

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWATI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V

THE INFLUENCE OF MULTIPLE ROLE CONFLICT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V

Riche Fermayani

Prodi Manajemen, STIE Perbankan Indonesia

E-mail: richefermayani@gmail.com

INFO ARTIKEL

Koresponden

Riche Fermayani

richefermayani@gmail.com

Kata kunci:

**konflik, peran ganda,
stres kerja, kinerja,
karyawan**

hal: 147 - 159

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek. Konflik peran ganda yang akan dilihat adalah salah satu bentuk konflik antar peran yang diakibatkan pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain, kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga yang disebabkan harapan dari dua peran yang berbeda. Sedangkan stres kerja disini adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek sebanyak 29 sampel penelitian. Dari hasil penelitian diperoleh konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan variabel konflik peran ganda dan stres kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek.

Copyright © 2018 U JSR. All rights reserved.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Correspondent: Riche Fermayani richefermayani@gmail.com Keywords: multiple role, conflicts, job stress, employee performance page: 147- 159	<i>This study aims to see the Influence of Multiple Role Conflicts And Work Stress On Employee Performance At PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek. The multiple role conflict that will be seen is one form of conflict between the roles caused by work and family mutually incompatible with each other, work obligations that disrupt household life, demand, time and tension in the family caused by hopes of two different roles. While work stress here is a tension condition that creates physical and psychological imbalances, which affect emotions, thought processes and conditions of an employee, in this case the pressure is caused by the work environment where the employee works. The sample in this research is employee of PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek of 29 sample research. The result of this research is where the dual role conflict has a negative and significant effect on the employee's performance. For job stress variable has a negative and significant effect on employee performance. So that it can be concluded that multiple role conflict variables and work stress, together influence to the employee performance of PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek.</i> Copyright © 2018 U JSR. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Peran utama perempuan adalah sebagai ibu rumah tangga, dalam hal ini perempuan harus bertanggung jawab dalam mengelola rumah tangga dan berbakti kepada suami. Selain itu perempuan juga bertanggung jawab pada pekerjaan. Fenomena tersebut membuat karyawan perempuan sering dihadapkan pada situasi yang sulit, yaitu memilih keluarga atau pekerjaan. Sebagian besar kedua tanggung jawab tersebut menciptakan konflik dalam keluarga, memunculkan stres dalam bekerja dan dapat mendorong perempuan untuk meninggalkan perusahaan dan mengelola rumah tangga, begitu juga sebaliknya. Konflik dan stres yang muncul akibat adanya peran dalam keluarga dan organisasi tentu mempengaruhi kinerja yang dihasilkan perempuan serta menyebabkan kurang efektifnya karyawan perempuan dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan di perusahaan.

Menurut Sutrisno (2010), "kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi". Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan/instansi pemerintah perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh konflik peran ganda. Adanya konflik yang terjadi dalam lingkungan organisasi tentu menjadi tantangan tersendiri bagi setiap karyawan. Tantangan yang lebih sulit akan dirasakan oleh karyawan yang berstatus menikah. Hal ini disebabkan karena bagi karyawan yang telah menikah, mereka dituntut dapat membagi dua kepentingan yang sama, yaitu antara pekerjaan dan keluarga. Situasi ini cenderung menciptakan konflik, terjadinya konflik dapat disebabkan oleh adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan secara optimal. Adanya konflik yang terjadi karena pekerjaan dapat mendorong tidak terpenuhinya kepentingan dan kewajiban dalam keluarga. Kondisi tersebut sering disebut konflik peran ganda akibat pekerjaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2008), konflik peran merupakan sebuah kondisi yang menunjukkan tidak jelasnya susunan wewenang dan karir dalam sebuah perusahaan. Konflik peran akan menurunkan kepuasan, karena memungkinkan adanya individu yang memiliki wewenang dan tanggung jawab secara rangkap. Konflik peran akan cenderung menurunkan kinerja karyawan dan tentunya harus dihindari dalam perusahaan. Konflik peran masih sering terjadi dan telah menjadi fenomena umum di lingkungan berbagai organisasi, terutama pada perusahaan yang berskala besar. Konflik peran juga dapat terjadi apabila ada tekanan kuat dari keluarga maupun perusahaan sehingga berdampak pada keadaan keluarga.

