



**PERAN STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI MEDIATOR ATAS PENGARUH KONFLIK
PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Karyawan Wanita Di Sentra Batik
Tulis Bakaran Kabupaten Pati)**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh
Revita Sari Oktaviyani
NIM 7101416170**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2020**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 5 Agustus 2020

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si.

NIP. 198201302009121005

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, likely belonging to Khasan Setiaji, is written in a cursive style.

Khasan Setiaji, S.Pd., M.Pd.

NIP. 198504022014041002

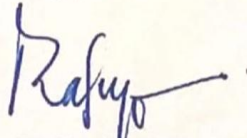
PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 27 Agustus 2020

Penguji I



Dr. Kardoyo, M.Pd.

NIP. 196205291986011001

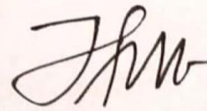
Penguji II



Kemal Budi Mulyono, S.Pd., M.Pd.

NIP. 198703312018031001

Penguji III



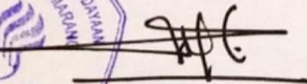
Khasan Setiaji, S.Pd., M.Pd.

NIP. 198504022014041002



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Heri Yanto, MBA., Ph.D

NIP. 196307181987021001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Revita Sari Oktaviyani

NIM : 7101416170

Tempat/Tanggal Lahir : Kebumen, 4 Maret 1998

Alamat : Jatimulyo RT 01/03 Kecamatan Kuwarasan
Kabupaten Kebumen

menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Semarang, 4 Agustus 2020

Penulis,



Revita Sari Oktaviyani

NIM. 7101416170

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Sedikit pengetahuan yang diterapkan jauh lebih berharga ketimbang banyak pengetahuan yang tak dimanfaatkan” (Kahlil Gibran).

Persembahan :

Skripsi ini saya persembahkan kepada Almamaterku Universitas Negeri Semarang.

PRAKATA

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya. Segenap usaha, kerja keras dan upaya yang dilakukan peneliti tidak akan menumbuhkan hasil tanpa kehendak-Nya. Atas rahmat-Nya, peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Atas Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Wanita Di Sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati)”. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan di Jurusan Pendidikan Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Peneliti menyadari sepenuhnya atas terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, segala keindahan hati peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Heri Yanto, MBA., Ph.D, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penyusun sehingga dapat menyelesaikan skripsi dan studi dengan baik.
3. Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi, atas bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi.

4. Dr. Kardoyo, M.Pd. dan Kemal Budi Mulyono, S.Pd., M.Pd., Penguji yang telah memberikan arahan serta saran untuk skripsi ini.
5. Khasan Setiaji, S.Pd., M.Pd., Dosen pembimbing atas bimbingan, saran kritik, arahan dan motivasi yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen staf pengajar Fakultas Ekonomi, atas segala bekal pengetahuan yang diberikan.
7. Ketua paguyuban Batik Tulis Bakaran yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian skripsi.
8. Seluruh pemilik usaha Batik Tulis Bakaran yang telah memberikan izin untuk melakukan uji coba dan penelitian skripsi.
9. Bapak Tukimin dan Ibu Suratmi kakek nenek saya, Ibu Tuti Andriyani ibu saya, Dian Evita Hendryana adik saya, Ibu Eni Kusmiyati dan Ibu Tri Sukarni bibi saya, Fajar Septiana Dewi, Lucky Nur Fitriani dan Amelia Putri Maharani sepupu saya beserta seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan dan kasih sayang tulus dan tidak pernah terputus.
10. Hanifah, Sholeha Tri Asih dan Fitri Anggraeni Nofita Sari yang telah memberikan masukan selama penyelesaian skripsi saya.
11. Ibu Juwati, Muhammad Yusup Dwi Saputro, dan Riki Pratama yang telah membantu dan mendukung saya dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Rekan – rekan seperjuangan, rombel IUP Pendidikan Ekonomi (Koperasi) 2016 dan seluruh mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016.

13. Keluarga dan Sahabat Kos Azzolla 2, Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi tahun 2018, BSO Kewirausahaan Fakultas Ekonomi tahun 2017, Ikatan Mahasiswa Kebumen Universitas Negeri Semarang, PPL SMK Negeri 9 Semarang tahun 2019, dan KKN Desa Plalangan tahun 2019 yang senantiasa memberikan motivasi dan iringan doa.
14. Semua pihak yang membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya atas kebaikan yang telah diberikan. Besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan perkembangan pendidikan selanjutnya.

Semarang, 4 Agustus 2020



Revita Sari Oktaviyani

SARI

Oktaviyani, Revita Sari. 2020. *Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Atas Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Wanita Di Sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati)*. Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Khusus Setiaji, S.Pd., M.Pd. 205 hlm.

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

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan baik dari segi kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan aktivitas kerja. Hasil kerja tersebut tentunya dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti konflik peran ganda, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran stres kerja dan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita pada sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan wanita yang bekerja di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati yang berjumlah 295 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 170 orang. Teknik sampel yang digunakan yaitu *proportionate stratified random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan angket (kuisisioner). Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*) dengan program SPSS *for windows* versi 23.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja berada dalam kategori cukup tinggi. Sedangkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja berada dalam kategori tinggi. Secara parsial kinerja karyawan dipengaruhi oleh konflik peran ganda (19,18%), stres kerja (22,09%), dan kepuasan kerja (11,9%).

Simpulan penelitian membuktikan bahwa konflik peran ganda, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan antara lain karyawan wanita hendaknya bekerja lebih profesional dan menyeimbangkan waktu antara keluarga dan pekerjaan. Pemilik usaha diharapkan meningkatkan hubungan dan kerja sama yang baik dengan karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pembaruan dan menambah ruang lingkup penelitian dengan variabel lain.

ABSTRACT

Oktaviyani, Revita Sari. 2020. The Role of Job Stress and Job Satisfaction as Mediators on the Effect of Work Family Conflict on Employee Performance (Empirical Study of Women Employee at Batik Tulis Bakaran Center Pati Regency). Department of Economic Education, Faculty of Economics, Universitas Negeri Semarang. Supervisor Khasan Setiaji, S.Pd., M.Pd. 205 pp.

Keywords: Work Family Conflict, Job Stress, Job Satisfaction, Employee Performance

Performance is the result of work produced by employees both in terms of quality and quantity in carrying out work activities. The work results actually can be influenced by several things such as work family conflict, job stress and job satisfaction of women employees. The purpose of this study is to determine the role of job stress and job satisfaction in mediating the effect of work family conflict on the performance of women employee at the center of Batik Tulis Bakaran, Pati Regency.

All of female employees, 295 employees, who worked at Batik Tulis Bakaran Center Pati Regency were the population of this study. 170 employees were the sample of this research. Proportional stratified random sampling was the sample technique of this research. The method of collecting data used interview and questionnaire. Furthermore, the method of data analysis in this research was descriptive analysis and path analysis by using SPSS of Windows version 23.

The results of the descriptive analysis showed that work family conflict and job stress were in the high enough category. Meanwhile, employee performance and job satisfaction were in the high category. Partially, employee performance was influenced by work family conflict (19.18%), job stress (22.09%), and job satisfaction (11.9%).

From this study, it can be concluded that work family conflict, job stress and job satisfaction, had an effect on employees' performances. Work family conflict had an effect on job stress and job satisfaction. Moreover, this study showed that job stress was able to mediate the effect of work family conflict on employee performance. Job satisfaction was able to mediate the effect of work family conflict on employee performance. The researcher suggests the women employees to work professionally and work in balance in family time and working time. In addition, business owners are expected to improve good relations and cooperation with employees. Future research is expected to be able to update and increase the scope of research with other variables.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	12
1.3. Cakupan Masalah	13
1.4. Rumusan Masalah	13
1.5. Tujuan Penelitian	14
1.6. Kegunaan Penelitian.....	15
1.7. Orisinalitas Penelitian	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA	18
2.1. Kajian Teori Utama (<i>Grand Theory</i>)	18
2.2. Kajian Variabel Penelitian.....	21
2.2.1. Kinerja Karyawan.....	21
2.2.1.1. Pengertian Kinerja.....	21
2.2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	22
2.2.1.3. Penilaian Kinerja	24
2.2.1.4. Indikator-Indikator Kinerja.....	25
2.2.2. Konflik Peran Ganda	27
2.2.2.1. Pengertian Konflik Peran Ganda.....	27
2.2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda ...	30
2.2.2.3. Indikator Konflik Peran Ganda	31
2.2.3. Stres Kerja.....	32
2.2.3.1. Pengertian Stres Kerja	32
2.2.3.2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	33
2.2.3.3. Akibat Stres Kerja	34
2.2.3.4. Indikator Stres Kerja.....	35
2.2.4. Kepuasan Kerja	35
2.2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	35
2.2.4.2. Teori Kepuasan Kerja	36
2.2.4.3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	38
2.2.4.4. Indikator Kepuasan Kerja	41

2.3.	Penelitian Terdahulu	42
2.4.	Keterkaitan Antar Variabel.....	46
2.5.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	54
2.6.	Hipotesis Penelitian.....	54
BAB III	METODE PENELITIAN	56
3.1.	Jenis dan Desain Penelitian	56
3.1.1.	Jenis Penelitian.....	56
3.1.2.	Desain Penelitian.....	56
3.2.	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	57
3.2.1.	Populasi.....	57
3.2.2.	Sampel	58
3.2.3.	Teknik Pengambilan Sampel	59
3.3.	Jenis Data dan Sumber Data.....	61
3.4.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	61
3.4.1.	Variabel Independen (Bebas).....	62
3.4.2.	Variabel Mediasi	63
3.4.3.	Variabel Dependen (Terikat)	64
3.5.	Metode Pengambilan Data	65
3.6.	Uji Kelayakan Instrumen Penelitian	66
3.6.1.	Uji Validitas.....	66
3.6.2.	Uji Reliabilitas	69
3.7.	Metode Analisis Data.....	72
3.7.1.	Analisis Statistik Deskriptif	72
3.7.2.	Analisis Statistik Inferensial	75
3.7.3.	Analisis Jalur (Path Analysis).....	77
3.7.3.1.	Persamaan Struktural.....	79
3.7.3.2.	Perhitungan Pengaruh.....	82
3.7.4.	Uji <i>Goodness of Fit</i>	83
3.7.4.1.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	83
3.7.4.2.	Uji F.....	83
3.7.5.	Uji Hipotesis	84
3.7.5.1.	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)	84
3.7.5.2.	Uji Sobel (<i>Sobel Test</i>)	84
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	87
4.1.	Hasil Penelitian	87
4.1.1.	Analisis Statistik Deskriptif	87
4.1.1.1.	Analisis Statistik Deskriptif Konflik Peran Ganda	87
4.1.1.2.	Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan.....	90
4.1.1.3.	Analisis Statistik Deskriptif Stres Kerja.....	92
4.1.1.4.	Analisis Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja	94
4.1.2.	Analisis Statistik Inferensial	96
4.1.3.	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	105
4.1.4.	Uji <i>Goodness of Fit</i>	112
4.1.4.1.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	112
4.1.4.2.	Uji F.....	115
4.1.5.	Uji Hipotesis	116

4.1.5.1. Uji t.....	116
4.1.5.2. Uji Sobel (<i>Sobel Test</i>)	119
4.1.6. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	122
4.2. Pembahasan	123
4.2.1. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan.....	123
4.2.2. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja.....	124
4.2.3. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kepuasan Kerja ..	126
4.2.4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	128
4.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	129
4.2.6. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja.....	130
4.2.7. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	132
BAB V PENUTUP	134
5.1. Simpulan.....	134
5.2. Saran.....	136
DAFTAR PUSTAKA	138
LAMPIRAN	147

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Perkembangan Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) Tahun 2017-2018	2
1.2. Omset Penjualan UMKM Batik Di Kabupaten Pati 2013-2016.....	4
2.1. Penelitian Terdahulu	42
3.1. Populasi Penelitian	58
3.2. Deskripsi Sampel Penelitian	60
3.3. Skala Likert.....	66
3.4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Konflik Peran Ganda	67
3.5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan.....	67
3.6. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Stres Kerja.....	68
3.7. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	69
3.8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Konflik Peran Ganda	70
3.9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	70
3.10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja.....	71
3.11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	71
3.12. Jenjang Kriteria Variabel Konflik Peran Ganda	73
3.13. Jenjang Kriteria Variabel Kinerja Karyawan	74
3.14. Jenjang Kriteria Variabel Stres Kerja.....	74
3.15. Jenjang Kriteria Variabel Kepuasan Kerja	75
4.1. Statistik Deskriptif Variabel Konflik Peran Ganda.....	88
4.2. Analisis Deskriptif Presentase Variabel Konflik Peran Ganda	88
4.3. Analisis Deskriptif Per Indikator Variabel Konflik Peran Ganda	89
4.4. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	90
4.5. Analisis Deskriptif Presentase Variabel Kinerja Karyawan.....	90
4.6. Analisis Deskriptif Per Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	91
4.7. Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja.....	92
4.8. Analisis Deskriptif Presentase Variabel Stres Kerja.....	92
4.9. Analisis Deskriptif Per Indikator Variabel Stres Kerja.....	93
4.10. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	94
4.11. Analisis Deskriptif Presentase Variabel Kepuasan Kerja	94
4.12. Analisis Deskriptif Per Indikator Variabel Kepuasan Kerja	95
4.13. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov (K-S)</i> Stres Kerja Sebagai Variabel Dependen (Substruktur 1).....	97
4.14. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov (K-S)</i> Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Dependen (Substruktur 2).....	98
4.15. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov (K-S)</i> Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen (Substruktur 3).....	99
4.16. Hasil Uji Linearitas Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja.....	100
4.17. Hasil Uji Linearitas Konflik Peran Ganda Terhadap Kepuasan Kerja.....	100
4.18. Hasil Uji Linearitas Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan..	101
4.19. Hasil Uji Linearitas Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	101
4.20. Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	102

4.21. Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen.....	103
4.22. Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen.....	104
4.23. Hasil Uji Regresi Linear Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Dependen	105
4.24. Hasil Uji Regresi Linear Konflik Peran Ganda Terhadap Kepuasan Kerja.	107
4.25. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen	109
4.26. Hasil Uji Koefisien Determinasi Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Dependen.....	112
4.27. Hasil Uji Koefisien Determinasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Dependen.....	113
4.28. Hasil Uji Koefisien Determinasi Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen	113
4.29. Hasil Uji F Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Dependen	115
4.30. Hasil Uji F Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Dependen	115
4.31. Hasil Uji F Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen	116
4.32. Hasil Uji t Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Dependen.....	117
4.33. Hasil Uji t Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Dependen	117
4.34. Hasil Uji t Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen	118
4.35. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	122

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Skema Teori Perilaku dan Kinerja Dari Gibson	18
2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis	54
3.1. Diagram Jalur Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	78
3.2. Diagram Jalur Substruktur Pertama: Diagram Jalur X Terhadap M_1	80
3.3. Diagram Jalur Substruktur Kedua: Diagram Jalur X Terhadap M_2	80
3.4. Diagram Jalur Substruktur Ketiga: Diagram Jalur X, M_1 , M_2 , Terhadap Y	81
4.1. Diagram Jalur X Terhadap M_1	105
4.2. Diagram Jalur X Terhadap M_2	106
4.3. Diagram Jalur X Terhadap Y	108
4.4. Model Analisis Jalur	111
4.5. Model Analisis Jalur X Terhadap Y Melalui M_1	119
4.6. Model Analisis Jalur X Terhadap Y Melalui M_2	121

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Uji Coba Instrumen Penelitian.....	148
2. Angket Uji Coba Instrumen.....	149
3. Tabulasi Data Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Kinerja Karyawan, Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja	153
4. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Konflik Peran Ganda, Kinerja Karyawan, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja	157
5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	165
6. Angket Penelitian.....	166
7. Tabulasi Data Penelitian Variabel Kinerja Karyawan, Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja	170
8. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Konflik Peran Ganda, Kinerja Karyawan, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja	190
9. Uji Normalitas.....	192
10. Uji Linearitas	194
11. Uji Multikolinieritas.....	196
12. Uji Heteroskedastisitas	197
13. Hasil Regresi.....	198
14. Permohonan Izin Observasi.....	202
15. Izin Penelitian	203
16. Rekomendasi Penelitian	204
17. Dokumentasi	205

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak terjadinya krisis tahun 1997-1998 keberadaan Usaha Kecil Menengah (UKM) dipandang telah berhasil menyelamatkan perekonomian nasional. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah diapresiasi sebagai kontributor pengembangan ekonomi dan jaring pengaman pertumbuhan ekonomi, khususnya pada masa krisis selama lebih dari satu dekade (Ozigbo & Ezeaku, 2009). Dalam kondisi krisis UKM mampu bertahan dan berkembang dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan besar lainnya yang justru mengalami stagnasi bahkan bangkrut. UKM mampu mendorong laju pertumbuhan ekonomi maupun dalam penyerapan tenaga kerja sesuai dengan permintaan pasar. Hal ini telah membuktikan eksistensi UKM yang mampu bertahan ditengah terjadinya krisis dan mampu menjadi pengaman bagi perekonomian Indonesia.

UKM memiliki peranan penting dalam perekonomian nasional. UKM menjadi salah satu penggerak roda perekonomian di Indonesia pasca krisis ekonomi. Peranan UKM dalam perekonomian Indonesia ditunjukkan oleh populasinya sebagai pelaku usaha terbesar, serta kontribusinya dalam penyerapan tenaga kerja, pembentukan produk domestik bruto (PDB), ekspor dan penciptaan modal tetap/investasi (Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, 2018). Pernyataan tersebut diperkuat oleh Kementerian Keuangan (2012) yang menyatakan bahwa sektor usaha kecil dan menengah memiliki peran penting dalam perekonomian nasional, yang terlihat dari

perkembangan beberapa indikator seperti jumlah unit pelaku UMKM, penyerapan tenaga kerja oleh UMKM, kontribusi UMKM terhadap produk domestik bruto (PDB), dan kontribusi UMKM terhadap total ekspor non migas.

