluarganya karena kurangnya waktu untuk mengurus anak, suami, dan rumah tangganya dikarenakan harus bekerja, mempunyai seorang anak pasti membutuhkan perhatian yang lebih dari seorang ibu, hal ini akan mengakibatkan timbulnya konflik keluarga-pekerjaan.

Wanita karir dijadikan sebagai objek penelitian pada PT. Telekomunikasi Indonesia karena wanita yang bekerja dan berkeluarga dihadapkan pada peran ganda. Tuntutan peran keluarga membuat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami dan orang tua. Di sisi lain, tuntutan karir, memberikan kesempatan yang luas bagi wanita untuk mengembangkan dirinya pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan (posisi) yang lebih baik ataupun pendapatan yang lebih besar. Timbulnya masalah-masalah dalam kedua peran yang harus dijalannya itu bisa memicu tingkat stres kerja para wanita tersebut.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh terhadap stres kerja wanita karir pada PT. Telekomunikasi Indonesia?

2. Apakah Konflik Keluarga-Pekerjaan berpengaruh terhadap stres kerja wanita karir pada PT. Telekomunikasi Indonesia?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja wanita karir pada PT. Telekomunikasi Indonesia?
4. Apakah Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh terhadap kinerja wanita karir pada PT. Telekomunikasi Indonesia?
5. Apakah Konflik Keluarga-Pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja wanita karir pada PT. Telekomunikasi Indonesia?

### Hipotesis

H1 : Diduga Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh terhadap stres kerja wanita karir pada PT. Telekomunikasi Indonesia

H2 : Diduga Konflik Keluarga-Pekerjaan berpengaruh terhadap stres kerja wanita karir pada PT. Telekomunikasi Indonesia

H3 : Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja wanita karir pada PT. Telekomunikasi Indonesia

H4 : Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh terhadap kinerja wanita karir pada PT. Telekomunikasi Indonesia

H5 : Konflik Keluarga-Pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja wanita karir pada PT. Telekomunikasi Indonesia

### Definisi Operasional

1. Konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk konflik pada PT. Telekomunikasi Indonesia dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal
2. Konflik keluarga – pekerjaan adalah konflik terjadi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Makassar pada individu yang mengurangi waktu dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga.
3. Stres kerja (Y) adalah adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Makassar dengan karakteristik

aspek-aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

4. Kinerja (Z) adalah hasil yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Makassar

### Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti/ Judul	Teknik analysis data	Hasil penelitian
1	Astriani Maherani  ( Pengaruh Konflik peran ganda dan fear of succes terhadap kinerja wanita berperan ganda)	Anova	Berdasarkan uji lineritas dan uji korelasi hubungan konflik peran ganda swngan kinerja di dapat hasilnya tidak signifikan, dengan demikian konflik peran ganda berpengaruh secara negatif terhadap kinerja
2	Astriani Maherani  ( Pengaruh Konflik peran ganda dan fear of succes terhadap kinerja wanita berperan ganda)	Anova	Berdasarkan uji lineritas dan uji korelasi hubungan konflik peran ganda swngan kinerja di dapat hasilnya tidak signifikan, dengan demikian konflik peran ganda berpengaruh secara negatif terhadap kinerja

3	Sry Rosita ( Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja dosen wanita di fakultas ekonomi universitas jambi)	Analysis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat satu kategori yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi universitas jambi yaitu konflik peran ganda.
---	--	---------------------------	--

## Tinjauan Pustaka

### A. Kinerja

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 (Veithzal, 2015). Secara lebih tegas Amastrong Baron Mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Fahmi, 2013). Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.

- Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

### B. Stres Kerja

Stres adalah suatu keadaan yang menekankan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga “jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya” (Fahmi, 2013).

Menurut Robbins Indikator dari stres kerja yaitu:

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

### C. Peran Ganda

Peran ganda adalah sikap dalam menghadapi dua hal yang berbeda yaitu pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Kemudian ditegaskannya kembali oleh Roos dan Gatta makin meningkatnya fenomena peran ganda karena makin meningkatnya derajat tingkat akademis

yang dimiliki oleh seorang wanita dengan jenis kelamin sebagai pembeda yang membuat dirinya terdiskriminasi (Flora, 2007).

### 1. Konflik pekerjaan-Keluarga (Peran Sebagai Pegawai)

Konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana disatu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan menunggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan

### 2. Konflik Keluarga-Pekerjaan (Peran sebagai ibu rumah tangga)

Peran ganda wanita karir antara keluarga dan pekerjaan, disatu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain sebagai seorang wanita karir dituntut pula untuk kerja sesuai dengan beban kerja dengan menunjukkan performan kerja yang baik.