Menurut Tampubolon (2008:140) "konflik peran ganda adalah salah satu bentuk konflik antar peran yang diakibatkan pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain, kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga yang disebabkan harapan dari dua peran yang berbeda". Konflik peran ganda muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Di pekerjaan, seorang wanita yang profesional diharapkan untuk agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmennya pada pekerjaan. Di rumah, wanita sering kali diharapkan untuk merawat anak, menyayangi dan menjaga suaminya. Tampubolon (2008:153), indikator yang dapat dipergunakan dalam mengukur konflik peran ganda adalah: 1) Tuntutan pekerjaan; 2) Kesibukan dalam bekerja; 3) Waktu untuk keluarga; dan 4) Tanggung jawab terhadap keluarga

Terkadang, saat terjadinya benturan peran antara pekerjaan dan rumah tangga, karyawan akan lebih memilih untuk mengorbankan peran keluarga dari pada peran diperusahaan. Menurut Dessler (2007), " konflik keluarga akibat pekerjaan adalah sebuah keadaan yang mengakibatkan pertentangan yang terjadi karena adanya masalah dalam pekerjaan sehingga kewajiban dalam keluarga tidak terpenuhi atau sebaliknya". Konflik keluarga akibat pekerjaan akan memicu penurunan tingkat kepuasan dalam bekerja.

Menurut Stoner (Pratama, 2010:25) faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu:

1. *Time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
2. *Family size dan support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
3. Kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
4. *Marital and life satisfaction*, ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.

5. *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

Ketatnya persaingan bisnis akan membuat masing-masing perusahaan mencari solusi dan strategi terbaik untuk mengembangkan perusahaan, salah satunya melaksanakan lembur di luar jam kerja utama dan bahkan ada beberapa perusahaan yang melakukan kegiatan operasional pada hari libur untuk menjaga *performance* mereka. Adanya tambahan jam kerja diluar jam kerja normal akan mengakibatkan berkurangnya peran wanita dalam rumah tangga. Artinya, waktu dari seorang wanita lebih banyak dipergunakan dari pada di rumah, sehingga akan menimbulkan berbagai macam konflik, baik konflik antara karyawan maupun antara perempuan dan suami. Jumlah proporsi karyawan perempuan yang tinggi dapat mengakibatkan tingkat konflik peran ganda menjadi lebih tinggi atau lebih banyak.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja yang tinggi. Menurut Sasono (2004), "stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif dari stres yaitu pada tingkat moderat yang bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan". Artinya dengan adanya stres kerja, maka karyawan akan membentuk keinginan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, sehingga dapat mengurangi beban atau stres kerja. Sedangkan pada dampak negatif, adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Artinya dengan tingginya stres kerja, maka akan mengganggu cara berpikir dari karyawan tersebut sehingga dapat memperlemah kinerja yang dihasilkan.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2005:29).

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan, terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan atau instansi pemerintah harus memiliki kinerja. Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika kinerja menurun maka dapat merugikan perusahaan atau instansi. Oleh karenanya, kinerja karyawan perlu menjadi perhatian besar bagi perusahaan, yaitu dengan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja. Bahaya stres dapat diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses stres kerja dapat berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan atau instansi, akan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi sehingga menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka tidak lagi bekerja diperguruan atau instansi. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri. Stres kerja dapat terlihat pada golongan kerja karyawan.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru

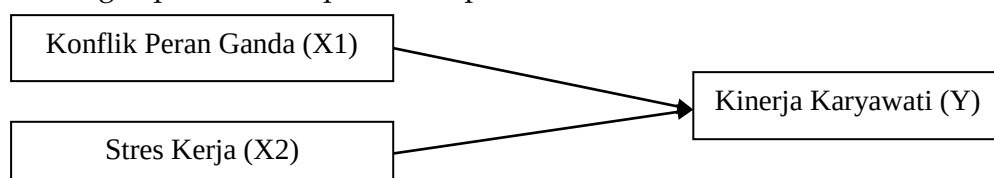
dan *deadline*. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain. Konflik peran inilah yang memicu faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi.

Mangkunegara (2005:67) mendefinisikan kinerja adalah "hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Dengan kata lain kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan (2007:95) adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan.
2. Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
4. Kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
5. Kerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal didalam melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, berkaitan dengan dukungan dan arahan yang diberikan atasan atau manajer ataupun kelompok kerja.
7. Kepribadian dari sikap perilaku karyawan.
8. Kecakapan dalam melakukan pekerjaan, menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam penyusunan kebijakan dan dalam situasi manajemen.
9. Tanggungjawab. Kesiapan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek. Penelitian dilakukan dengan menggunakan data-data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden dalam hal ini karyawan yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara V. Untuk lebih jelasnya kerangka penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Sumber : Tampubolon (2008), dan Hasibuan (2007), dan Robbins (2006)

Gambar 1: Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian yang telah disajikan tersebut dan teori-teori pendukung yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini yaitu:

H1 : Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek.