Tabel 1.1.
Perkembangan Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) Tahun 2017-2018

Indikator	Tahun 2017		Tahun 2018		Perkembangan Tahun 2017-2018	
	Jumlah	Pangsa (%)	Jumlah	Pangsa (%)	Jumlah	%
Jumlah UMKM (Unit)	62.922.617	99,99	64.194.057	99,99	1.271.440	2,02
Tenaga Kerja (Orang)	116.431.224	96,82	116.978.631	97,00	547.407	0,47
PDB (Rp. Milyar)	7.820.282,6	60,90	8.573.895,3	61,07	753.612,8	9,64

Sumber: Kementerian Koperasi dan UKM (diolah)

Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UKM bahwa jumlah UKM di Indonesia mengalami peningkatan dari 2017 hingga 2018. Jumlah UKM meningkat sebesar 1.271.440 unit atau 2,02% dari tahun sebelumnya. Selanjutnya, dari segi penyerapan tenaga kerja UKM telah menunjukkan kontribusinya. Hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya penyerapan tenaga kerja meskipun tidak banyak peningkatannya. Penyerapan tenaga kerja meningkat sebesar 547.407 orang atau 0,47% dari tahun sebelumnya. Dari segi kontribusi terhadap PDB juga mengalami peningkatan, yaitu meningkat sebesar Rp753.612,8 milyar atau 9,64% dari tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa UKM telah memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian dan mampu menjadi pioner dalam penguatan ekonomi Indonesia.

Sektor industri merupakan salah satu sektor usaha kecil menengah yang menjadi tulang punggung penggerak perekonomian masyarakat di Indonesia. Perkembangan sektor usaha industri kecil menengah mengalami peningkatan. Menurut Kementerian Perindustrian jumlah unit usaha industri kecil menengah di Indonesia terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2015 jumlah unit usaha industri kecil menengah mencapai 3,68 juta. Jumlah ini terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2016 jumlah unit usaha industri kecil menengah mencapai 4,41 juta dan pada triwulan II tahun 2017 mencapai 4,59 juta unit usaha (kemenperin.go.id, 2018). Lebih lanjut, apabila dilihat dari segi lokasi perkembangan industri kecil menengah sebagian besar berada di Pulau Jawa. Salah satunya adalah Provinsi Jawa Tengah. Pada tahun 2015 sebanyak 28,08% dari total industri kecil menengah di Indonesia berada di provinsi Jawa Tengah (BPS, 2016).

Salah satu industri kecil menengah yang potensial di Jawa Tengah adalah batik. Batik adalah kerajinan yang memiliki nilai seni yang sangat tinggi dan telah menjadi bagian dari budaya Indonesia khususnya Pulau Jawa. Batik memiliki potensi ekonomi yang besar apabila dikembangkan dengan baik. Industri batik memiliki potensi sebagai penggerak perekonomian nasional dan mampu menciptakan lapangan pekerjaan demi meningkatkan penghasilan masyarakat. Oleh karena itu, industri batik perlu mendapatkan perhatian khusus agar semakin berkembang sebab industri batik mampu meningkatkan perekonomian masyarakat (kemenperin.go.id, 2019).

Salah satu sentra industri batik di Jawa Tengah adalah Kabupaten Pati. Kabupaten Pati terkenal dengan sentra industri Batik Tulis Bakaran. Batik Tulis Bakaran merupakan ciri khas batik Kabupaten Pati. Dinamakan Batik Bakaran bukan karena proses pembuatannya dilakukan dengan cara dibakar tetapi karena pembuatan batiknya yang terletak di Desa Bakaran (Wawancara dengan Bapak Bukhori, 24 Juni 2020). Batik Tulis Bakaran merupakan warisan leluhur dan turun temurun. Motif dan corak Batik Tulis Bakaran banyak dipengaruhi oleh budaya kerajaan Majapahit dan juga lebih menonjolkan aspek budaya pesisir utara pulau Jawa. Tonggak berdirinya industri Batik Tulis Bakaran yang tersebar di Desa Bakaran Wetan dan Bakaran Kulon dipelopori oleh industri Batik Tulis Tjokro dan Yahyu yang berdiri pada tahun 1977.

Dalam perkembangannya, terdapat beberapa industri Batik Tulis Bakaran yang mengalami perkembangan pesat. Namun, ada juga yang mengalami kemunduran. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Ketua Asosiasi Batik Tulis Bakaran Canting Mas menjelaskan bahwa ada beberapa usaha industri Batik Tulis Bakaran yang mengalami kemunduran, peningkatan dan ada beberapa masih tergolong baru (Wawancara dengan Bapak Andreas, 24 Juni 2020).

Tabel 1.2.
Omset Penjualan UMKM Batik Di Kabupaten Pati tahun 2013-2016

Tahun	Omset Penjualan
2013	Rp 85.756.000
2014	Rp 224.570.000
2015	Rp 100.000.000
2016	Rp 165.000.000

Sumber: Disperindag Kabupaten Pati Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 1.2. dapat dilihat bahwa omset penjualan pada industri batik mengalami kenaikan dan penurunan. Peningkatan omset pada tahun 2014 mengalami peningkatan yaitu sebesar Rp 138.814.000 dari tahun sebelumnya. Pada tahun berikutnya omset yang diperoleh mengalami penurunan. Pada tahun 2015 penurunan sebesar Rp 124.570.000. Kemudian, pada tahun 2016 mengalami peningkatan kembali, tetapi tidak sebesar pada tahun 2014 yaitu hanya Rp 65.750.000. Hal ini menunjukkan bahwa omset yang diperoleh tidak stabil atau fluktuatif. Perolehan omset yang tidak stabil atau fluktuatif tidak hanya terjadi pada tahun 2013 sampai 2016 saja. Namun, juga terjadi pada tahun-tahun berikutnya. Hal ini disampaikan oleh beberapa pemilik usaha industri Batik Tulis Bakaran. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha industri Batik Tulis Bakaran “Adisa Batik” mengatakan bahwa omset penjualan yang diperoleh setiap bulan tidak menentu, kadang naik dan kadang turun sehingga omset setiap tahunnya juga tidak menentu. Rata-rata omsetnya berkisar 20 - 40 juta per bulan. (Wawancara dengan Ibu Juwati, 21 Juli 2020). Hal serupa juga disampaikan oleh pemilik usaha industri Batik Tulis Bakaran “Batik Tiara” mengatakan bahwa setiap bulan perolehan omset penjualan tidak menentu, kadang naik dan kadang turun (Wawancara dengan Ibu Wati, 21 Juli 2020).

Perolehan omset yang tidak stabil menandakan bahwa kinerja UKM Batik Tulis Bakaran belum maksimal. Menurut Mutegi, Njeru, & Ongesa (2015: 13) kinerja usaha kecil dan menengah adalah hasil atau evaluasi kerja perusahaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dengan pembagian kegiatan berupa tugas dan perannya pada periode tertentu dengan standar dari perusahaan tersebut.

Artinya kinerja UKM tidak lepas dari kinerja individu yang bekerja pada UKM tersebut. Kesuksesan dari kinerja UKM bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya yang mampu menampilkan kinerja yang optimal. Suatu bisnis membutuhkan karyawan dengan kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan dan organisasi agar tetap kompetitif secara komersial (Sonntag & Freese, 2002 dalam Akgunduz, 2015: 3).

Menurut Simamora (2004) yang dikutip oleh Mangkunegara (2005: 67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan organisasi/perusahaan. Apabila kinerja karyawan menurun tentu akan menurunkan kinerja organisasi/perusahaan begitu sebaliknya. Dalam hal ini kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam organisasi/perusahaan demi mencapai keberhasilan organisasi/perusahaan secara keseluruhan. Pada kasus ini, belum optimalnya kinerja UKM Batik Tulis Bakaran merupakan dampak dari belum optimalnya kinerja karyawan.

Karyawan pada sentra industri Batik Tulis Bakaran didominasi oleh karyawan wanita. Sekitar 90% dari total karyawan pada sentra industri Batik Tulis Bakaran adalah ibu rumah tangga (Wawancara dengan Ibu Juwati, 25 Juni 2020). Dapat dikatakan bahwa sebagian besar dalam proses produksi pada setiap bagian atau divisi melibatkan wanita. Dilibatkannya wanita pada proses produksi batik

menunjukkan peranan penting wanita bagi industri Batik Tulis Bakaran. Wanita dianggap memiliki ketekunan dan ketelitian yang tinggi. Terlebih dalam pembuatan batik tulis memerlukan ketelitian, ketekunan dan kesabaran sehingga pada industri Batik Tulis Bakaran lebih banyak karyawan wanita dibandingkan pria. Masuknya wanita ke industri batik inilah yang akan memunculkan banyak konsekuensi, khususnya dalam keluarga dan pekerjaan pada individu yang bersangkutan. Dari hal tersebut diindikasikan bahwa terdapat hubungan antara karyawan wanita dan belum optimalnya kinerja.

Karyawan wanita yang telah berkeluarga dan memutuskan untuk bekerja akan dihadapkan pada peran ganda. Dua peran yang dijalankan sekaligus memang cukup sulit dan tidak mudah bagi seorang karyawan wanita. Karyawan wanita yang sudah menikah akan memiliki peran tanggung jawab ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan pekerja/wanita karir. Wanita dituntut untuk menyediakan waktu dan perhatian lebih kepada keluarga, tetapi disisi lain mereka juga dituntut untuk menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk pekerjaan dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Ketidakseimbangan dalam menjalankan peran ganda tersebut akan menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda (*work-family conflict*). Konflik peran ganda merupakan suatu bentuk konflik antar peran, dimana peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, karyawan memiliki tingkat kesulitan yang lebih tinggi dalam menjalankan perannya dalam dunia kerja dibandingkan dengan menjalankan perannya dalam keluarga sebagai ibu kepala rumah tangga ataukah sebagai anggota keluarga (Susijawati, Siti & Lisa 2017: 10).

Konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan wanita dapat mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ditangani secara serius. Menurut Jimad (2010: 43) mengatakan bahwa peran yang dihadapi seorang karyawan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan tersebut. Pada umumnya karyawan yang memiliki peran ganda tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya dan akan mempengaruhi kinerja mereka. Lebih lanjut, menurut Triyono & Prayitno (2017: 98) menyatakan bahwa konflik peran yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan. Karyawan wanita yang memiliki konflik peran ganda yang tinggi dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja individu dan akan berdampak pada kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Asfahyadin, *et al* (2017: 4) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,005. Artinya, semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Burhanuddin, Herman & Mansyur (2018: 19) menjelaskan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,067. Dalam penelitian ini juga dijelaskan bahwa stres kerja tidak terbukti memediasi hubungan konflik peran ganda terhadap kinerja. Meskipun demikian, banyak penelitian yang menyatakan bahwa peran ganda wanita berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Wanita pekerja yang telah berkeluarga (menikah) akan memiliki kinerja yang berbeda dari wanita

pekerja yang belum menikah. Oleh karena itu, peran ganda yang dijalani para ibu pekerja perlu dijalani dengan baik. Apabila tidak dapat menjalani dua peran dengan baik maka akan menimbulkan konflik peran ganda pada pekerja wanita dan akan berdampak pada kinerjanya dalam organisasi/perusahaan.

Konflik peran ganda yang dialami karyawan wanita cenderung akan menimbulkan stres. Pasalnya, timbulnya masalah dari adanya tuntutan pekerjaan yang mengharuskan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target sehingga banyak menghabiskan waktu untuk bekerja, disisi lain seorang wanita harus menjalankan peran dalam keluarga dapat memicu masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita pekerja yakni stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan rumit (Robbins & Timothy, 2008: 368). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nart & Ozgur (2013: 77) menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi tingkat konflik peran ganda maka stres kerja karyawan juga semakin meningkat. Pendapat yang serupa dikemukakan oleh Wibowo dan Edy (2015: 8) menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja. Stres kerja bisa disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, tanggung jawab atas orang lain, struktur iklim organisasi, karakteristik tugas dan sebagainya.

Stres yang dialami oleh seorang karyawan akan mempengaruhi pekerjaannya. Stres dapat berdampak negatif pada kinerja dan pencapaian

karyawan pada pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ali & Nabila (2015: 66) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila seorang karyawan mengalami stres kerja yang tinggi maka akan menurunkan kinerjanya. Pendapat serupa dikemukakan oleh Khuong & Yen (2016: 35) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Namun, di sisi lain dalam beberapa kasus, stres kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Zafar *et al* (2015: 223) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dan kinerja karyawan. Stres kerja dapat meningkatkan keunggulan kompetitif bagi organisasi atau perusahaan dan menjadi pendorong seorang karyawan untuk tetap bekerja dengan baik sehingga kinerja organisasi atau perusahaan tetap baik.

Selanjutnya, adanya konflik peran ganda dan stres kerja yang terjadi dari ketidakseimbangan peran yang dijalani akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yang akan berdampak pada pencapaian karyawan pada pekerjaannya. Konflik peran ganda yang dialami oleh seorang karyawan akan mempengaruhi ketidaknyamanan seseorang dalam bekerja dan pada akhirnya akan berimbas pada kinerjanya. Menurut Robbins (2016: 46) kepuasan kerja merupakan keadaan pikiran yang positif dan karyawan yang bahagia, ceria dan keras adalah aset utama dari organisasi/perusahaan. Hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Artinya bahwa kepuasan kerja tidak hanya diperoleh dari besarnya gaji yang diterima, tetapi terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Luthans, 2006: 25).

Kepuasan kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya. Menurut Nurnaningsih dan Wahyono (2017: 374) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pendapat serupa dikemukakan oleh Destari, Prihatin & Yeni (2018: 360) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kepuasan karyawan maka dapat meningkatkan kinerjanya begitu pun sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan akan berkurang. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung (2010: 27) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Mariskha (2011: 42) menyatakan bahwa secara parsial stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun secara simultan berpengaruh signifikan, akan tetapi pengaruhnya lemah. Meskipun demikian, banyak penelitian yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu perlu mempertahankan kepuasan kerja dan kinerja. Organisasi atau perusahaan hendaknya mempertahankan beberapa faktor seperti prestasi kerja, pengakuan terhadap kinerja karyawan, hubungan kondusif antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan, dan kebijakan yang diterapkan oleh manajemen organisasi atau perusahaan.

Dilihat dari beberapa penelitian sebelumnya, konflik peran inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk stress kerja dan sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi kepuasan kerja meskipun ada faktor lain yang seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini agar kinerja karyawan tetap baik. Sebab

kinerja karyawan dalam sebuah organisasi/perusahaan menjadi faktor penting dalam pencapaian keberhasilan organisasi. Apabila kinerja karyawan buruk, maka akan mempengaruhi kinerja organisasi dan berdampak pada pencapaian keberhasilan organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, jelaslah bahwa karyawan wanita yang bekerja akan dapat menimbulkan masalah tersendiri bagi karyawan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan karena peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah ada pengaruh seperti yang diungkapkan terkait dengan isu-isu yang berkaitan dengan konflik peran ganda, kinerja karyawan, stres kerja dan kepuasan kerja. Peneliti ingin meneliti tentang peran stres kerja dan kepuasan kerja sebagai mediator pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita pada sentra Batik Tulis Bakaran dengan judul “Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Atas Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Wanita Di Sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati).”

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah penelitian dalam latar belakang tersebut diantaranya :

- 1.2.1 Omset penjualan pada sentra industri Batik Tulis Bakaran mengalami peningkatan dan penurunan atau fluktuatif.
- 1.2.2 Karyawan wanita pada sentra industri Batik Tulis Bakaran yang memiliki peran ganda cenderung memiliki keterbatasan waktu dalam membagi kedua perannya tersebut sehingga menyebabkan konflik. Konflik peran ganda sering terjadi terhadap karyawan wanita yang sudah menikah, berkaitan

dengan tanggung jawabnya di rumah sebagai ibu rumah tangga dan di tempat kerja sebagai wanita pekerja.

1.2.3 Konflik peran ganda pada karyawan wanita dapat memicu terjadinya stres.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya sehingga kinerjanya menurun.

1.2.4 Konflik peran ganda pada karyawan wanita dalam bekerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila tidak tercipta kepuasan kerja maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerjanya.

1.3 Cakupan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka perlu diadakan pembatasan masalah agar penelitian lebih fokus dalam menggali dan menjawab permasalahan yang ada. Penelitian ini dibatasi pada permasalahan kinerja karyawan wanita yaitu apakah terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita pada sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati melalui stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis merumuskan pertanyaan penelitian yang menjadi dasar kajian, yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Apakah terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati?

- 1.4.2 Apakah terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap stres kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati?
- 1.4.3 Apakah terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati?
- 1.4.4 Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati?
- 1.4.5 Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati?
- 1.4.6 Apakah terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati?
- 1.4.7 Apakah terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diketahui tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini yaitu:

- 1.5.1 Mengetahui pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati.
- 1.5.2 Mengetahui pengaruh antara konflik peran ganda terhadap stres kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati.
- 1.5.3 Mengetahui pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati.

1.5.4 Mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati.

1.5.5 Mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati.

1.5.6 Mengetahui pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati.

1.5.7 Mengetahui pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati.

1.6 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan beberapa hal yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu pengetahuan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Responden

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat dalam upaya mencapai kinerja yang lebih baik.

2. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian diharapkan dapat dipergunakan oleh pelaku usaha industri Batik Tulis Bakaran sebagai bahan pengambilan kebijakan dalam membenahi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak pada keberhasilan usaha.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut serta menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.7 Orisinalitas Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Yanuar Devi Wahyuningrum (2018) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PDAM Kabupaten Ngawi)”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Populasi pada penelitian ini adalah para karyawan wanita yang sudah menikah/memiliki anak. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja tidak terbukti memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Ngawi.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Rizki Herwinda Putri (2013) dengan judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. ARA Shoes Indonesia)”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data diuji dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan konflik pekerjaan keluarga serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Soomro, Aqeel A., Robert J. & Syed (2018) dengan judul “*Relation of Work-Life Balance, Work-Family Conflict, and Family Work Conflict with The Employee Performance- Moderating role of Job Satisfaction*”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data diuji dengan menggunakan analisis regresi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial *work-life balance* dan *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *family-work conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, *job satisfaction* memoderasi secara negatif terhadap kinerja karyawan.