Multidimensi dari konflik peran ganda muncul dari masing-masing arah dimana antara keduanya baik itu konflik pekerjaan-keluarga maupun keluarga-pekerjaan masing-masing memiliki 3 dimensi yaitu :

#### 1. *Time-based conflict*

Indikator dalam mengidentifikasi *time-base conflict* adalah kurangnya atau tidak adanya waktu untuk menjalankan satu peran dikarenakan peran lainnya yang dalam hal ini adalah peran keluarga dan peran dalam pekerjaan.

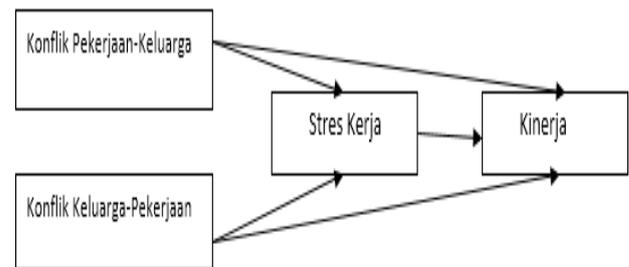
#### 2. *Strain-based conflict*

Indikator dalam mengidentifikasi *Strain-based conflict* adalah adanya ketidaksesuaian yang menyebabkan ketegangan dalam menjalankan salah satu peran yang diakibatkan dengan dijalankannya peran yang lain.

#### 3. *Behavior-based conflict.*

Indikator dalam mengidentifikasi *Behavior-based conflict* adalah adanya ketidaksesuaian pengharapan atas perilaku yang dilakukan pada sebuah peran dengan harapan yang ada pada peran lainnya (Irma, 2013).

### Kerangka Pemikiran



### METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009). Penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia Divisi Regional Area VII Makassar Jl.A.P Pettarani. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan Asosiatif atau hubungan. Asosiasif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Pegawai wanita karir di PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk

yang berjumlah 93 orang yang merupakan populasi dari penelitian ini.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non-probability sampling dengan sampling jenuh.

Jenis data yang digunakan yaitu: 1) Data kualitatif diperoleh dari PT. Telekomunikasi Indonesia yang tidak berbentuk angka seperti gambaran umum perusahaan. 2) Data kuantitatif berupa data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Telekomunikasi Indonesia.

Teknik analisis data yang digunakan antara lain: 1. Uji Validitas, 2. Uji Reliabilitas 3. Uji analisis jalur, 4. Uji Koefisien Determinasi, 5. Uji Hipotesis meliputi uji parsial.

## HASIL PENELITIAN

### A. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Berdasarkan uji validitas yang dilakukan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel yaitu = 0,203 ( nilai r tabel untuk n=90) sehingga semua pernyataan dalam variabel penelitian ini di nyatakan valid.

Hasil realibitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha >0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliable yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

#### 2. Analisis Jalur

Dari analisis jalur telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan

sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Setelah dilakukan pengolahan data dengan SPSS diperoleh nilai koefisien masing-masing variabel, serta didapat persamaan regresi sebagai berikut:

Model 1  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,378	,000		2,370	,000
KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA	,734	,000	,511	5,751	,000
KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN	,951	,000	,371	4,903	,000
STRES KERJA	,287	,000	,400	5,187	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Model 2  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	10,513	3,719		2,827	,006
KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA	,469	,082	,451	5,751	,000
KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN	,399	,081	,371	4,903	,000
STRES KERJA	,352	,068	,400	5,187	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

**Model 1**  $Y = 1,378 + 0,734X1 + 0,951X2 + e$   
**Model 2**  $Z = 10,513 + 0,469X1 + 0,399X2 + 0,287Y + e$   
**X1 : Konflik Pekerjaan-Keluarga**  
**X2 : Konflik Keluarga-Pekerjaan**  
**Y : Stres Kerja**  
**Z : Kinerja**

Nilai konstanta model 1 sebesar 1,378. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1) dan Konflik Keluarga-Pekerjaan (X2) konstan atau X=0, maka stres kerja sebesar 1,378.

Nilai konstanta model 2 sebesar 10,513. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1) dan Konflik Keluarga-Pekerjaan (X2) konstan atau X=0, maka kinerja sebesar 10,513

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. \ Dan nilai R Square model 2 sebesar 0.512 yang artinya 50,12% dipengaruhi oleh variabel yang diteliti dan selebihnya dipengaruhi variabel lain.

**Model 1**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 <sup>a</sup>	,507	,496	3,769

a. Predictors: (Constant), KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN (X2), KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA (X1)

Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu. Setelah dilakukan pengolahan data dengan SPSS diperoleh nilai R Square model 2 sebesar 0,507 yang artinya 50,7% dipengaruhi oleh variabel yang diteliti dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Model 2**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 <sup>a</sup>	,512	,495	2,689

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA (Z), KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN, KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA

Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu. Setelah dilakukan pengolahan data dengan SPSS diperoleh nilai R Square model 2 sebesar 0,512 yang artinya 51,2% dipengaruhi oleh variabel yang diteliti dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

### B. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t digunakan untuk menguji signifikans secara

parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat pada tingkat signifikan 0,05%.