H2 : Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek.

METODE PENELITIAN

Dalam penyusunan penelitian ini diperlukan data yang relevan dengan obyek yang diteliti. Dalam rangka pengumpulan data tersebut maka penelitian dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek, yang beralamat Perkebunan Sungai Lala, Kota Indragiri Hulu, Propinsi Riau. Dengan objek penelitian adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek pada tahun 2017 yang berjumlah sebanyak 120 orang. Dengan adanya keterbatasan waktu penelitian dan akurasi penelitian maka jumlah populasi dipersempit, atau yang lebih dikenal dengan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel yaitu metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Kriteria yang dipergunakan adalah hanya karyawan perempuan yang telah menikah atau yang pernah menikah saja yang dijadikan sampel. Sehingga jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 29 orang.

Untuk pengujian kualitas data (instrumen data) akan digunakan uji validitas dan reliabilitas dengan rincian sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan valid, yang berarti instrumen tersebut digunakan mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Ghazali (2011) pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui kebenaran dari apa yang sesungguhnya diukur. Dalam penelitian ini yang diukur adalah item-item pertanyaan yang mendukung masing-masing item pertanyaan. Untuk melakukan pengujian validitas digunakan model konstruk atau varimax. Langkah pertama yang dilakukan untuk melakukan pengujian validitas adalah melakukan pengujian *Kaiser Mayers Olken* (KMO). Nilai KMO yang dihasilkan harus di atas 0.50, sedangkan validitas masing-masing item pertanyaan ditentukan oleh *factor loading* yang bernilai besar atau sama dengan 0.40.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011) mendefinisikan uji reliabilitas adalah suatu pengujian untuk mengukur apakah data *reliable* atau handal dan dapat digunakan dalam pengolahan data dalam penelitian ini, dengan menggunakan koefisien *alpha cronbach*. Apabila nilai koefisien *alpha cronbach* > 0,60 maka data dapat dinyatakan *reliable* atau handal.

Uji asumsi klasik dipergunakan untuk mengetahui kualitas data yang akan diuji untuk pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011) pengujian normalitas dilakukan untuk menguji keragaman *variance* yang mendukung setiap variabel penelitian, dalam melakukan pengujian normalitas digunakan alat uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Pengujian data normalnya sebuah variabel ditentukan dari nilai

asympt. sig > *alpha* 0, 05. Pengujian hipotesis dapat dilanjutkan setelah seluruh variabel penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolonieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2006). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10. Jadi, walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tidak mengetahui variabel-variabel independen mana saja yang saling berkorelasi (Ghozali, 2006).

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui pola keragaman *variance* yang mendukung masing-masing variabel penelitian Hair et al (2010). Untuk melakukan pengujian heteroskedastisitas maka digunakan model grafik (*scatterplot*). Didalam tahapan pengujian terjadi atau tidak gejala heteroskedastisitas ditentukan dari pola sebaran data jika sebaran *variance* mengikuti pola garis lurus dan tidak membentuk sebuah pola yang jelas maka gejala heteroskedastisitas tidak terjadi, sehingga tahapan pengolahan data dapat segera dilaksanakan.

Sedangkan untuk pengujian hipotesis akan dimulai dari persamaan regresi dan dilanjutkan dengan uji lainnya. Dengan rincian sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek. Rumus yang digunakan adalah:

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

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b₁ dan b₂: Koefisien x
- X₁ : Konflik Peran Ganda
- X₂ : Stres Kerja
- E : *error*

2. Uji t Statistik

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas satu persatu (parsial) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengujian “jika nilai *significant* < *level of significant* (alpha) maka menunjukkan ada signifikansi pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya”.