Dari ketiga penelitian tersebut terdapat kemiripan yaitu pada variabel konflik peran ganda, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Akan tetapi terdapat perbedaan dalam hal judul, tahun, sampel dan lokasi penelitian. Kemudian perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian lainnya yaitu terdapat dua variabel mediasi yaitu variabel stres kerja dan kepuasan kerja dijadikan variabel mediasi pada penelitian ini.

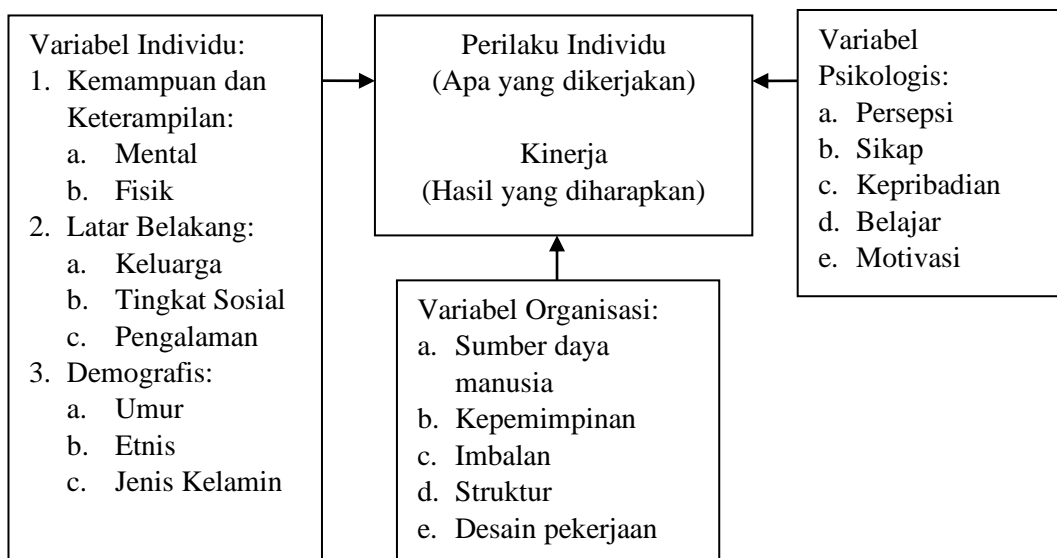
BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

Grand Theory pada penelitian ini mengacu pada teori perilaku dan kinerja dari Gibson. Teori perilaku dan kinerja dikemukakan oleh Gibson dalam bukunya yang berjudul *Organizations Behavior, Structure, Processes*. Dalam bukunya, Gibson menjelaskan tentang pengaruh perilaku individu yang berhubungan dengan kinerja. Perilaku yang berpengaruh terhadap kinerja berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran jabatan atau tugas (Gibson dalam Ilyas, 2002). Dengan kata lain kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota (karyawan) dalam organisasi atau perusahaan.

Selanjutnya, Gibson dalam Ilyas (2002) menyampaikan model teori kinerja dan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Berikut diagram skematis teori perilaku dan kinerja.



Gambar 2.1. Skema Teori Perilaku dan Kinerja dari Gibson
Sumber: Ilyas (2002)

Berdasarkan Gambar 2.1. menunjukkan bahwa terdapat tiga variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis (Gibson dalam Ilyas, 2002). Variabel individu dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Sub variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Sedangkan sub variabel demografis mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi terdiri dari sub-variabel sumber daya manusia, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Variabel organisasi berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Kemudian, variabel psikologis terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Menurut Gibson dalam Surani (2008) variabel psikologis banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial pengalaman kerja dan demografis.

Teori perilaku dan kinerja dari Gibson dijadikan *grand theory* pada penelitian ini sebab model teori perilaku dan kinerja dari Gibson mencakup semua variabel yang ada dalam penelitian ini. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda serta variabel mediasi dalam penelitian ini adalah stres kerja dan kepuasan kerja.

Variabel independen yang merujuk pada teori perilaku dan kinerja yaitu konflik peran ganda yang termasuk dalam variabel psikologis. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) konflik peran ganda adalah suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang timbul karena

adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan, dalam hal ini karyawan wanita pada sentra Batik Tulis Bakaran dikatakan mengalami konflik peran ganda apabila merasakan suatu ketegangan bahkan *emotional* dalam menjalani kedua peran yaitu peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Konflik peran ganda inilah yang akan mempengaruhi kinerja seseorang. Seorang karyawan wanita yang mengalami konflik peran ganda akan cenderung tidak fokus dalam bekerja sehingga akan mengganggu kinerjanya.

Selanjutnya, variabel mediasi yaitu variabel stres kerja merupakan turunan dari variabel psikologis. Stres kerja merupakan reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya (Rivai & Mulyadi, 2005: 308). Stres kerja yang dialami karyawan inilah yang akan berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku karyawan pada saat bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Kemudian, variabel mediasi yaitu variabel kepuasan kerja juga merupakan turunan dari variabel psikologis. Berdasarkan pengertian menurut Locke dalam Luthans (2006) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau keadaan emosional positif karyawan terhadap pekerjaan atau pengalaman dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja itu berasal dari persepsi karyawan tentang pekerjaannya. Seorang karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap positif terhadap kerjanya sehingga akan cenderung bekerja dengan maksimal.

2.2 Kajian Variabel Penelitian

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *performance*. Beberapa memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi. Seseorang yang memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja dan sebaliknya apabila memiliki kinerja buruk atau kinerja rendah, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih rendah dari standar kinerja.

Menurut Armstrong dan Baron (1998) dalam buku Wibowo (2007: 7) mendefinisikan, “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Diperkuat oleh Sutrisno (2017: 151) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Lebih lanjut, Bangun (2012: 231) menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Artinya bahwa dalam suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Standar kinerja merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Selain itu, pendapat tentang kinerja juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2005: 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian, menurut Amir (2015: 83) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku dan kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, maupun dirinya sendiri.

Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keseluruhan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya, dimana kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh perilakunya. Perilaku kinerja seorang karyawan pada dasarnya dipengaruhi banyak faktor yang nantinya akan membuat kinerjanya menjadi baik atau tidak. Menurut Sedarmayanti dalam buku Widodo (2015: 133) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya 1) sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) pendidikan, 3) keterampilan, 4) manajemen, 5) tingkat penghasilan, 6) gaji dan kesehatan, 7) jaminan sosial, 8) iklim kerja, 9) sarana dan prasarana, 10) teknologi dan 11) kesempatan berprestasi.

Selanjutnya pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh Armstrong dan Baron (1998: 16) dalam buku Wibowo (2007: 7) yaitu:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Gomes (2001: 243) dalam Kaswan (2012: 189) menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya faktor kemampuan, faktor motivasi, dan faktor situasi atau sistem. Faktor kemampuan mencerminkan talenta dan keterampilan karyawan yang meliputi intelegensia, keterampilan interpersonal, dan pengetahuan pekerjaan. Selanjutnya, faktor motivasi dipengaruhi oleh faktor eksternal (seperti penghargaan atau hukuman). Faktor situasi atau sistem meliputi koordinasi aktivitas kerja yang kurang baik antara pekerja, kurangnya peralatannya yang diperlukan, supervisi yang lemah, lingkungan kerja yang kurang baik, dan sebagainya.

2.2.1.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Bagi suatu organisasi atau perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan dan manfaat. Tujuan dan manfaat adanya penilaian kinerja menurut Bangun (2012: 233) diantaranya:

1. Evaluasi Antar Individu

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang menjadi hak bagi setiap individu (karyawan) dalam organisasi atau perusahaan. Selain itu, penilaian kerja juga dapat menjadi dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*), mutasi atau demosi, promosi pekerjaan sampai pemberhentian.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja juga bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu di dalam organisasi yang memiliki kinerja rendah, maka perlu diadakan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan sehingga kinerja karyawan akan semakin baik.

3. Pemeliharaan Sistem

Adanya pemeliharaan sistem memberikan manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi

kebutuhan pengembangan organisasi, serta audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja bermanfaat sebagai dasar dalam membuat keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.2.1.4 Indikator – Indikator Kinerja

Kinerja karyawan dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Suparyadi (2015: 313) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas

Kuantitas adalah sejumlah keluaran (*output*) yang dihasilkan oleh karyawan dalam membuat barang untuk dikonsumsi atau dipergunakan oleh pelanggan. Kuantitas atau hasil kerja karyawan ini diukur dengan menghitung besaran persentase kesesuaiannya dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan target atau kurang dari target.

2. Kualitas

Kualitas adalah spesifikasi dari barang, seperti bahan baku, desain, keandalan, dan manfaat dari barang yang dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Pengukuran kualitas ini dilakukan dengan cara menghitung besaran prosentase

kesesuaiannya dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan standar, kurang dari standar, atau melebihi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah sejauh mana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tenggat waktu yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan dapat diukur dengan jam, hari, atau bulan dalam melaksanakan pekerjaan dari awal hingga barang yang dihasilkan siap untuk dikonsumsi atau dipergunakan oleh konsumen.

4. Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan karyawan untuk mengembangkan gagasan atau daya cipta guna mempercepat atau memperlancar pelaksanaan pekerjaannya, dan mengatasi hambatan atau masalah yang timbul. Untuk mengukur kreativitas ini dipergunakan tingkat intensitas dari gagasan-gagasan baru yang dikemukakan oleh karyawan dalam rangka memperlancar pelaksanaan pekerjaannya.

5. Kerja Sama

Kerja sama merupakan perilaku karyawan dalam berhubungan dengan orang lain (atasan, rekan kerja, bawahan, pihak eksternal) dalam melaksanakan suatu pekerjaan, baik yang bersifat rutin maupun proyek. Untuk mengukur kerja sama ini menggunakan hasil evaluasi terhadap hubungannya dengan orang lain seperti

ada atau tidaknya konflik antarkaryawan, saling membantu, dan sinergi kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.2.2 Konflik Peran Ganda

2.2.2.1 Pengertian Konflik Peran Ganda

Wanita akan menghadapi situasi rumit yang akan menempatkan mereka pada posisi diantara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Saat ini, semakin banyak pasangan suami istri yang memilih untuk sama-sama bekerja. Hal ini sejalan dengan kesempatan yang semakin besar untuk wanita bekerja dan seiring dengan semakin meningkatnya tuntutan kebutuhan dalam kehidupan berkeluarga dan bermasyarakat (Rosita, 2012: 187). Pendapat lain dikemukakan oleh Syah (2004: 75) menjelaskan bahwa keterlibatan wanita dalam suatu pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu 1) tekanan ekonomi, 2) lingkungan keluarga yang sangat mendukung dalam bekerja, misalnya: mereka terbiasa membantu orang-orang di sekitarnya yang mengusahakan industri rumah tangga, dan 3) tidak ada peluang kerja lain yang sesuai dengan keterampilannya. Kondisi inilah yang mendorong perempuan untuk ikut mengambil alih tanggung jawab ekonomi keluarga. Dengan berbagai cara perempuan ikut berperan aktif menaikkan pendapatan.

Wanita yang telah berkeluarga dan bekerja akan dihadapkan pada peran ganda. Menurut Suryadi (2004: 12), peran ganda merupakan dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan. Peranan yang dimaksud adalah peran seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan yang memiliki karir di luar rumah. Peran ganda ini

dijalani bersamaan dengan peran kaum perempuan sebagai seorang istri dan ibu dalam keluarga, seperti menjadi mitra suami dalam membina rumah tangga, serta mengasuh dan mendidik anak-anak. Selanjutnya, menurut Dowling dalam Ihromi (2006: 30) menjelaskan bahwa peran ganda disebutkan dengan konsep dualisme kultural yaitu adanya lingkungan domestik (*domestic sphere*) dan lingkungan publik (*public sphere*). Kedua konsep ini menggambarkan keterpisahan peranan dan pembagian pekerjaan yang ketat antara laki-laki dan perempuan dalam masyarakat yakni peranan kaum perempuan umumnya terbatas pada lingkungan domestik dan laki-laki umumnya dominan pada lingkungan publik. Pendapat lain dikemukakan oleh Ibrahim (2018: 165), peran ganda merupakan keadaan perempuan yang melakukan kegiatan rumah tangga, mengurus suami dan anak dan juga kegiatan diluar rumah tangga guna mendapat penghasilan tambahan bagi kebutuhan rumah tangga.

Dikutip dari Ahmad (2008: 20) permasalahan yang harus dihadapi oleh wanita yang berperan ganda adalah konflik yang berkembang dari peran ganda tersebut. Konflik merupakan suasana batin yang berisi kegelisahan dan pertentangan antara dua motif atau lebih yang mendorong seseorang untuk melakukan dua atau lebih kegiatan yang saling bertentangan (Ananta dalam Butar, 2019: 89). Menurut Robbins (2016: 35) menyatakan bahwa konflik merupakan suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk mengimbangi usaha-usaha orang lain dengan cara merintanginya yang menyebabkan frustrasi dalam mencapai tujuan atau meningkatkan keinginannya. Konflik juga dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan yang didalamnya terdapat ketidakcocokan maksud antara nilai-nilai

atau tujuan-tujuan, berpacu menuju tujuan dengan cara yang tidak atau kelihatannya kurang sejalan sehingga yang satu berhasil sementara lainnya tidak.

Frone, Russel & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi harus melakukan pekerjaan dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga menunggu pekerjaan. Lebih lanjut, menurut Greenhaus dan Beutell (1985: 76) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya.

Pendapat lain tentang konflik peran disampaikan oleh Gregson & Auno (1994: 44) mendefinisikan konflik peran sebagai ketidaksesuaian pengharapan yang berhubungan dengan peran. Selanjutnya, menurut Bedeian *et al.*, (1988) dalam Ochsner (2012: 12) mengatakan bahwa konflik antara peran keluarga dan pekerjaan yang telah terjadi dapat mengurangi kinerja peran, menurunkan komunikasi verbal, buruknya penyesuaian perkawinan, dan dampak negatif

lainnya bagi ibu dan ayah dalam karir. Dengan demikian, dampak dari konflik peran ganda tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja sebagai karyawan suatu perusahaan tetapi juga berdampak pada kehidupan sehari-hari dalam rumah tangga karena konflik peran ganda tentu terjadi pada seorang wanita yang telah menikah bahkan memiliki anak. Seseorang yang berperan ganda memiliki lebih dari satu peran yaitu sebagai karyawan, istri dan juga sebagai seorang ibu.

2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Menurut Smith *et al.*, (2004), Greenhaus *et al* (2002) dan Netemeyer *et al* (2006) dalam Mubassyir dan Herachwati (2014: 146) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang menyebabkan konflik peran ganda:

1. Adanya tuntutan antara pekerjaan dan keluarga.
2. Kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.
3. Hal yang ingin dilakukan di rumah terhalang karena pekerjaan.
4. Tekanan pekerjaan membuat sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga.
5. Kewajiban pekerjaan yang sering mengubah rencana bersama keluarga.
6. Lamanya jam kerja sehingga waktu untuk keluarga menjadi berkurang.
7. Faktor emosi dalam satu wilayah mengganggu wilayah lain.
8. Tuntutan pekerjaan atau karir yang terlalu berat mengakibatkan kewajiban di rumah menjadi terbengkalai.

Menurut Bohlen & Viveros-Long, (1981); Keith & Schafer, (1980); Pleck *et.al.*, (1980) dalam Hennessy (2005: 15) menunjukkan bahwa hasil penelitian telah mengidentifikasi beberapa variabel yang mempengaruhi tingkat konflik peran. Dalam kasus, konflik peran disebabkan oleh waktu dan ketegangan,

variabel ukuran keluarga (jumlah anggota keluarga), usia anak-anak, banyak kelebihan jam kerja (waktu lembur), banyaknya jam kerja di luar rumah, tingkat fleksibilitas jam kerja, tingkat dukungan sosial.

2.2.2.3 Indikator Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985: 77) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator konflik peran ganda yaitu:

1. *Time-based Conflict*

“Time spent on activities within one role generally cannot be devoted to activities within another role”. Artinya bahwa waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan dan keluarga).

2. *Strain-based Conflict*

“Strain in one role affects one's performance in another role.” Artinya bahwa ketika terjadi tekanan dari salah satu peran maka akan mempengaruhi kinerja peran lainnya.

3. *Behavior-based Conflict*

“Specific patterns of in-role behavior may be incompatible with expectations regarding behavior in another role”. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

2.2.3 Stres Kerja

2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan sebuah respon adaptif yang dipengaruhi oleh karakteristik individu dan/atau proses psikologi, yang merupakan akibat tindakan eksternal, situasi atau kejadian yang membebankan tuntutan fisik dan psikologis pada diri seseorang (Kreitner & Kinicki, 2014: 289). Diperkuat oleh pendapat yang disampaikan Djanaid (2001) dalam Ardana, *et al* (2009: 25) menjelaskan bahwa stres merupakan respon seseorang baik yang berupa emosi fisik, kognitif (konseptual) terhadap situasi yang meminta tuntutan tertentu pada individu. Lebih lanjut, menurut Luthans (2006), stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditunjukkan kepada stressor, baik respon fisiologis atau psikologis, disebut dengan stres.

Menurut Mangkunegara (2005: 157) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres karyawan timbul sebagai akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2018: 204).

Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Menurut Kreitner & Kinicki (2014: 290) menjelaskan bahwa pemicu stres atau *stressors* merupakan faktor-faktor lingkungan yang menghasilkan stres. Dengan kata lain, pemicu stres merupakan prasyarat menuju respons stres. Stres tidak hanya diakibatkan oleh satu *stressors* saja, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressors*.