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang uji Sobel (Sobel test), Oleh karena itu nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,058 > t_{tabel}$  1,662 maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja (Z) memediasi Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1) terhadap Kinerja (Y) dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,075 > t_{tabel}$  1,662 maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja (Z) memediasi Konflik Keluarga-Pekerjaan (X1) terhadap Kinerja (Y).

### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap stres kerja

Berdasarkan uji T bahwa nilai  $X1$   $t_{hitung}$  sebesar  $6,317 > t_{tabel}$  1,662 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Konflik pekerjaan-keluarga cenderung mengarah pada stress kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik keluarga-pekerjaan dapat mengarah pada stress kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stress kerja

#### 2. Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan terhadap stres kerja

Berdasarkan uji t bahwa nilai  $X2$   $t_{hitung}$  sebesar  $8,542 > t_{tabel}$  1,662 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa Keluarga-Pekerjaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Karena peran cenderung mengarah

pada stres kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga.

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja Berdasarkan Nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,187 > t_{tabel} 1,662$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$ , yang artinya bahwa Stres Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Stres kerja merupakan segala sesuatu yang dialami oleh karyawan yang dimana mereka ada ketidak seimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami *stress* kerja menjadi *nervous*. Oleh karena itu penanganan stres kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan dengan, dan pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada kinerja perusahaan.
4. Pengaruh Konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja Berdasarkan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $5,751 > t_{tabel} 1,662$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$ , yang artinya bahwa Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). 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.
5. Pengaruh Konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja Berdasarkan Nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,903 > t_{tabel} 1,662$  dan nilai

signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$ , yang artinya bahwa Konflik Keluarga-Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja wanita karir pada PT. Telekomunikasi Indonesia maka  $H_1$  diterima
2. Keluarga-Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja wanita karir pada PT. Telekomunikasi Indonesia maka  $H_2$  diterima
3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja wanita karir pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk maka  $H_3$  diterima
4. Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja wanita karir pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk maka  $H_4$  diterima
5. Konflik Keluarga-Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja wanita karir Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk maka  $H_5$  diterima

## SARAN

1. Mengadakan kegiatan rekreasi karyawan bersama keluarganya, merupakan sarana bagi perusahaan untuk mengenal keluarga dari para karyawan serta merupakan sarana untuk mendekatkan hubungan antara karyawan dengan keluarganya.
2. Pihak perusahaan juga harus menunjukkan keseriusannya dalam menangani masalah konflik peran ganda yang dialami karyawannya

karena ketidakseriusan perusahaan dalam menangani masalah ini dapat berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan.

3. Adanya tingkat stress yang tinggi pada karyawan sebaiknya pihak perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas pemutar music dan pemberian ruangan khusus agar karyawan dapat rileks.
4. Pihak perusahaan hendaknya perlu menyertakan karyawan dalam proses pelaksanaan kiat seperti waktu yang lebih fleksibel, jadwal kerja alternatif/jadwal lembur agar tidak dobel, kebijakan ijin keluarga, dan job sharing.
5. Pihak perusahaan harus menunjukkan keseriusannya dalam menangani masalah konflik peran ganda yang dialami karyawannya karena selain penting bagi karyawan, ketidakseriusan perusahaan dalam menangani masalah ini dapat berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan dan akan berujung pada kerugian yang akan ditanggung pihak perusahaan baik yang berbentuk materi maupun immateri.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Veithzal Rivai Zainal et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta; Rajawali Pers. 2015.
- Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila, *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD. Surya Raditya Negara*, (E-Journal) Vol.2.2014.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi* Edisi (12 ed). Jakarta: Salemba Empat. 2008.
- Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta. 2006.
- Cythia Imelda Tjokro dan Jean Rosa Asthenu, *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum DR. M. Haulussy Ambon*.
- Flora Grace Putrianti, *Kesuksesan Peran Ganda Wanita Karir Ditinjau Dari Dukungan Suami, Optimisme, dan Strategi Coping*, (Jurnal Ilmiah Berskala Psikologi) Vol.9 No.1.2007.
- Hotmaida Elfrida Silalahi, *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Produktivitas Karyawati Yang Berkeluarga Pada PT. Sarimakmur Tunggal Mandiri Medan*, TESIS Fakultas Psikologi Universitas HKBP, 2015.
- Fahmi, Irman. *Manajemen kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfa Beta. 2011.
- Irma Rahmadita, *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivau Burau*, Ejournal Psikologi, Vol 1 No.1.2013.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2005.