3. Uji f-Statistik

Uji f-statistik digunakan untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan (bersamaan). Kriteria pengujian “jika nilai *significant* < *level of significant* (alpha) maka menunjukkan ada

signifikansi pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya”.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari koefisiensi determinasi ini (R) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variabel Y secara keseluruhan. Menurut Ghozali (2011) mengungkapkan bahwa analisis koefisien dererminasi (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar proporsi variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek yang berjumlah 29 orang. Profil yang akan dibahas mencakup jenis kelamin, pendidikan, dan usia, yaitu:

1. Pendidikan Karyawan

Responden berdasarkan pendidikan terakhir yang terdiri dari SD, SMP, SMA dan S-1, seperti yang terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Pendidikan Responden Penelitian

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	4	13,8%
2	SMP	3	10,4%
3	SMA	17	58,6%
4	S-1	5	17,2%
Total		29	100%

Sumber: Data Diolah, 2017

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa responden berpendidikan SMA lebih mayoritas yaitu sebanyak 17 orang (58,6%), diikuti oleh responden yang berpendidikan S1 sebanyak 5 orang (17,2%), SD sebanyak 4 orang (13,8%), dan berpendidikan SMP sebanyak 3 orang (10,4%).

2. Usia

Responden berdasarkan usia terdiri dari lima kelompok yaitu dengan kriteria masing-masing. Seperti yang terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Usia Responden Saat Ini

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	< 25 Tahun	5	17,2%
2.	26 – 35 Tahun	17	58,6%
3.	36 – 45 Tahun	7	24,2%
4.	46 – 55 Tahun	0	0%
5.	> 55 Tahun	0	0%
Total		29	100%

Sumber: Data Diolah, 2017

Dari Tabel 2 dapat diketahui usia responden penelitian, bahwa sebagian besar responden dengan 26-35 tahun sebanyak 17 orang (58,6%), disusul dengan usia 36-45 tahun sebanyak 7 orang (24,2%), < 25 tahun sebanyak 5 orang (17,2%), dan tidak satupun responden berusia 46-55 tahun dan > 55 tahun.

1) Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

a. Konflik Peran Ganda

Hasil uji validitas pada variabel konflik peran ganda dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Konflik Peran Ganda
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.889
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	89.604
	Df	15
	Sig.	.000

Sumber: Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pada variabel konflik peran ganda telah memiliki nilai *Kaiser Meyer Olkin* (KMO) sebesar $0,889 > 0,5$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga seluruh pernyataan dapat dikatakan valid sehingga dapat dipergunakan untuk pengujian statistik selanjutnya.

b. Stres Kerja

Hasil uji validitas pada variabel stres kerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Stres Kerja
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.833
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	103.965
	Df	15
	Sig.	.000

Sumber: Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pada variabel stres kerja telah memiliki nilai *Kaiser Meyer Olkin* (KMO) sebesar $0,833 > 0,5$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga seluruh pernyataan dapat dikatakan valid sehingga dapat dipergunakan untuk pengujian statistik selanjutnya.

c. Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.820
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	87.343
	Df	15
	Sig.	.000

Sumber: Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pada variabel kinerja karyawan telah memiliki nilai *Kaiser Meyer Olkin* (KMO) sebesar $0,820 > 0,5$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga seluruh pernyataan dapat dikatakan valid sehingga dapat dipergunakan untuk pengujian statistik selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data reliabilitas untuk pernyataan konflik peran ganda, stres kerja, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Konflik peran ganda	0,903	Reliabel
2	Stres kerja	0,900	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,890	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2017

Pada Tabel 6 terlihat bahwa dari uji reliabilitas dihasilkan nilai *cronbach's alpha* untuk variabel penelitian yaitu konflik peran ganda, stres kerja, dan kinerja karyawan, lebih besar dari 0,6 dan memenuhi syarat konsistensi (reliabilitas). Jadi item-item pernyataan untuk variabel konflik peran ganda, stres kerja, dan kinerja karyawan dapat dipakai sebagai alat ukur dalam penelitian.

3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Hasil pengujian dan pengolahan data tersebut dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Konflik Peran Ganda	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
N		29	29	29
Normal Parameters ^a	Mean	17.7586	19.8276	21.8621
	Std. Deviation	5.42912	5.15523	5.04780
Most Extreme Differences	Absolute	.116	.116	.112
	Positive	.103	.116	.085
	Negative	-.116	-.090	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.623	.624	.605
Asymp. Sig. (2-tailed)		.832	.831	.858