Menurut Kreitner & Kinicki (2014: 290) dalam model stres pekerjaan, pemicu stres pada individu karyawan adalah hal-hal yang dihubungkan dengan tugas kerja seorang karyawan secara langsung seperti 1) tuntutan kerja, 2) beban kerja berlebih, 3) konflik peran, 4) ambiguitas peran, 5) kekurangan pekerjaan dan monoton, 6) keamanan kerja. Lebih lanjut, menurut Handoko (1987) menjelaskan bahwa terdapat dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan (*on-the-job*). Kondisi-kondisi kerja tersebut antara lain : 1) beban kerja yang berlebihan, 2) tekanan atau desakan waktu, 3) kualitas supervisi yang jelek, 4) iklim politis yang tidak aman, 5) umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, 6) wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab, 7) kemenduaan peranan (*role ambiguity*), 8) frustrasi, 9) konflik antar pribadi dan antar kelompok, 10) perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan

karyawan, 11) berbagai bentuk perubahan. Sedangkan, di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stres “*off-the-job*” antara lain : 1) kekhawatiran finansial, 2) masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, 3) masalah-masalah fisik, 4) masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian), 5) perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, 6) masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Selanjutnya, pendapat lain tentang faktor-faktor yang menyebabkan stres karyawan dikemukakan oleh Hasibuan (2018: 204) menjelaskan bahwa terdapat enam faktor yang menjadi pemicu terjadinya stres diantaranya; 1) beban kerja yang sulit dan berlebihan, 2) tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, 3) waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, 4) konflik antara pribadi dengan pimpinan kerja atau kelompok kerja, 5) balas jasa yang terlalu rendah, 6) masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

2.2.3.3 Akibat Stres Kerja

Stres yang terjadi pada seorang karyawan akan menimbulkan berbagai dampak. Adapun dampak atau akibat yang ditimbulkan dengan adanya stres kerja diantaranya (Susilo Martoyo, 1996):

1. Murung, sedih seakan-akan tidak ada jalan keluar yang dapat ditembus dalam mengatasi stres.
2. Tenang (calm) dan penuh kewaspadaan dalam mencari jalan keluar yang terbaik yang dapat ditembus.
3. Dingin, tak peduli dan tak ambil pusing meskipun dirasakan ada suatu stres.

4. Agresif dan bereaksi cepat dalam upaya mengatasi stres, tanpa ragu-ragu cepat melangkah dalam mencari jalan keluar.

2.2.3.4 Indikator Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2005) dalam Rismawan, Wayan & Ni Nyoman (2014) menyatakan bahwa stres kerja dapat diukur melalui empat indikator, yakni:

1. Beban kerja, yaitu sekumpulan tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Waktu kerja, yaitu suatu periode waktu yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan organisasi.
3. Umpan balik yang didapatkan, yaitu suatu respon tindakan yang diberikan atasan, bawahan dan rekan kerja terhadap tindakan yang dilakukan.
4. Tanggungjawab, yaitu keadaan wajib memikul dan menanggung semua konsekuensinya yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan yang diemban.

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan faktor-faktor yang berkaitan erat dengan kinerja. Menurut Davis dan Newstrom (2000) dalam buku Usman (2006: 499) mengemukakan pendapatnya dengan menyatakan, "*Job satisfaction is the favourableness or unfavourableness with wich their work. Satisfaction is dynamic*". Artinya bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu kesenangan atau ketidaksenangan terhadap pekerjaan yang dipilihnya dan kepuasan itu bersifat dinamis atau berubah-ubah. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu

perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2016: 46).

Pendapat serupa dijelaskan oleh Wexley dan Yuki (2003: 129) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam. Lebih lanjut, menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 224) dalam buku Wibowo (2007: 413) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Berdasarkan definisi kepuasan kerja oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada berbagai segi pekerjaan seseorang.

2.2.4.2 Teori Kepuasan Kerja

Adanya kepuasan kerja seorang karyawan atau pegawai dapat merasakan apakah pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut Wexley dan Yuki (2003) dalam buku Bangun (2012: 328) menyatakan bahwa terdapat tiga teori tentang kepuasan kerja antara lain:

1. Teori Ketidaksesuaian

Teori ketidaksesuaian pertama kali dikemukakan oleh Porter (1961), mendefinisikan bahwa *job satisfaction is the difference between how much of something there should be and how much there "is now"*. Setiap orang

menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seseorang akan terpuaskan apabila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima. Dengan kata lain, kepuasan akan diperoleh bila selisih antara jumlah yang disumbangkan dengan apa yang diterima karyawan secara kenyataan adalah nol.

2. Teori Keadilan

Teori keadilan pertama kali dikemukakan oleh Zaleznik (1958) dan dikembangkan oleh Adam (1963). Pada teori ini menunjukkan bahwa seseorang merasa puas atau tidak puas atas situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) dan tidak adil (*inequality*). Perasaan adil atau perasaan tidak adil didapat oleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat maupun di tempat yang berbeda. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya memberikan keuntungan bagi dirinya. Sebaliknya, seseorang merasa tidak adil apabila perlakuan yang diterimanya dirasa merugikan bagi dirinya.

3. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor pertama kali diperkenalkan oleh Frederick Herzberg (1959). Pada teori ini dikemukakan bahwa yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi adalah faktor kepuasan dan ketidakpuasan. Faktor kepuasan (*satisfaction*) disebut juga sebagai *motivator factor* atau pemuas. Termasuk pada faktor ini ialah faktor-faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, yaitu prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it*

self), tanggung jawab (*responsibility*), dan kemajuan (*advancement*). Faktor kepuasan dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja bagi seseorang dan dapat meningkatkan prestasi pekerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan apabila hal itu tidak terpenuhi. Jadi, faktor kepuasan bukan merupakan lawan dari faktor ketidakpuasan. Faktor kepuasan sering disebut juga sebagai motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*).

Selanjutnya, faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*) disebut juga *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan. Faktor-faktor ketidakpuasan antara lain kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), pengawasan (*supervision*), penggajian (*salary*), hubungan kerja (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*), keamanan kerja (*job security*) dan status pekerjaan (*job status*). Faktor ketidakpuasan bukan merupakan kebalikan dari faktor kepuasan. Artinya bahwa tidak terpenuhinya faktor-faktor ketidakpuasan bukanlah penyebab kepuasan kerja melainkan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja saja. Faktor ketidakpuasan sering disebut motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*).

2.2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Tinggi rendahnya kepuasan kerja seorang karyawan akan berdampak pada kinerja baik secara individual yang nantinya akan berdampak pula pada kinerja organisasi. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan ini sangat penting untuk diperhatikan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 225) dalam buku Wibowo (2007: 415)

menyatakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu:

1. *Need Fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (Perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima orang tidak merasa puas dan sebaliknya.

3. *Value Attainment* (Pencapaian Nilai)

Gagasan *value attainment* menyatakan bahwa kepuasan merupakan hasil kerja dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (Keadilan)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional/Genetic Components* (Komponen Genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan yang lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada

keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Selanjutnya, menurut Sutrisno (2017: 80) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut.

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Pendapat lain mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja disampaikan oleh Hasibuan (2018: 203) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: 1) balas jasa yang adil dan layak, 2) penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, 3) berat ringannya pekerjaan, 4)

suasana dan lingkungan pekerjaan, 5) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, 6) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, 7) sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2.2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003) dalam Suparyadi (2015: 438) menyatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang menentukan kepuasan kerja, anantara lain :

1. Kerja yang Secara Mental Menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam batas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.

2. Ganjaran yang Pantas

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka.

3. Kondisi Kerja yang Mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

4. Rekan Sekerja yang Mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat.

5. Kesesuaian Kepribadian dan Pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang dengan pekerjaan akan menghasilkan seseorang individu yang lebih terpuaskan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sesuai dengan topik penelitian penulis, antara lain sebagai berikut :

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian/ Peneliti	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Analisis
1.	Ahmad Hilmy Mubassyr dan Nuri Herachwati (2014) "Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional Di Rsud Bhakti Dharma Husada Surabaya"	1. <i>Work family conflict</i> (X) 2. Kinerja perawat (Y) 3. Komitmen Organisasional (Z)	SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>)	1. <i>Work family conflict</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat wanita 2. Komitmen organisasional dapat menjadi variabel intervening pada hubungan pengaruh antara <i>work family conflict</i> terhadap kinerja yang bersifat <i>full mediation</i>
2.	Pradifta Ngurah Bagus Hendra, Subudi Made (2019) " <i>Effect of Work-Family Conflict, Job Stress and Organizational Commitment of Employee Performance on</i>	1. <i>Work family conflict</i> (X1) 2. <i>Work stress</i> (X2) 3. <i>Organizational Commitment</i> (Y1)	<i>Path Analysis</i>	1. <i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>commitment organizational</i> 2. <i>Work stress</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>commitment organizational</i> 3. <i>Work family conflict</i>

	<i>Government Employees in The DPRD Secretariat of Bali Province, Indonesia</i>	4. <i>Employee performance (Y2)</i>		berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>employee performance</i> 4. <i>Work stress</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>employee performance</i> 5. <i>Organizational commitment</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i>
3.	Trisna Dewi Burhanuddin, Herman Sjahruddin, Abd. Mansyur Mus (2018) "Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja"	1. Konflik Peran Ganda (X) 2. Kinerja (Y) 3. Stres Kerja (Z)	SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>)	1. Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan 2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja
4.	Quarat-ul-ain, Muhammad Arif Khattak, Nadeem Iqbal (2013) "Impact of Role Conflict on Job Satisfaction, Mediating Role of Job Stress in Private Banking Sector"	1. <i>Role Conflict (X)</i> 2. <i>Job Stress (Z)</i> 3. <i>Job Satisfaction (Y)</i>	Analisis Regresi	1. Terdapat pengaruh positif antara <i>role conflict</i> terhadap <i>job stress</i> 2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara <i>role conflict</i> terhadap <i>job satisfaction</i> 3. <i>Job stress</i> dapat menjadi variabel

				mediasi pada hubungan <i>role conflict</i> dan <i>job satisfaction</i>
5.	Kadek Iin Dwijayanti dan I Gede Riana (2018) “ <i>The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Employee Performance</i> ”	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work family conflict</i> (X) 2. <i>Job Satisfaction</i> (Z) 3. <i>Employee performance</i> (Y) 	<i>Partial least square</i> (PLS)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> 2. <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> 3. <i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> 4. Variabel intervening <i>job satisfaction</i> terhadap hubungan pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap <i>employee performance</i> tidak dapat diterima
6.	Azazah Indriyani (2009) “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik pekerjaan-keluarga (X1) 2. Konflik keluarga-pekerjaan (X2) 3. Stres Kerja (Z) 4. Kinerja perawat (Y2) 	SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan positif terhadap stres kerja 2. Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap stres kerja 3. Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perawat 4. Konflik pekerjaan-keluarga negatif terhadap kinerja perawat

				5. Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat
7.	Arfiena Rusinta, Harsono, Tri Maryati (2013) “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik peran ganda (X) 2. Kinerja pegawai wanita (Y) 3. Stres kerja (Z) 	SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai 2. Konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja 3. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai 4. Stres kerja memeditasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai
8.	Aqeel Ahmed Soomro, Robert J. Breitenecker, Syed Afzal Moshadi Shah (2018) “ <i>Relation of Work-life Balance, Work-Family Conflict and Family-Work Conflict with The Employee Performance-Moderating Role of Job Satisfaction</i> ”	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work-life Balance</i> (X1) 2. <i>Work-family Conflict</i> (X2) 3. <i>Family-work Conflict</i> (X3) 4. <i>Employee Performance</i> (Y) 5. <i>Job Satisfaction</i> (Z) 	<i>Regression Analysis</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work-life balance</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>employee performance</i> 2. <i>Work-family conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i> 3. <i>Family-work conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> 4. <i>Job satisfaction</i> mampu memoderasi hubungan <i>work-life balance</i> dan <i>employee performance</i> 5. <i>Job satisfaction</i> mampu memoderasi hubungan antara

				<i>work-family conflict</i> dan <i>employee</i> <i>performance</i> 6. <i>Job satisfaction</i> mampu memoderasi hubungan <i>family-</i> <i>work conflict</i> dan <i>employee</i> <i>performance</i>
--	--	--	--	--

Sumber: Penelitian terdahulu

2.4 Keterkaitan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Berdasarkan penelitian yang relevan mendukung beberapa prediksi yang menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki peran ganda yakni peran sebagai pekerja (wanita karir) dan peran sebagai ibu rumah tangga cenderung akan mengalami penurunan pada kinerjanya. Sebab cukup sulit bagi mereka untuk menjalankan dua peran yang saling bertentangan dalam waktu yang bersamaan.

Beberapa penelitian menyatakan temuan yang menggarisbawahi adanya korelasi negatif antara konflik peran ganda dan kinerja karyawan. Dalam penelitian Atik (2017) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh negatif antara peran ganda terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Yogyakarta. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel peran ganda sebesar 46,1%. Lebih lanjut, menurut Zain & Trias (2017) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami oleh wanita pekerja maka akan menurunkan kinerjanya.

Beberapa karyawan yang berperan ganda cenderung tidak menunjukkan kinerja yang maksimal sesuai potensi mereka. Hal ini ditunjukkan dengan adanya

tingkat keterlambatan penyelesaian tugas yang tinggi dan tidak adanya komitmen dan motivasi dalam diri karyawan yang secara langsung berpengaruh pada tingkat produksi dan kualitas yang merupakan hal krusial bagi perusahaan dalam usaha untuk tetap survive. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya menimbulkan dugaan hubungan antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Hubungan Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan penelitian yang mendukung beberapa prediksi yang menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja. Banyak bukti yang menjelaskan bahwa tekanan peran antara pekerjaan dan peran dalam keluarga dapat mengarah pada penurunan fisik dan psikologis karyawan wanita (Thomas & Ganster, 1995 dalam Indriyani, 2009: 30). Tekanan untuk mengembangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stres. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985: 80) menjelaskan bahwa stres, ketegangan, gangguan, kegelisahan dan kelelahan individu terjadi karena keluarga atau pekerjaan itu sendiri sehingga menyebabkan beberapa pengekangan untuk memenuhi tugasnya yang lain.

Beberapa penelitian menyatakan temuan yang menggarisbawahi adanya korelasi positif antara konflik peran ganda dan stres kerja. Dalam penelitian Greenhaus *et al.*, 2003; Frone *et al.*, 1997; Wallace, 2005 ditemukan bahwa terdapat korelasi positif antara stres dan variabel konflik pekerjaan-keluarga/kerja-keluarga dalam berbagai bidang penelitian seperti pengacara, mahasiswa, orang dewasa dengan anak-anak, akuntan (Nart & Batur, 2014: 74). Selain itu, dalam

penelitian yang dilakukan oleh Munda & Ahyar (2018) menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara *work family conflict* dan stres kerja.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Rabenu, Tziner & Sharoni (2017) menyatakan bahwa terdapat korelasi positif yang kuat antara *work family conflict* dan stres. Artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang diperoleh maka semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh wanita berperan ganda dan sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda yang diperoleh maka semakin rendah stres kerja yang dialami oleh wanita berperan ganda.

2.4.3 Hubungan Konflik Peran Ganda Terhadap Kepuasan Kerja

Banyaknya waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan akibat tuntutan kerja yang sangat tinggi akan berdampak pada terbatasnya waktu untuk keluarga. Demikian pula banyaknya waktu yang dipergunakan untuk keluarga akibat tuntutan peran dalam keluarga yang sangat tinggi akan berdampak pada pekerjaan. Oleh karena itu, dinyatakan bahwa pada dasarnya peran ganda yang dialami oleh karyawan merupakan hal yang cukup sulit untuk dilaksanakan dalam waktu yang bersamaan, karena diasumsikan setiap orang memiliki kapasitas yang terbatas, sehingga kelebihan tuntutan di satu posisi akan mengganggu peran seseorang di posisi yang lain sehingga dibutuhkan penyeimbangan peran dalam pekerjaan dan keluarga untuk mencapai suatu kepuasan.

Meningkatnya konflik peran ganda akan mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja. Beberapa penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Netemayer *et al.*, (1996) memperoleh hasil bahwa *work family*

conflict berhubungan negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain seperti penelitian yang dilakukan oleh Triana N.E.D Soeharto (2010) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja.

Selanjutnya, dalam penelitian Prajogo (2013) juga menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif pada kepuasan dalam bekerja. Artinya bahwa semakin tinggi intensitas *work family conflict*, orang akan semakin tidak nyaman dalam bekerja. Semakin orang tidak nyaman dalam bekerja maka ketidakpuasan dalam bekerja akan meningkat.

2.4.4 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres yang terjadi pada karyawan akibat tekanan-tekanan dalam bekerja dianggap sebagai salah satu hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diperlukan adanya pengkondisian stres pada kondisi yang tepat agar kinerja tetap berada pada posisi optimal. Menurut Robbins (2003) dalam Asfahyadin, *et al* (2017: 3) menyatakan bahwa tingkat stres yang dapat dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga membuat karyawan mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan untuk berkreasi, tetapi apabila tingkat stres berlebihan maka akan membuat kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu, stres perlu dikendalikan agar kinerja karyawan tetap optimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sungkawati (2007) dalam temuannya menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi stres kerja maka akan semakin

rendah kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shahriari *et al.*,(2013) menyatakan bahwa stres kerja dan kinerja memiliki pengaruh negatif. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Ahmed dan Ramzan (2013) menyatakan bahwa stres kerja yang terjadi di suatu perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila seorang karyawan mengalami stres kerja maka kinerja yang dicapai akan menurun.

Namun, tidak selamanya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Stres kerja juga dapat berdampak positif. Sebab stres dibutuhkan pada tingkatan tertentu. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, tidak ada tantangan bagi karyawan sehingga cenderung bosan dan berakibat pada kinerja yang rendah. Sebaliknya, adanya stres, karyawan merasa tertantang dan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviansyah & Zunaidah (2011) menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya stres cenderung meningkatkan kinerja karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan kemampuannya dalam menghadapi tantangan kerja dan menyelesaikan pekerjaan.

2.4.5 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan lebih menyukai pekerjaannya tersebut. Kesukaan terhadap pekerjaannya direfleksikan pada aktivitas kerja yang intensitasnya makin tinggi, menekuni pekerjaannya lebih mendalam dan selalu berusaha mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam melaksanakan

pekerjaannya itu. Hal ini akan berdampak baik bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Juniantara (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja sangatlah diperlukan karena dengan adanya kepuasan kerja mampu meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai keuntungan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Adanya ketidakpuasan pegawai dalam pekerjaannya seperti sistem imbalan yang tidak adil, perlakuan yang tidak sama baik dalam *reward* maupun *punishment*, dan kurangnya pemberian intensif atau penghargaan dapat menurunkan kinerja pegawai tersebut. Sehingga penciptaan rasa puas terhadap pekerjaan sangatlah penting guna menunjang kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dan target perusahaan.

2.4.6 Hubungan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja

Berdasarkan teori yang relevan mendukung beberapa prediksi menyatakan bahwa konflik peran ganda mengarah pada stres kerja. Dalam Teori Gibson

menjelaskan bahwa tingginya konflik peran ganda disebabkan karena ketidakmampuan individu untuk mengelola dirinya terkait dengan pekerjaannya dan keluarganya, ketidakmampuan individu tersebut yang menyebabkan terjadinya stres (Poerwati & Oktaviani, 2017). Konflik pekerjaan keluarga cenderung mengarah pada stres kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan waktu lebih banyak untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik keluarga-pekerjaan dapat mengarah pada stres kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stres kerja (Judge, *et al* dalam Wilyana, 2013).

Banyak bukti yang menjelaskan bahwa tekanan antara peran keluarga dan pekerjaan dapat mengarah pada penurunan fisik dan psikologis karyawan wanita (Thomas & Ganster dalam Wilyana, 2013). Tekanan untuk mengembangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stres. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran keluarga. Stres yang dialami oleh karyawan inilah yang akan berdampak pada kinerjanya. Apabila seorang karyawan wanita yang berperan ganda mengalami stres akibat dari peran gandanya tersebut akan berdampak pada kinerjanya. Keterkaitan teori dan hasil penelitian sebelumnya, menimbulkan dugaan hubungan antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

2.4.7 Hubungan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan teori yang relevan mendukung beberapa prediksi menyatakan bahwa konflik peran ganda mengarah pada kepuasan kerja. Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh seseorang, yaitu waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat terbatasnya waktu untuk keluarga, ketegangan dalam suatu peran yang akhirnya mempengaruhi kinerja peran yang lain sehingga dibutuhkan penyeimbangan peran dalam pekerjaan dan keluarga untuk mencapai suatu kepuasan.

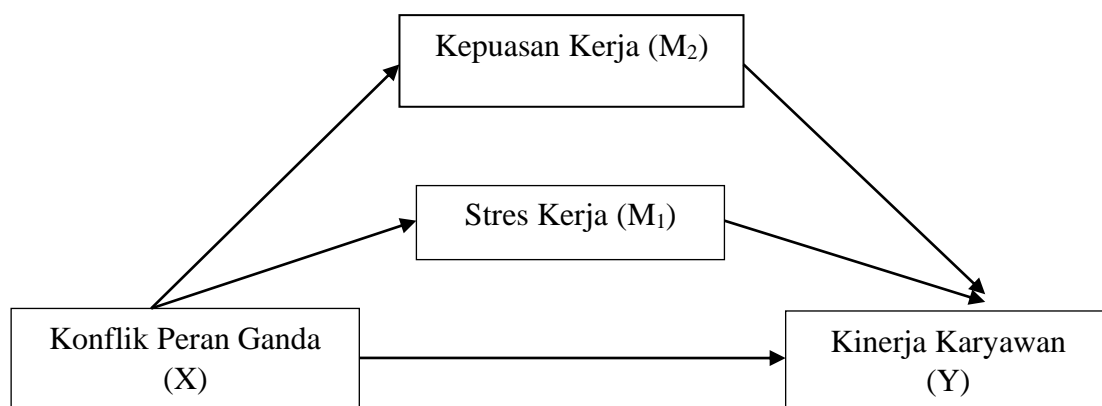
Kepuasan kerja sangatlah diperlukan karena dengan adanya kepuasan kerja pada karyawan mampu meningkatkan kinerja. Adanya ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa pengaruh yang kurang baik bagi organisasi atau perusahaan maupun bagi karyawan. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja, ia tidak akan pernah mencapai keuntungan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa ketidakpuasan pada para karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lie dan Siagian (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Lebih lanjut menurut Vrinda (2011: 34) yang meneliti tentang hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti

semakin meningkat kepuasan kerja pada karyawan maka akan mempengaruhi kinerjanya (meningkat). Keterkaitan penelitian-penelitian sebelumnya menimbulkan dugaan hubungan antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan uraian sebelumnya, kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017: 96). Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati.

H₂ : Terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap stres kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati.

- H₃ : Terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati.
- H₄ : Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati.
- H₅ : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati.
- H₆ : Terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati.
- H₇ : Terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian berupa angka-angka dan analisis bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2017: 7). Penelitian ini mengkaji tentang hubungan antar variabel konflik peran ganda (X) terhadap kinerja karyawan (Y), hubungan antar variabel konflik peran ganda (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui stres kerja (M_1) serta hubungan antar variabel konflik peran ganda (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (M_2).

3.1.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey. Menurut Nana Syaodih (2009: 82) pada umumnya, pengertian survey dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Dengan demikian penelitian survey digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi tentang populasi yang besar dengan menggunakan sampel yang relatif kecil.

Peneliti ingin mencari jawaban mengenai hubungan antara antar variabel. Apakah suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain. Dalam hal ini variabel X yaitu konflik peran ganda, variabel Y yaitu kinerja karyawan, variabel M_1 yaitu stres kerja, variabel M_2 yaitu kepuasan kerja. Dalam memperoleh jawaban tersebut peneliti menggunakan metode survey. Penelitian kuantitatif menggunakan metode survey merupakan penelitian yang dilakukan dengan pengumpulan data yang menggunakan kuisisioner yang disebarakan pada sekelompok orang yang disebut responden. Respon yang diberikan oleh responden memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan mengenai keseluruhan kategori orang-orang yang diwakili oleh responden. Penelitian ini bersifat asosiatif (koresional) yaitu metode penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita pada sentra industri Batik Tulis Bakaran di Desa Bakaran Wetan dan Bakaran Kulon, yang sudah menikah sebanyak 295 orang.

Tabel 3.1.
Populasi Penelitian

No	Nama Usaha	Jumlah Karyawan Wanita
1.	Batik Tjokro	60 orang
2.	Abbida Collection	10 orang
3.	Batik Sekar Arum	30 orang
4.	Batik Yahyu	40 orang
5.	Batik Sekar Melati	5 orang
6.	Adisa Batik	10 orang
7.	Batik Tiara	10 orang
8.	Batik Classic	21 orang
9.	Batik Wates	10 orang
10.	Batik Ninuk Nardi	22 orang
11.	Batik Sular	15 orang
12.	Missih Batik	20 orang
13.	Batik Satria	5 orang
14.	Batik Ambaran	13 orang
15.	Batik Suwarni	12 orang
16.	Batik Ngaminah	12 orang
Total		295 orang

Sumber: Wawancara diolah, 2020

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Penelitian menggunakan sampel karena dalam banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi. Oleh karena itu, harus membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel (Sugiyono, 2017: 81). Dalam penelitian ini peneliti mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2017: 87). Rumus slovin untuk menentukan sampel sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e^2 : Prosentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan

Dalam penelitian ini harga e^2 adalah 5% dengan taraf kepercayaan 95%. Karena penelitian ini merupakan penelitian sosial, bukan penelitian eksak jadi persen kelonggaran ketidakpercayaan 5% dan tingkat kepercayaan 95% sudah memenuhi dalam pengambilan sampel. Sehingga dari populasi di atas dapat dihitung:

$$n = \frac{295}{1 + 295 (0,05)^2}$$

$$n = 169,78 \text{ dibulatkan menjadi } 170$$

Dari perhitungan dengan menggunakan rumus di atas, maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 170 karyawan wanita.

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah cara peneliti mengambil sampel atau contoh yang representatif dari populasi yang tersedia (Sanusi, 2011: 88). Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* yaitu orang-orang tertentu yang cocok sebagai sumber data melalui kriteria sampel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017: 82) menjelaskan bahwa teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Metode pengambilan sampel penelitian menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* yaitu teknik

penentuan sampel yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2017: 82).

Berikut penentuan sampel pada penelitian ini untuk masing-masing sentra ditentukan dengan rumus:

$$n = \frac{X}{N} \times N_1$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel pada tiap sentra

N : Jumlah seluruh populasi

X : Jumlah populasi pada setiap sentra

N_1 : Sampel

Berdasarkan rumus diatas, maka jumlah sampel masing-masing sentra industri Batik Bakaran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Deskripsi Sampel Penelitian

No	Nama Usaha	Perhitungan	Jumlah
1.	Batik Tjokro	$\frac{60}{295} \times 170$	34 Orang
2.	Abida Collection	$\frac{10}{295} \times 170$	6 orang
3.	Batik Sekar Arum	$\frac{30}{295} \times 170$	17 orang
4.	Batik Yahyu	$\frac{40}{295} \times 170$	23 orang
5.	Batik Sekar Melati	$\frac{5}{295} \times 170$	3 orang
6.	Adisa Batik	$\frac{10}{295} \times 170$	6 orang
7.	Batik Tiara	$\frac{10}{295} \times 170$	6 orang
8.	Batik Classic	$\frac{21}{295} \times 170$	12 orang
9.	Batik Wates	$\frac{10}{295} \times 170$	6 orang

10.	Batik Ninuk Nardi	$\frac{22}{295} \times 170$	13 orang
11.	Batik Sular	$\frac{15}{295} \times 170$	9 orang
12.	Missih Batik	$\frac{20}{295} \times 170$	11 orang
13.	Batik Satria	$\frac{5}{295} \times 170$	3 orang
14.	Batik Ambaran	$\frac{13}{295} \times 170$	7 orang
15.	Batik Suwarni	$\frac{12}{295} \times 170$	7 orang
16.	Batik Ngaminah	$\frac{12}{295} \times 170$	7 orang
Total			170 orang

Sumber: Wawancara diolah, 2020

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

Data pada penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data yang langsung diterima oleh pengumpul data tanpa ada perantara (Sugiyono, 2017: 137). Wanita yang telah berkeluarga dan bekerja sebagai karyawan pada sentra industri Batik Tulis Bakaran merupakan responden bagi penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden tersebut. Bentuk data berupa kuesioner berisi indikator pernyataan menggunakan skala likert dengan interval 1 sampai 5.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017: 39). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel konflik peran ganda sebagai variabel bebas

atau *independent*. Variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau *dependent*, variabel stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

3.4.1 Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2017: 39).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda. Variabel konflik peran ganda dalam penelitian ini didefinisikan operasional konflik antar peran yang terjadi pada karyawan wanita, dalam hal ini karyawan wanita yang bekerja di sentra Batik Tulis Bakaran apabila tekanan dari peran dipekerjaannya tidak sesuai dengan tekanan dari peran yang dijalani di keluarga, sehingga pemenuhan tuntutan pada satu peran akan menyulitkan pemenuhan tuntutan pada peran lain. Konflik peran ganda terjadi pada individu (karyawan wanita) yang memiliki peran ganda yaitu di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di tempat kerja (peran dalam pekerjaan) dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh (peran dalam keluarga). Dalam hal ini peran sebagai wanita pekerja menjadi tidak maksimal sebab sebagian besar waktu dicurahkan untuk menyelesaikan urusan keluarga dan sebaliknya peran sebagai seorang ibu rumah tangga yang mulai berkurang sebab sebagian waktu dicurahkan untuk melakukan pekerjaan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel konflik peran ganda diadaptasi dari Greenhaus Beutell (1985) yaitu *time-based conflict* yang diukur

dari kurangnya waktu dengan keluarga dan kurang memperhatikan urusan keluarga akibat sibuk bekerja, serta urusan keluarga berpengaruh pada pekerjaan. Selanjutnya, *Strain-based conflict* diukur dari permasalahan keluarga mempengaruhi pekerjaan, tuntutan pekerjaan mempengaruhi urusan keluarga. *Behavior-based conflict* diukur dari keluhan dari suami dan keluarga tentang pekerjaan yang dijalani dan tuntutan pekerjaan.

3.4.2 Variabel Mediasi

Variabel mediasi atau intervening merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017: 40). Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah stres kerja dan kepuasan kerja.

1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini karyawan wanita pada sentra Batik Tulis Bakaran dalam menghadapi pekerjaannya. Kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan berkaitan dengan tuntutan lingkungan, tekanan waktu dan kecemasan dalam pekerjaan sehingga dapat menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis. Hal ini tampak dari perubahan emosi, pola berfikir dan kondisi fisiknya. Seorang karyawan yang mengalami stres dapat mengganggu kemampuan karyawan tersebut dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja karyawan diadaptasi dari Mangkunegara (2005) yaitu 1) beban kerja

dapat diukur dari beban kerja yang terlalu banyak, 2) waktu kerja yaitu kurangnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, 3) umpan balik yang didapatkan yaitu kurangnya respon yang diberikan atasan terhadap tindakan yang dilakukan, 4) tanggung jawab yaitu tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dirasakan oleh karyawan, dalam hal ini karyawan wanita pada sentra Batik Tulis Bakaran setelah membandingkan apa yang diperoleh dari pekerjaannya dengan apa yang diharapkan. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seorang karyawan sesuai dengan cara pandangnya terhadap pekerjaannya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja diadaptasi dari Robbins (2003) yaitu 1) kerja yang secara mental menantang diukur dari kesempatan mengembangkan keterampilan dan kemampuan, 2) ganjaran yang pantas diukur dari jumlah upah yang diterima dianggap pantas dan tunjangan yang diterima, 3) kondisi kerja yang mendukung diukur dari peralatan dan perlengkapan kerja yang mendukung dan keadaan ruangan yang mendukung, 4) rekan sekerja yang mendukung diukur dari rekan kerja yang membantu (kerja sama) dan sikap rekan kerja yang ramah, 5) kesesuaian kepribadian dan pekerjaan diukur dari kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian dan kebiasaan yang dilakukan.

3.4.3 Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat.

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017: 39).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan wanita pada sentra Batik Tulis Bakaran dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan bisa dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas serta dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan peranan masing-masing karyawan. Kinerja karyawan wanita pada sentra Batik Tulis Bakaran diukur dengan indikator yang diadaptasi dari Suparyadi (2015) yaitu 1) kuantitas diukur dari jumlah atau *output* pekerjaan, 2) kualitas diukur dari kesesuaian *output* dengan standar, keterampilan kerja dan ketelitian kerja, 3) ketepatan waktu diukur dari ketepatan waktu mengerjakan tugas/pekerjaan, 4) kreativitas diukur dari kreativitas (kemampuan mengembangkan gagasan) yang dimiliki saat bekerja, dan kerja sama diukur dari kemampuan bekerja sama.

3.5 Metode Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Kuisisioner atau angket digunakan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu variabel konflik peran ganda, kinerja karyawan, stres kerja dan kepuasan kerja. Kuisisioner terdiri dari butir-butir pertanyaan yang disesuaikan dengan indikator penting yang tercakup dalam variabel penelitian. Setiap pertanyaan telah disertai jawaban yang kemudian responden hanya memilih jawaban yang paling sesuai.

Penskoran pada kuisisioner ini adalah menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017: 93). Pada penelitian ini penskoran pada kuisisioner menggunakan skala *Likert* yang sudah dimodifikasi dengan alternatif lima pilihan jawaban sebagai berikut.

Tabel 3.3.
Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2017: 94)

3.6 Uji Kelayakan Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS for Windows* versi 23. Cara yang digunakan untuk menguji validitas kuisisioner yaitu menggunakan tingkat signifikan alpha sebesar 5% dengan n adalah jumlah responden untuk uji validitas (Ghozali, 2013: 53). Penjelasan sebagai berikut:

1. Apabila hasil signifikansi $< 0,05$ maka pernyataan tersebut valid.
2. Apabila hasil signifikansi $> 0,05$ maka pernyataan tersebut tidak valid.

Jumlah responden dalam uji validitas ini sebanyak 30 responden yang diambil dari uji coba penelitian. Berdasarkan hasil instrumen kepada 30 responden diperoleh hasil validitas sebagai berikut:

Tabel 3.4.
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Konflik Peran Ganda

Variabel	Indikator	Pernyataan	Nilai Sig Hitung	Nilai Sig yang Disyaratkan	Keterangan
Konflik Peran Ganda	<i>Time based conflict</i>	X.1	0,000	<0,05	Valid
		X.2	0,000	<0,05	Valid
		X.3	0,000	<0,05	Valid
	<i>Strain based conflict</i>	X.4	0,000	<0,05	Valid
		X.5	0,000	<0,05	Valid
	<i>Behavior based conflict</i>	X.6	0,000	<0,05	Valid
		X.7	0,000	<0,05	Valid
		X.8	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3.4. menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel konflik peran ganda semua pernyataan memiliki nilai sig <0,05 yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.5.
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Pernyataan	Nilai Sig Hitung	Nilai Sig yang Disyaratkan	Keterangan
Kinerja Karyawan	Kuantitas	Y3.1	0,000	<0,05	Valid
		Y3.2	0,003	<0,05	Valid
	Kualitas	Y3.3	0,000	<0,05	Valid
		Y3.4	0,000	<0,05	Valid
		Y3.5	0,001	<0,05	Valid
	Ketepatan Waktu	Y3.6	0,000	<0,05	Valid
		Y3.7	0,000	<0,05	Valid
	Kreativitas	Y3.8	0,020	<0,05	Valid
		Y3.9	0,015	<0,05	Valid
	Kerja Sama	Y3.10	0,012	<0,05	Valid
		Y3.11	0,176	<0,05	Tidak Valid
		Y3.12	0,006	<0,05	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3.5. menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel kinerja karyawan terdapat 11 pernyataan dengan nilai sig <0,05 yang

artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid dan terdapat 1 pernyataan dengan nilai sig 0,176 ($>0,05$) maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Sehingga pernyataan yang tidak valid tidak digunakan dalam penelitian ini karena tanpa adanya pernyataan yang tidak valid, masing-masing dari indikator dalam variabel kinerja karyawan sudah terwakili oleh pernyataan yang valid.