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Diolah, 2017

Hasil perhitungan uji *Kolmogorov Smirnov* pada Tabel 7, diketahui bahwa variabel konflik peran ganda bernilai *asymp.sig (2-tailed)* sebesar $0,832 > 0,05$, variabel stres kerja bernilai *asymp.sig (2-tailed)* sebesar $0,831 > 0,05$, dan variabel kinerja karyawan bernilai *asymp.sig (2-tailed)* sebesar $0,858 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Konflik Peran Ganda	.375	2.670
	Stres Kerja	.375	2.670

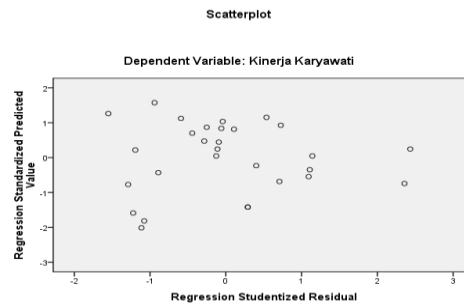
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2017

Tabel 8, menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan model grafis seperti yang terlihat pada Gambar 1.



Sumber: Data Diolah, 2017

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 dapat dijelaskan bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y, Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

d. Pengujian Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Analisis Data Untuk Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	41.132	.613		67.107
	Konflik Peran Ganda	-.139	.046	-.150	-3.009
	Stres Kerja	-.847	.049	-.865	-17.386
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawati					

Sumber: Data Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 9, diketahui bentuk persamaan regresinya adalah:

$$Y = 41,132 - 0,139X_1 - 0,847X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 41,132 artinya jika tidak memperhatikan variabel konflik peran ganda dan stres kerja (bernilai nol) maka kinerja karyawan masih tetap ada sebesar 41,132.
2. Nilai koefisien regresi konflik peran ganda adalah negatif 0,139 artinya konflik peran ganda berbanding terbalik dengan kinerja karyawan di mana setiap peningkatan 1 satuan konflik peran ganda maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,139, Demikian sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi stres kerja adalah negatif 0,847 artinya stres kerja berbanding terbalik dengan kinerja karyawan dimana setiap peningkatan 1 satuan stres kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,847. Demikian juga sebaliknya jika terjadi peningkatan.

2) Uji t-Statistik

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 9, diketahui bahwa konflik peran ganda memperlihatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-3,009 > 1,70113$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,006 < \alpha 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja memperlihatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-17,386 > 1,70113$), hasil yang diperoleh diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Uji F Statistik

Hasil pengolahan uji data dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Uji f Statistik

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	696.246	2	348.123	526.148	.000 ^a
	Residual	17.203	26	.662		
	Total	713.448	28			
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Peran Ganda						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Diolah, 2017

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 526,123 > F_{tabel} 2,50$ sehingga konflik peran ganda dan stres kerja secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.988 ^a	.976	.974	.81342	.619
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Peran Ganda					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 11 diketahui bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0,974. Hal ini berarti besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 97,4%, sisanya sebesar 2,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-3,009 > 1,70113$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < \alpha 0,05$.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-17,386 > 1,70113$), hasil yang diperoleh diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prentice Hill. New York
- Ghozali, Imam. 2006. *Statistik Nonparametrik*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- . 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: ROSDA.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa Drs. Benjamin Molan). Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT. Intan Sejati.
- Robbin SP dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen. P. 2009. *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT. Intan Sejati: Klaten.
- Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Buku I&II*. Ed. 4, Salemba Empat.
- Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Winardi. 2005. *Management Perilaku Organisasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Friedman, G Paul and Elaine A Yarbrough. 2003. *Training Strategis*. New Jersey : Prentice Hill. Inc. Englewood Cliffs
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. 2005. *Sources Of Conflict Between Work And Family Roles*. Academy of Management Review, 10 (1), 76-88. 75
- Mohsenzadeh A. 2007. *Stress Managment. Journal of Managment Advice (Industrial Development and Renovation Organization of Iran)*.
- Nurnazirah Jamadin, S. M. 2015. *Work-Family Conflict and Stress: Evidence From*. Journal of Economics. Business and Management. Vol. 3. No. 2. Feb. 309-312
- Pratama, M.Y. 2010. *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja*. Skripsi. Falkutas Psikologi. Universitas Sumatera Utara.
- Sasono, Eko. 2004. *Mengelola Stres Kerja*. Jurnal Fokus Ekonomi. Vol III. No.2
- Yavas Ugur. 2008. *Attitudinal and Behavioral Consequences Of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Does Gender Matter*. International Journal of Service Industry Management ISSN 0956-4233 Vol.19 No.1 Pp 7-31

=====