Tabel 3.6.
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Stres Kerja

Variabel	Indikator	Pernyataan	Nilai Sig Hitung	Nilai Sig yang Disyaratkan	Keterangan
Stres Kerja	Beban Kerja	Y1.1	0,000	$<0,05$	Valid
		Y1.2	0,000	$<0,05$	Valid
		Y1.3	0,066	$<0,05$	Tidak Valid
	Waktu Kerja	Y1.4	0,000	$<0,05$	Valid
		Y1.5	0,004	$<0,05$	Valid
	Umpan Balik yang Didapatkan	Y1.6	0,000	$<0,05$	Valid
		Y1.7	0,000	$<0,05$	Valid
		Y1.8	0,132	$<0,05$	Tidak Valid
	Tanggung Jawab	Y1.9	0,000	$<0,05$	Valid
		Y1.10	0,000	$<0,05$	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3.6. menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel stres kerja terdapat 8 pernyataan dengan nilai sig $<0,05$ yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid dan terdapat 2 pernyataan dengan nilai sig $>0,05$ (0,066 dan 0,132) maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Sehingga pernyataan yang tidak valid tidak digunakan dalam penelitian ini karena tanpa adanya pernyataan yang tidak valid, masing-masing dari indikator dalam variabel stres kerja sudah terwakili oleh pernyataan yang valid.

Tabel 3.7.
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Pernyataan	Nilai Sig Hitung	Nilai Sig yang Disyaratkan	Keterangan
Kepuasan Kerja	Kerja yang Secara Mental Menantang	Y2.1	0,002	<0,05	Valid
		Y2.2	0,000	<0,05	Valid
		Y2.3	0,061	<0,05	Tidak Valid
	Ganjaran yang Pantas	Y2.4	0,001	<0,05	Valid
		Y2.5	0,000	<0,05	Valid
	Kondisi Kerja yang Mendukung	Y2.6	0,000	<0,05	Valid
		Y2.7	0,000	<0,05	Valid
	Rekan Sekerja yang Mendukung	Y2.8	0,000	<0,05	Valid
		Y2.9	0,002	<0,05	Valid
	Kesesuaian Kepribadian dan Pekerjaan	Y2.10	0,001	<0,05	Valid
		Y2.11	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3.7. menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel kepuasan kerja terdapat 10 pernyataan dengan nilai sig <0,05 yang artinya pernyataan tersebut dinyatakan valid dan terdapat 1 pernyataan dengan nilai sig 0,061 (>0,05) maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Sehingga pernyataan yang tidak valid tidak digunakan dalam penelitian ini karena tanpa adanya pernyataan yang tidak valid, masing-masing dari indikator dalam variabel kepuasan kerja sudah terwakili oleh pernyataan yang valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten

atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013: 47). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2013: 48). Penjelasannya sebagai berikut :

1. Apabila hasil koefisien Alpha $>$ taraf signifikan 70 % atau 0,70 maka koefisien tersebut reliabel.
2. Apabila hasil koefisien Alpha $<$ taraf signifikan 70% atau 0,70 maka koefisien tersebut tidak reliabel.

Berdasarkan hasil instrumen kepada 30 responden diperoleh hasil reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3.8.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Konflik Peran Ganda

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Croncoach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,940	,941	8

Sumber : Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3.8. menunjukkan hasil uji reliabilitas pada variabel konflik peran ganda sebesar 0,940 atau 94%. Hal ini menyatakan bahwa kuisioner konflik peran ganda reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian karena memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

Tabel 3.9.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Croncoach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,806	,800	12

Sumber : Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3.9. menunjukkan hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,806 atau 80,6%. Hal ini menyatakan bahwa kuisisioner kinerja karyawan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian karena memiliki *Cronbach Alpha* >0,70.

Tabel 3.10.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Croncoach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,882	,870	10

Sumber : Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3.10. menunjukkan hasil uji reliabilitas pada variabel stres kerja sebesar 0,882 atau 88,2%. Hal ini menyatakan bahwa kuisisioner stres kerja reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian karena memiliki *Cronbach Alpha* >0,70.

Tabel 3.11.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Croncoach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,827	,838	11

Sumber : Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3.11. menunjukkan hasil uji reliabilitas pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,827 atau 82,7%. Hal ini menyatakan bahwa kuisisioner kepuasan kerja reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian karena memiliki *Cronbach Alpha* >0,70.

3.7 Metode Analisis Data

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah di kumpulkan, termasuk pengujiannya (Sanusi, 2011: 115). Lebih lanjut, menurut Sugiyono (2017: 147) menjelaskan bahwa analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang di teliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan.

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan analisa deskriptif atau statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah 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 (Sugiyono, 2017:147). Selanjutnya, menurut Wahyudin (2015: 138) analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan profil variabel penelitian secara individual. Pada penelitian ini analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi masing-masing variabel yaitu konflik peran ganda, kinerja karyawan, stres kerja (mediasi) dan kepuasan kerja (mediasi). Langkah-langkah untuk menentukan kategori atau jenis analisis deskriptif presentase diperoleh masing-masing indikator dalam variabel, dari perhitungan deskriptif presentase kemudian mendeskripsikan ke dalam kalimat. Cara menentukan tingkat kriteria untuk variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menentukan nilai maksimal yaitu skor maksimal angket x Σ soal.
2. Menentukan nilai minimal yaitu skor minimal angket x Σ soal.
3. Menentukan rentang atau jangkauan, yaitu nilai maksimal – nilai minimal.
4. Menentukan banyak kelas (k) yang diperlukan yaitu lima kelas.
5. Menghitung panjang kelas interval (i) dengan rumus sebagai berikut.

$$i = \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas}}$$

6. Menghitung sisa kekurangan bilangan rumus $(k \times i) - \text{rentang}$.

Selanjutnya, penyusunan tabel kriteria masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

3.7.1.1 Variabel Konflik Peran Ganda

1. Nilai maksimal = $5 \times 8 = 40$
2. Nilai minimal = $1 \times 8 = 8$
3. Rentang = $40 - 8 = 32$
4. Interval = $32/5 = 6,4$ (dibulatkan 7)
5. Kekurangan bilangan = $(5 \times 7) - 32 = 3$

Tabel 3.12.
Jenjang Kriteria Variabel Konflik Peran Ganda

No	Interval	Kriteria
1.	34 – 40	Sangat tinggi
2.	27 – 33	Tinggi
3.	20 – 26	Cukup Tinggi
4.	13 – 19	Rendah
5.	6 – 12	Sangat Rendah

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

3.7.1.2 Variabel Kinerja Karyawan

1. Nilai maksimal = $5 \times 11 = 55$

2. Nilai minimal = $1 \times 11 = 11$
3. Rentang = $55 - 11 = 44$
4. Interval = $44/5 = 8,8$ (dibulatkan 9)
5. Kekurangan bilangan = $(5 \times 9) - 44 = 1$

Tabel 3.13.
Jenjang Kriteria Variabel Kinerja Karyawan

No	Interval	Kriteria
1.	47 – 55	Sangat tinggi
2.	38 – 46	Tinggi
3.	29 – 37	Cukup Tinggi
4.	20 – 28	Rendah
5.	11 – 19	Sangat Rendah

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

3.7.1.3 Variabel Stres Kerja

1. Nilai maksimal = $5 \times 8 = 40$
2. Nilai minimal = $1 \times 8 = 8$
3. Rentang = $40 - 8 = 32$
4. Interval = $32/5 = 6,4$ (dibulatkan 7)
5. Kekurangan bilangan = $(5 \times 7) - 32 = 3$

Tabel 3.14.
Jenjang Kriteria Variabel Stres Kerja

No	Interval	Kriteria
1.	34 – 40	Sangat tinggi
2.	27 – 33	Tinggi
3.	20 – 26	Cukup Tinggi
4.	13 – 19	Rendah
5.	6 – 12	Sangat Rendah

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

3.7.1.4 Variabel Kepuasan Kerja

1. Nilai maksimal = $5 \times 10 = 50$

2. Nilai minimal = $1 \times 10 = 10$
3. Rentang = $50 - 10 = 40$
4. Interval = $40/5 = 8$

Tabel 3.15.
Jenjang Kriteria Variabel Kepuasan Kerja

No	Interval	Kriteria
1.	43 – 50	Sangat tinggi
2.	35 – 42	Tinggi
3.	27 – 34	Cukup Tinggi
4.	19 – 26	Rendah
5.	11 – 18	Sangat Rendah

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

3.7.2 Analisis Statistik Inferensial

3.7.2.1 Asumsi *Classical Linear Normality Regression Model*

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2013: 160). Uji normalitas pada penelitian ini dideteksi menggunakan analisis statistik *Kolmogorov-Siminov* (K-S). Analisis statistik *Kolmogorov-Siminov* (K-S) dilakukan dengan menghitung residual data distribusi normal. Suatu data dikatakan normal jika besarnya nilai signifikan variabel $> \alpha = 0,05$ dan sebaliknya apabila nilai signifikan variabel $< \alpha = 0,05$ maka tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2013: 167). Dasar pengambilan keputusan dari uji ini dapat dilihat dari nilai signifikansi dalam kolom *linearity* pada tabel ANOVA. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hubungannya bersifat linear. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hubungannya bersifat tidak linear.

3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independent* (Ghozali, 2013: 105). Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* lebih dari sama dengan 10% dan VIF kurang dari sama dengan 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Sebaliknya, jika nilai *tolerance* kurang dari sama dengan 10% dan VIF lebih dari sama dengan 10 maka terjadi multikolonieritas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2013: 139). Apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homokedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homokedastisitas

atau tidak heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan cara uji Glejser. Uji ini digunakan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen (Gujarati dalam Ghazali, 2013: 142), dengan persamaan regresi:

$$|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_t$$

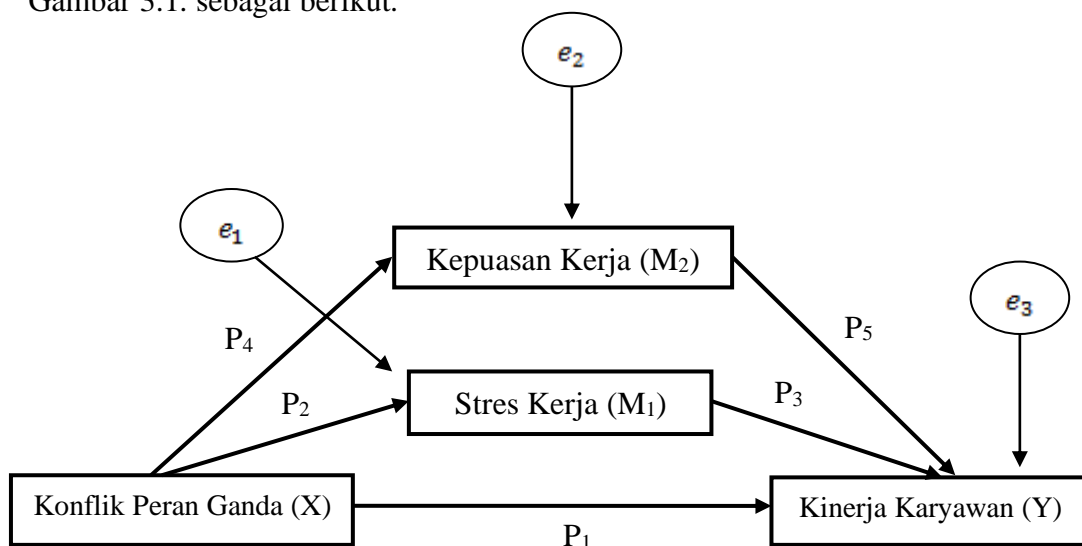
Dengan mengabsolut nilai residual kemudian meregresikan dengan variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikasinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2013: 142). Jika probabilitas signifikan $> 5\%$, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila probabilitas signifikansi $< 5\%$ maka terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen *exogenous* terhadap variabel dependen *endogenous* (Sarwono, 2012). *Path analysis* dapat dikatakan sebagai kepanjangan dari analisis regresi berganda. *Path analysis* dapat melakukan penguraian korelasi antar variabel dengan melihat pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, pengaruh total dan pengaruh faktor lain yang tidak dapat dilakukan oleh regresi.

Path analysis merupakan perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan variabel-variabel yang lebih dari satu persamaan. Dalam penelitian ini *path analysis* digunakan untuk menguji pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita melalui stres kerja dan pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita melalui kepuasan kerja pada sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati.

Dalam penelitian ini, model diagram analisis jalur dapat diilustrasikan pada Gambar 3.1. sebagai berikut.



Gambar 3.1. Diagram Jalur Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Keterangan :

X : Konflik peran ganda

M_1 : Stres kerja

M_2 : Kepuasan kerja

Y : Kinerja karyawan

e_1 : Jumlah *error variance* variabel M_1 yang tidak dapat dijelaskan oleh X

e_2 : Jumlah *error variance* variabel M_2 yang tidak dapat dijelaskan oleh X

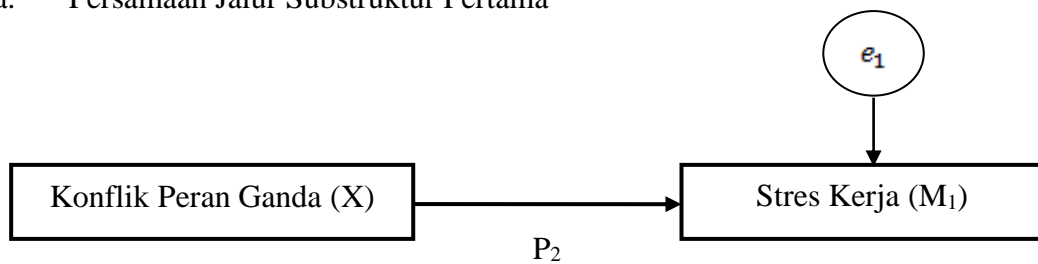
- e_3 : Jumlah *error variance* variabel Y_3 yang tidak dapat dijelaskan oleh X , M_1 , dan M_2
- P_1 : Koefisien regresi konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan
- P_2 : Koefisien regresi konflik peran ganda terhadap stres kerja
- P_4 : Koefisien regresi konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja
- P_3 : Koefisien regresi stres kerja terhadap kinerja karyawan
- P_5 : Koefisien regresi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- $P_2 \times P_3$: Koefisien regresi konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja
- $P_4 \times P_5$: Koefisien regresi konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur. Koefisien jalur merupakan *standardized* koefisien regresi. Koefisien jalur dihitung dengan membuat tiga persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan (Ghozali, 2013: 251).

3.7.3.1 Persamaan Struktural

Persamaan struktural adalah persamaan yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur yang ada (Juliansyah Noor, 2014: 84). Berdasarkan diagram jalur pada Gambar 3.2 diatas, dapat diformulasikan ke dalam 3 (tiga) bentuk persamaan struktural, yaitu:

a. Persamaan Jalur Substruktur Pertama

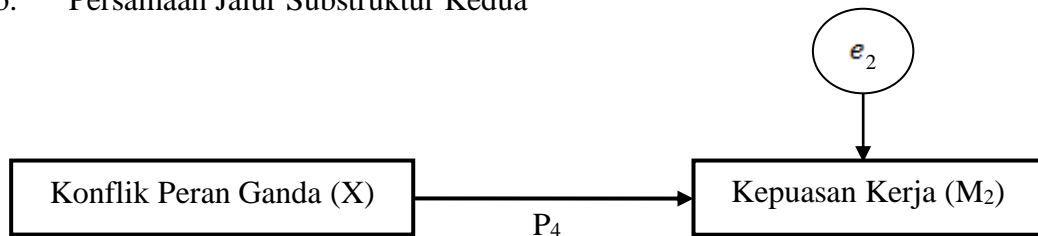
Gambar 3.2. Diagram Jalur Substruktur Pertama: Diagram Jalur X Terhadap M_1

$$\text{Persamaan : } M_1 = p_2X + e_1$$

Keterangan:

 M_1 = Stres Kerja p = Koefisien regresi p_2 = Koefisien regresi konflik peran ganda terhadap stres kerja X = Konflik peran ganda e_1 = Konstanta lain yang tidak dijelaskan dalam variabel independen

b. Persamaan Jalur Substruktur Kedua

Gambar 3.3. Diagram Jalur Substruktur Kedua: Diagram Jalur X Terhadap M_2

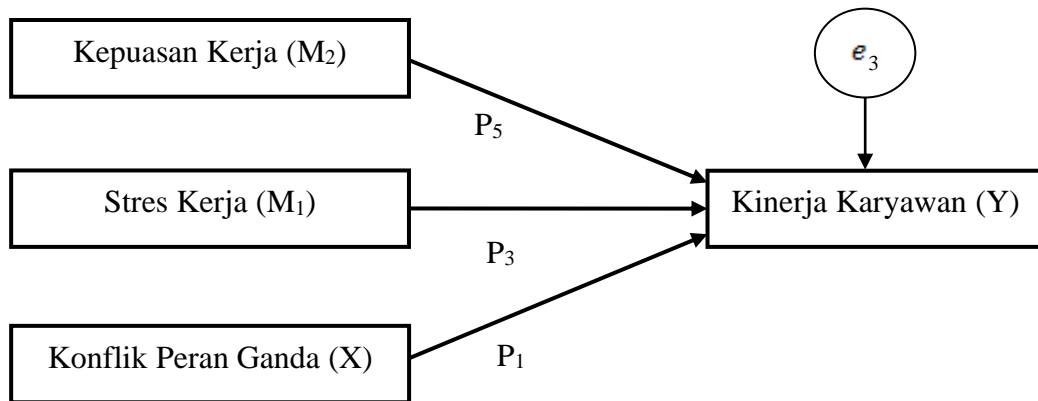
$$\text{Persamaan : } M_2 = p_4X + e_2$$

Keterangan:

 M_2 = Kepuasan kerja p = Koefisien regresi p_4 = Koefisien regresi konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja X = Konflik peran ganda

e_2 = Konstanta lain yang tidak dijelaskan dalam variabel independen

c. Persamaan Jalur Substruktur Ketiga



Gambar 3.4. Diagram Jalur Substruktur Ketiga: Diagram Jalur X, M₁, M₂ Terhadap Y

Persamaan : $Y = p_1X + p_3M_1 + p_5M_2 + e_3$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Konflik peran ganda

M₁ = Stres kerja

M₂ = Kepuasan kerja

p = Koefisien regresi

p_1 = Koefisien regresi konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan

p_3 = Koefisien regresi stres kerja terhadap kinerja karyawan

p_5 = Koefisien regresi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

e_3 = Konstanta lain yang tidak dijelaskan dalam variabel independen

3.7.3.2 Perhitungan Pengaruh

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)
 - a. Pengaruh Variabel Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja

$$X \rightarrow M_1$$
 - b. Pengaruh Variabel Konflik Peran Ganda terhadap Kepuasan Kerja

$$X \rightarrow M_2$$
 - c. Pengaruh Variabel Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan

$$X \rightarrow Y$$
 - d. Pengaruh Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$M_1 \rightarrow Y$$
 - e. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$M_2 \rightarrow Y$$
2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)
 - a. Pengaruh Variabel Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja

$$X \rightarrow M_1 \rightarrow Y$$
 - b. Pengaruh Variabel Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X \rightarrow M_2 \rightarrow Y$$
3. Pengaruh Total (*Total Effect*)
 - a. Pengaruh Variabel Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja

$$X \rightarrow M_1 \rightarrow Y$$

- b. Pengaruh Variabel Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X \longrightarrow M_2 \longrightarrow Y$$

3.7.4 Uji *Goodness of Fit*

3.7.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing variabel konflik peran ganda, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin mendekati nilai 0 semakin kecil pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat, begitu juga semakin mendekati nilai 1 semakin besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Selanjutnya, untuk mengetahui koefisien determinasi parsial yaitu dengan cara mengkuadratkan nilai *correlations partial* pada tabel *coefficients*, kemudian diubah ke dalam bentuk persentase.

3.7.4.2 Uji F

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan alat bantu *SPSS for windows* versi 23, dengan cara membandingkan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Apabila perhitungan signifikan hitung $< 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013: 98). Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu:

1. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3.7.5.2 Uji Sobel (*Sobel Test*)

Menurut Ghozali (2013: 249) untuk menguji pengaruh variabel mediasi atau intervening digunakan metode analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Uji sobel digunakan untuk melihat pengaruh mediasi maka ditunjukkan dengan perkalian koefisien signifikan atau tidak.

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dalam Ghozali (2013: 248) dan dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (konflik peran ganda) kepada variabel dependen (kinerja karyawan) melalui variabel mediasi (stres kerja) dan kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (konflik peran ganda)

kepada variabel dependen (kinerja karyawan) melalui variabel mediasi (kepuasan kerja). Pengaruh tidak langsung konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja dihitung dengan cara mengalikan jalur konflik peran ganda ke stres kerja (a) dengan jalur stres kerja ke kinerja karyawan (b) atau ab. Jadi koefisien ab = (c- c'), dimana c adalah pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan tanpa mengontrol stres kerja sedangkan c' adalah koefisien pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan setelah mengontrol stres kerja. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb.

Selanjutnya, untuk pengaruh tidak langsung konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dihitung dengan cara mengalikan jalur konflik peran ganda ke kepuasan kerja (a) dengan jalur kepuasan kerja ke kinerja karyawan (b) atau ab. Jadi koefisien ab = (c- c'), dimana c adalah pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan tanpa mengontrol kepuasan kerja sedangkan c' adalah koefisien pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan setelah mengontrol kepuasan kerja. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb.

Besarnya standar eror tidak langsung (*indirrect effect*) Sab dihitung dengan rumus berikut ini (Ghozali, 2013: 255):

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Secara manual menguji signifikansi pengaruh tidak langsung menggunakan rumus, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Keterangan :

a = koefisien variabel independen terhadap variabel mediasi atau intervening

b = koefisien variabel mediasi atau intervening terhadap variabel dependen

Sa = standar error variabel independen terhadap variabel mediasi atau intervening

Sb = standar error variabel mediasi atau intervening terhadap variabel dependen

Nilai t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dan jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi (Ghozali 2013: 155). Terdapat dua jenis pengaruh mediasi yakni mediasi penuh (*full mediation*) dan mediasi sebagian (*partial mediation*). *Full mediation* ini menunjukkan bahwa variabel independen sepenuhnya dimediasi oleh mediator karena tidak ada lagi pengaruh langsung dari variabel independen terhadap dependen. Sementara *partial mediation* menunjukkan bahwa disamping memiliki pengaruh tidak langsung melalui mediator, variabel independen juga mempunyai pengaruh langsung yang signifikan pada variabel dependen. Uji Sobel dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja dan pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Statistik Deskriptif

Data yang diperoleh dari pengisian angket yang dilakukan oleh semua responden kemudian dianalisis melalui analisis statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan (Sugiyono, 2017: 207). Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan tujuan memberikan penjelasan setiap variabel yang diteliti yaitu variabel konflik peran ganda, kinerja karyawan, stres kerja dan kepuasan kerja agar mudah dipahami. Gambaran data yang diperoleh meliputi nilai terendah (*minimum*), nilai tertinggi (*maximum*), rata-rata (*mean*), dan standar deviasi (*SD*), serta analisis deskriptif presentase masing-masing variabel independen dan dependen. Pengukuran analisis statistik deskriptif ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows* versi 23. Berikut ini dijelaskan secara rinci masing-masing variabel penelitian.

4.1.1.1 Analisis Statistik Deskriptif Konflik Peran Ganda

Data penelitian konflik peran ganda diperoleh melalui angket dengan 8 butir pertanyaan, kemudian diolah dengan bantuan program *SPSS for Windows* versi 23 dan diperoleh hasil statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Statistik Deskriptif Variabel Konflik Peran Ganda

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Konflik Peran Ganda	170	8,00	40,00	21,6059	8,26506
Valid N (listwise)	170				

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan statistik deskriptif pada Tabel 4.1, menunjukkan bahwa dari 8 butir pertanyaan variabel konflik peran ganda, nilai tertinggi dari variabel konflik peran ganda adalah 40, nilai terendahnya adalah 8, dan nilai rata-ratanya adalah 21,6059. Apabila dilihat dari jawaban angket masing-masing responden, gambaran konflik peran ganda disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2.
Analisis Deskriptif Presentase Variabel Konflik Peran Ganda

No	Interval	Kriteria	F	Presentase
1.	34 – 40	Sangat tinggi	14	8,2%
2.	27 – 33	Tinggi	37	21,8%
3.	20 – 26	Cukup Tinggi	48	28,2%
4.	13 – 19	Rendah	47	27,6%
5.	6 – 12	Sangat Rendah	24	14,1%
Jumlah			170	100%
Rata-rata				21,6059
Kriteria				Cukup Tinggi

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa tingkat konflik peran ganda dari 170 karyawan wanita yaitu sebanyak 14 karyawan wanita atau 8,2% memiliki konflik peran ganda yang sangat tinggi, 37 karyawan wanita atau 21,8 % memiliki konflik peran ganda yang tinggi, 48 karyawan wanita atau 28,2% memiliki konflik peran ganda yang cukup tinggi, 47 karyawan wanita atau 27,6% memiliki konflik

peran ganda yang rendah dan 24 karyawan wanita atau 14,1% memiliki konflik peran ganda yang sangat rendah. Secara keseluruhan, konflik peran ganda pada karyawan wanita termasuk dalam kategori cukup tinggi. Hal ini tercermin dari rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 21,6059 yang masuk dalam kategori cukup tinggi.

Variabel konflik peran ganda dalam penelitian ini diukur menggunakan 3 indikator yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Gambaran mengenai dukungan tiap indikator variabel konflik peran ganda dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3.
Analisis Deskriptif Per Indikator Variabel Konflik Peran Ganda

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1.	<i>Time based conflict</i>	8,21	Cukup tinggi
2.	<i>Strain based conflict</i>	5,42	Cukup Tinggi
3.	<i>Behavior based conflict</i>	7,97	Cukup Tinggi

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 4.3, menunjukkan bahwa masing-masing indikator konflik peran ganda berada dalam kategori cukup tinggi. Indikator yang paling dominan mempengaruhi konflik peran ganda sebagai wanita pekerja di sentra industri Batik Tulis Bakaran yaitu *time based conflict*. Pada indikator *time based conflict* nilai rata-ratanya sebesar 8,21, indikator *strain based conflict* nilai rata-ratanya sebesar 5,42 dan *behavior based conflict* nilai rata-ratanya sebesar 7,97.

4.1.1.2 Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Data penelitian kinerja karyawan diperoleh melalui angket dengan 11 butir pertanyaan, kemudian diolah dengan bantuan program *SPSS for Windows* versi 23 dan diperoleh hasil statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4.4.
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	170	37	54	44,94	3,162
Valid N (listwise)	170				

Sumber : Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan statistik deskriptif pada Tabel 4.4, menunjukkan bahwa dari 11 butir pertanyaan variabel kinerja karyawan, nilai tertinggi dari variabel kinerja karyawan adalah 54, nilai terendahnya adalah 37, dan nilai rata-ratanya adalah 44,94. Apabila dilihat dari jawaban angket masing-masing responden, gambaran kinerja karyawan disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5.
Analisis Deskriptif Presentase Variabel Kinerja Karyawan

No	Interval	Kriteria	F	Presentase
1.	47 – 55	Sangat tinggi	58	34,1%
2.	38 – 46	Tinggi	111	65,3%
3.	29 – 37	Cukup Tinggi	1	0,6%
4.	20 – 28	Rendah	0	0%
5.	11 – 19	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah			170	100%
Rata-rata				44,94
Kriteria				Tinggi

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.5, diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan dari 170 karyawan wanita yaitu sebanyak 58 karyawan wanita atau 34,1% memiliki kinerja yang sangat tinggi, 111 karyawan wanita atau 65,3 % memiliki kinerja yang tinggi dan 1 karyawan wanita atau 0,6% memiliki kinerja yang cukup tinggi. Secara keseluruhan, tingkat kinerja karyawan wanita termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini tercermin dari rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 44,94 yang masuk dalam kategori tinggi.

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan 5 indikator yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas, dan kerja sama. Gambaran mengenai dukungan tiap indikator variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6.
Analisis Deskriptif Per Indikator Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1.	Kuantitas	8,19	Tinggi
2.	Kualitas	13,15	Sangat Tinggi
3.	Ketepatan Waktu	7,94	Tinggi
4.	Kreativitas	7,85	Tinggi
5.	Kerja sama	7,81	Tinggi

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel, 4.6, menunjukkan bahwa 4 indikator kinerja berada dalam kategori tinggi yaitu indikator kuantitas, ketepatan waktu, kreativitas dan kerja sama. Sedangkan indikator kualitas berada pada kategori sangat tinggi. Indikator yang paling dominan mempengaruhi kinerja sebagai wanita pekerja di sentra industri Batik Tulis Bakaran yaitu kualitas dengan nilai rata-ratanya sebesar 13,15. Pada indikator kuantitas nilai rata-ratanya sebesar 8,19, indikator ketepatan waktu nilai rata-ratanya sebesar 7,94, indikator

kreativitas nilai rata-ratanya sebesar 7,85 dan indikator kerja sama nilai rata-ratanya sebesar 7,81.

4.1.1.3 Analisis Statistik Deskriptif Stres Kerja

Data penelitian stres kerja diperoleh melalui angket dengan 8 butir pertanyaan, kemudian diolah dengan bantuan program *SPSS for Windows* versi 23 dan diperoleh hasil statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4.7.
Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	170	14	40	25,88	5,553
Valid N (listwise)	170				

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan statistik deskriptif pada Tabel 4.7, menunjukkan bahwa dari 8 butir pertanyaan variabel stres kerja, nilai tertinggi dari variabel stres kerja adalah 40, nilai terendahnya adalah 14, dan nilai rata-ratanya adalah 25,88. Apabila dilihat dari jawaban angket masing-masing responden, gambaran stres kerja disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8.
Analisis Deskriptif Presentase Variabel Stres Kerja

No	Interval	Kriteria	F	Presentase
1.	34 – 40	Sangat tinggi	21	12,4%
2.	27 – 33	Tinggi	49	28,8%
3.	20 – 26	Cukup Tinggi	79	46,5%
4.	13 – 19	Rendah	21	12,4%
5.	6 – 12	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah			170	100%
Rata-rata				25,88
Kriteria				Cukup Tinggi

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8, diketahui bahwa tingkat stres kerja dari 170 karyawan wanita yaitu sebanyak 21 karyawan wanita atau 12,4% memiliki stres kerja yang sangat tinggi, 49 karyawan wanita atau 28,8% memiliki stres kerja yang tinggi, 79 karyawan wanita atau 46,5% memiliki stres kerja yang cukup tinggi, dan 21 karyawan wanita atau 12,4% memiliki stres kerja yang rendah. Secara keseluruhan, tingkat stres kerja karyawan wanita termasuk dalam kategori cukup tinggi. Hal ini tercermin dari rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 25,88 yang masuk dalam kategori cukup tinggi.

Variabel stres kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan 4 indikator yaitu beban kerja, waktu kerja, umpan balik yang didapatkan, dan tanggung jawab. Gambaran mengenai dukungan tiap indikator variabel stres kerja dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9.
Analisis Deskriptif Per Indikator Variabel Stres Kerja

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1.	Beban kerja	5,75	Cukup Tinggi
2.	Waktu kerja	6,75	Cukup Tinggi
3.	Umpan balik yang didapatkan	6,47	Cukup Tinggi
4.	Tanggung jawab	6,90	Cukup Tinggi

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 4.9, menunjukkan bahwa masing-masing indikator stres kerja berada dalam kategori cukup tinggi. Indikator yang paling dominan mempengaruhi stres kerja sebagai wanita pekerja di sentra industri Batik Tulis Bakaran yaitu tanggung jawab dengan nilai rata-ratanya sebesar 6,90. Pada indikator beban kerja nilai rata-ratanya sebesar 5,75, indikator waktu kerja nilai

rata-ratanya sebesar 6,75 dan indikator umpan balik yang didapatkan nilai rata-ratanya sebesar 6,47.

4.1.1.4 Analisis Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Data penelitian kepuasan kerja diperoleh melalui angket dengan 10 butir pertanyaan, kemudian diolah dengan bantuan program *SPSS for Windows* versi 23 dan diperoleh hasil statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4.10.
Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	170	33	50	41,41	3,787
Valid N (listwise)	170				

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan statistik deskriptif pada Tabel 4.10, menunjukkan bahwa dari 10 butir pertanyaan variabel kepuasan kerja, nilai tertinggi dari variabel kepuasan kerja adalah 50, nilai terendahnya adalah 33, dan nilai rata-ratanya adalah 41,41. Apabila dilihat dari jawaban angket masing-masing responden, gambaran kepuasan kerja disajikan pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11.
Analisis Deskriptif Presentase Variabel Kepuasan Kerja

No	Interval	Kriteria	F	Presentase
1.	43 – 50	Sangat tinggi	64	37,6%
2.	35 – 42	Tinggi	104	61,2%
3.	27 – 34	Cukup Tinggi	2	1,2%
4.	19 – 26	Rendah	0	0%
5.	11 – 18	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah			170	100%
Rata-rata				41,41
Kriteria				Tinggi

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.11, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja dari 170 karyawan wanita sebanyak 64 karyawan wanita atau 37,6% memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi, 104 karyawan wanita atau 61,2% memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dan 2 karyawan wanita atau 1,2% memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi. Secara keseluruhan, tingkat kepuasan kerja karyawan wanita termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini tercermin dari rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 41,41 yang masuk dalam kategori tinggi.

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan 5 indikator yaitu kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dan pekerjaan. Gambaran mengenai dukungan tiap indikator variabel stres kerja dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12.
Analisis Deskriptif Per Indikator Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1.	Kerja yang secara mental menantang	8,29	Tinggi
2.	Ganjaran yang pantas	8,41	Tinggi
3.	Kondisi kerja yang mendukung	8,31	Tinggi
4.	Rekan sekerja yang mendukung	8,67	Tinggi
5.	Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan	7,74	Tinggi

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel, 4.12, menunjukkan bahwa masing-masing indikator kepuasan kerja berada dalam kategori tinggi. Indikator yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja sebagai wanita pekerja di sentra industri Batik Tulis Bakaran yaitu rekan sekerja yang mendukung dengan nilai rata-

ratanya sebesar 8,67. Pada indikator kerja yang secara mental menantang nilai rata-ratanya sebesar 8,29, indikator ganjaran yang pantas nilai rata-ratanya sebesar 8,41, indikator kondisi kerja yang mendukung nilai rata-ratanya sebesar 8,31 dan indikator kesesuaian kepribadian dan pekerjaan nilai rata-ratanya sebesar 7,74.

4.1.2 Analisis Statistik Inferensial

4.1.2.1 Asumsi *Classical Linear Normality Regression Model*

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, (Ghozali, 2013: 160). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* dengan menggunakan nilai signifikansi sebagai dasarnya. Apabila nilai signifikansi $>0,05$ maka data penelitian tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $<0,05$ maka data penelitian tersebut tidak berdistribusi normal.

a. Uji Statistik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* Stres Kerja Sebagai Variabel Dependen (Substruktur 1)

Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS for Windows* versi 23. Berikut hasil uji normalitas dengan stres kerja sebagai variabel dependen (substruktur 1):

Tabel 4.13.

Hasil Uji Statistik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* Stres Kerja Sebagai Variabel Dependen (Substruktur 1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		170
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,33882806
Most Extreme Differences	Absolute	,045
	Positive	,030
	Negative	-,045
Test Statistic		,045
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan uji statistik pada Tabel 4.13, diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* yaitu 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dengan stres kerja sebagai variabel dependen berdistribusi normal karena nilai signifikansi berada diatas 0,05 ($0,200 > 0,05$).

b. Uji Statistik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Dependen (Substruktur 2)

Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS for Windows* versi 23. Berikut hasil uji normalitas kepuasan kerja sebagai variabel dependen (substruktur 2):

Tabel 4.14.
Hasil Uji Statistik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Dependen (Substruktur 2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		170
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,66762269
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,041
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,068 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan uji statistik pada Tabel 4.14, diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* yaitu 0,068. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen berdistribusi normal karena nilai signifikansi berada diatas 0,05 ($0,068 > 0,05$).

c. Uji Statistik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen (Substruktur 3)

Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS for Windows* versi 23. Berikut hasil uji normalitas kinerja karyawan sebagai variabel dependen (substruktur 3):

Tabel 4.15.
Hasil Uji Statistik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		170
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,55446600
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,066
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,069 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan uji statistik pada Tabel 4.15, diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* yaitu 0,069. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen berdistribusi normal karena nilai signifikansi berada diatas 0,05 ($0,069 > 0,05$).

2. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linear atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dari uji linearitas dapat dilihat dari nilai signifikansi *linearity* dalam tabel ANOVA. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan mempunyai hubungan linear. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak mempunyai hubungan linear. Adapun hasil uji linearitas melalui *SPSS for Windows* versi 23 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.16.
Hasil Uji Linearitas Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Konflik Peran Ganda	Between (Combined)		2793,837	31	90,124	5,147	,000
	Groups	Linearity	2028,908	1	2028,908	115,862	,000
		Deviation from	764,929	30	25,498	1,456	,077
		Linearity					
		Within Groups	2416,569	138	17,511		
	Total	5210,406	169				

Sumber : Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.16, diperoleh nilai signifikansi pada *Linearity* konflik peran ganda sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa antara konflik peran ganda dengan stres kerja terdapat hubungan linear.

Tabel 4.17.
Hasil Uji Linearitas Konflik Peran Ganda Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Konflik Peran Ganda	Between (Combined)		636,846	31	20,543	1,587	,038
	Groups	Linearity	149,880	1	149,880	11,579	,001
		Deviation from	486,966	30	16,232	1,254	,192
		Linearity					
		Within Groups	1786,330	138	12,944		
	Total	2423,176	169				

Sumber : Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.17, diperoleh nilai signifikansi pada *Linearity* konflik peran ganda sebesar 0,001 kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Artinya bahwa antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja terdapat hubungan linear.

Tabel 4.18.
Hasil Uji Linearitas Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Konflik Peran Ganda	Between Groups	(Combined)	463,146	31	14,940	1,681	,023
		Linearity	105,181	1	105,181	11,837	,001
		Deviation from					
		Linearity	357,965	30	11,932	1,343	,130
	Within Groups		1226,266	138	8,886		
Total			1689,412	169			

Sumber : Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.18, diperoleh nilai signifikansi pada *Linearity* konflik peran ganda sebesar 0,001 kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Artinya bahwa antara konflik peran ganda dengan kinerja karyawan terdapat hubungan linear.

Tabel 4.19.
Hasil Uji Linearitas Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	378,386	26	14,553	1,587	,047
		Linearity	61,433	1	61,433	6,701	,011
		Deviation from					
		Linearity	316,953	25	12,678	1,383	,122
	Within Groups		1311,026	143	9,168		
Total			1689,412	169			

Sumber : Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.19, diperoleh nilai signifikansi pada *Linearity* stres kerja sebesar 0,011 kurang dari 0,05 ($0,011 < 0,05$). Artinya bahwa antara stres kerja dengan kinerja karyawan terdapat hubungan linear.

Tabel 4.20.
Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	385,047	16	24,065	2,823	,000
Between Groups	229,121	1	229,121	26,876	,000
Linearity					
Deviation from Linearity	155,926	15	10,395	1,219	,263
Within Groups	1304,365	153	8,525		
Total	1689,412	169			

Sumber : Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.20, diperoleh nilai signifikansi pada *Linearity* stres kerja sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan terdapat hubungan linear.

3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2013: 105). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi antar variabel bebasnya. Adanya multikolonieritas atau tidak yaitu dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Dikatakan terjadi multikolonieritas apabila nilai *tolerance* kurang dari sama dengan 0,10 ($\geq 0,10$) dan nilai VIF lebih dari sama dengan 10. Sebaliknya dikatakan tidak terjadi multikolonieritas apabila nilai *tolerance* lebih dari sama dengan 0,10 ($\geq 0,10$) dan nilai VIF kurang dari sama dengan 10. Hasil uji multikolonieritas melalui *SPSS for windows* versi 23 dapat dilihat pada Tabel 4.21 berikut ini:

Tabel 4.21.
Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Kinerja Karyawan Sebagai Variabel
Dependen

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	30,466	2,526			
	Konflik Peran Ganda	-,198	,031	-,517	,581	1,723
	Kepuasan Kerja	,257	,054	,307	,936	1,068
	Stres Kerja	,314	,046	,551	,609	1,641

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.21, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* 0,581 untuk konflik peran ganda, 0,936 untuk kepuasan kerja dan 0,609 untuk stres kerja. Sedangkan nilai VIF sebesar 1,723 untuk konflik peran ganda, 1,068 untuk kepuasan kerja dan 1,641 untuk stres kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi tidak terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013: 139). Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai nilai *variance* dari residualnya tetap atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dengan metode glejser

dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya jika pengaruh variabel bebas tidak signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas melalui *SPSS For Windows* versi 23 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.22.
Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,097	1,469		2,108	,037
	Konflik Peran Ganda	-,005	,018	-,025	-,249	,803
	Kepuasan Kerja	-,012	,031	-,030	-,373	,710
	Stres Kerja	-,017	,027	-,064	-,645	,520

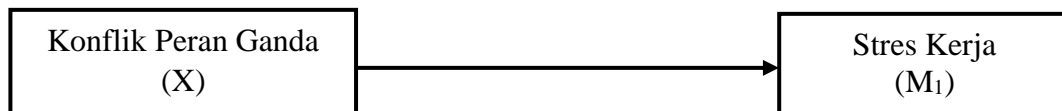
a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.22. dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,803 untuk variabel konflik peran ganda, 0,710 untuk variabel kepuasan kerja dan 0,520 untuk variabel stres kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, artinya pengaruh variabel bebas tidak signifikan terhadap nilai mutlak residualnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.1.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

4.1.3.1 Persamaan Substruktur Pertama



Gambar 4.1. Diagram Jalur X Terhadap M_1

Persamaan regresinya antara lain : $M_1 = \beta_2 X + e_1$

Berdasarkan hasil analisis regresi yang didapat dengan menggunakan *SPSS for Windows* versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.23.
Hasil Uji Regresi Linear Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Dependen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,624 ^a	,389	,386	4,352

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda
Sumber: Data penelitian diolah, 2020

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2028,908	1	2028,908	107,137	,000 ^b
	Residual	3181,497	168	18,937		
	Total	5210,406	169			

a. Dependent Variable: Stres Kerja
b. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,819	,937		17,958	,000
Konflik Peran Ganda	,419	,041	,624	10,351	,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada Tabel 4.23, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$M_1 = 0,624X + e_1$$

$$\text{Nilai } e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,389} = \sqrt{0,611} = 0,782$$

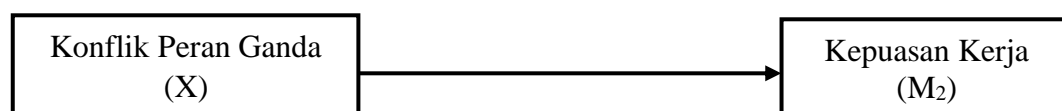
Sehingga diperoleh persamaan regresi:

$$M_1 = 0,624X + 0,782$$

Model regresi linear tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi X menunjukkan arah positif artinya apabila konflik peran ganda (X) meningkat maka akan menyebabkan peningkatan atau kenaikan stres kerja (M_1).
- Nilai e_1 sebesar 0,782 merupakan varian stres kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel konflik peran ganda.

4.1.3.2 Persamaan Substruktur Kedua



Gambar 4.2. Diagram Jalur X Terhadap M_2

Persamaan regresinya antara lain: $M_2 = \beta_4 X + e_2$

Berdasarkan hasil analisis regresi yang didapat dengan menggunakan *SPSS for Windows* versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.24.
Hasil Uji Regresi Linear Konflik Peran Ganda Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,249 ^a	,062	,056	3,679

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149,880	1	149,880	11,076	,001 ^b
	Residual	2273,296	168	13,532		
	Total	2423,176	169			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,874	,792		55,418	,000
	Konflik Peran Ganda	-,114	,034	-,249	-3,328	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.24, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$M_2 = -0,249X + e_2$$

$$\text{Nilai } e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,062} = \sqrt{0,938} = 0,969$$

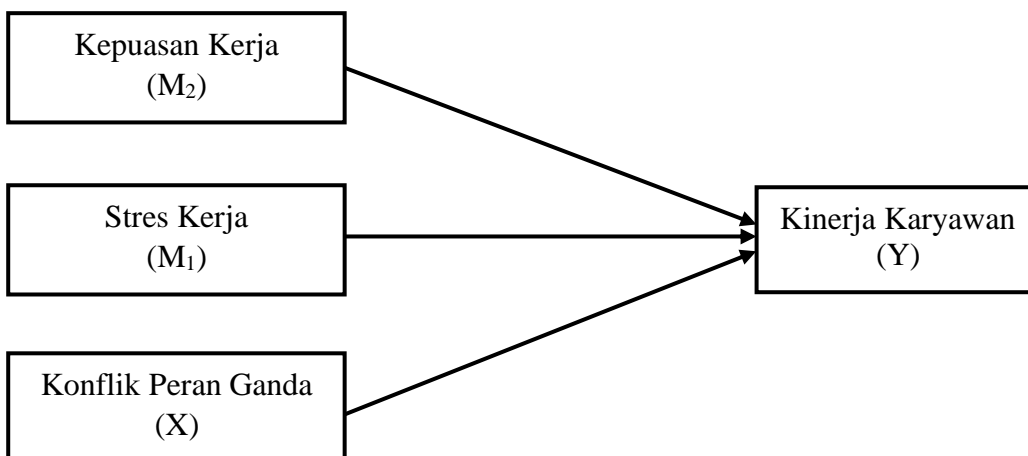
Sehingga diperoleh persamaan regresi:

$$M_2 = -0,249X + 0,969$$

Model regresi linear tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi X menunjukkan arah negatif artinya bahwa apabila variabel konflik peran ganda (X) meningkat maka akan menyebabkan penurunan variabel kepuasan kerja (M_2).
- Nilai e_2 sebesar 0,969 merupakan varian kepuasan kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel konflik peran ganda.

4.1.3.3 Persamaan Substruktur Ketiga



Gambar 4.3. Diagram Jalur X Terhadap Y

Persamaan regresinya antara lain: $Y = p_1X + p_3M_1 + p_5M_2 + e_3$

Berdasarkan hasil analisis regresi yang didapat dengan menggunakan *SPSS for Windows* versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.25.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,589 ^a	,347	,335	2,577

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Konflik Peran Ganda

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	586,637	3	195,546	29,435	,000 ^b
	Residual	1102,775	166	6,643		
	Total	1689,412	169			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Konflik Peran Ganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,466	2,526		12,063	,000
	Konflik Peran Ganda	-,198	,031	-,517	-6,281	,000
	Stres Kerja	,314	,046	,551	6,860	,000
	Kepuasan Kerja	,257	,054	,307	4,743	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.25, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,517X + 0,551M_1 + 0,307M_2 + e_3$$

$$\text{Nilai } e_3 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,347} = \sqrt{0,653} = 0,808$$

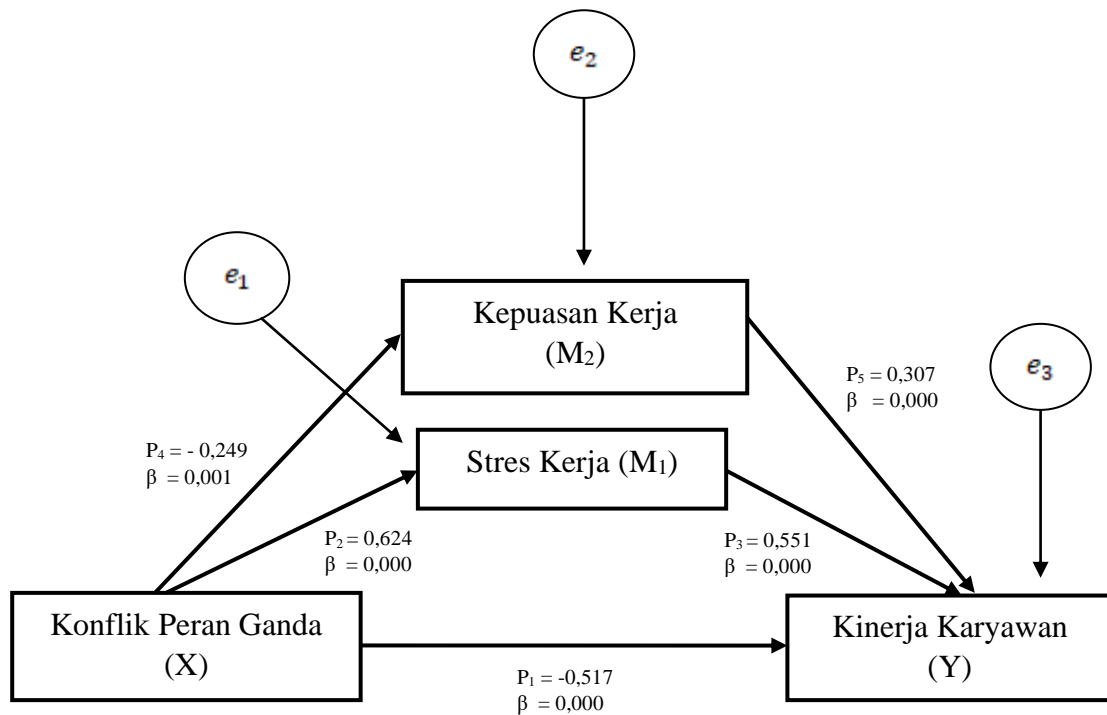
Sehingga diperoleh persamaan regresi:

$$\mathbf{Y = -0,517X + 0,551M_1 + 0,307M_2 + 0,808}$$

Model regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi X menunjukkan arah negatif artinya bahwa apabila variabel konflik peran ganda (X) meningkat maka akan menyebabkan penurunan variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- b. Koefisien regresi M_1 menunjukkan arah positif artinya bahwa apabila variabel stres kerja (M_1) meningkat maka akan menyebabkan peningkatan atau kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- c. Koefisien regresi M_2 menunjukkan arah positif artinya bahwa apabila variabel kepuasan kerja (M_2) meningkat maka akan menyebabkan peningkatan atau kenaikan kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- d. Nilai e_3 sebesar 0,808 merupakan varian kinerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel konflik peran ganda, stres kerja dan kepuasan kerja.

Adapun hasil dari perhitungan dan persamaan regresi diatas dapat dilihat melalui gambar analisis jalur sebagai berikut.



Gambar 4.4. Model Analisis Jalur
Sumber: Data penelitian diolah, 2020

4.1.3.4 Perhitungan Pengaruh

1. Pengaruh Langsung
 - a. Pengaruh secara langsung konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -0,517.
 - b. Pengaruh secara langsung konflik peran ganda terhadap stres kerja adalah sebesar 0,624.
 - c. Pengaruh secara langsung konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja adalah sebesar -0,249.
 - d. Pengaruh secara langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,551.

- e. Pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,307.
2. Pengaruh Secara Tidak Langsung
- a. Pengaruh secara tidak langsung konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja yaitu $P_2 \times P_3 = 0,624 \times 0,551 = 0,344$.
- b. Pengaruh secara tidak langsung konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu $P_4 \times P_5 = -0,249 \times 0,307 = -0,076$.
3. Pengaruh Total
- a. Total pengaruh hubungan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja yaitu $P_1 + (P_2 \times P_3) = -0,517 + 0,344 = -0,173$.
- b. Total pengaruh hubungan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu $P_1 + (P_4 \times P_5) = -0,517 + (-0,076) = -0,593$.

4.1.4 Uji *Goodness of Fit*

4.1.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Besarnya koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi melalui *SPSS for Windows* versi 23:

Tabel 4.26.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Dependen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,624 ^a	,389	,386	4,352

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.26 diketahui bahwa besarnya R square (R^2) adalah 0,389. Artinya bahwa variabel stres kerja dipengaruhi oleh variabel konflik peran ganda sebesar 38,9%. Sedangkan sisanya sebesar 61,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.27.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Dependen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,249 ^a	,062	,056	3,679

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda
Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.27 diketahui bahwa besarnya R square (R^2) adalah 0,062. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel konflik peran ganda sebesar 6,2%. Sedangkan sisanya sebesar 93,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.28.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,589 ^a	,347	,335	2,577

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Konflik Peran Ganda
Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	30,466	2,526		12,063	,000			
Konflik Peran Ganda	-,198	,031	-,517	-6,281	,000	-,250	-,438	-,394
Stres Kerja	,314	,046	,551	6,860	,000	,191	,470	,430
Kepuasan Kerja	,257	,054	,307	4,743	,000	,368	,345	,297

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.28 diketahui bahwa besarnya R square (R^2) adalah 0,347. Artinya bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel konflik peran ganda, stres kerja dan kepuasan kerja sebesar 34,7%. Sedangkan sisanya sebesar 65,3 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, besarnya determinasi parsial untuk variabel konflik peran ganda sebesar $(-0,438)^2 \times 100\% = 19,18\%$, hal ini berarti variabel konflik peran ganda mampu memberikan kontribusi pada variabel kinerja karyawan sebesar 19,18%. Pada variabel stres kerja, koefisien determinasi parsial sebesar $(0,470)^2 \times 100\% = 22,09\%$, hal ini berarti bahwa variabel stres kerja mampu memberikan kontribusi pada variabel kinerja karyawan sebesar 22,09%. Selanjutnya, koefisien determinasi pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar $(0,345)^2 \times 100\% = 11,9\%$,

hal ini berarti variabel kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi pada variabel kinerja karyawan sebesar 11,9%.

4.1.4.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi melalui *SPSS for Windows* versi 23.

Tabel 4.29.
Hasil Uji F Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Dependen
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2028,908	1	2028,908	107,137	,000 ^b
	Residual	3181,497	168	18,937		
	Total	5210,406	169			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.29 diketahui bahwa variabel konflik peran ganda mempunyai signifikansi 0,000. Dengan nilai signifikansi <0,05 maka konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja.

Tabel 4.30.
Hasil Uji F Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Dependen
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149,880	1	149,880	11,076	,001 ^b
	Residual	2273,296	168	13,532		
	Total	2423,176	169			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.30 diketahui bahwa variabel konflik peran ganda mempunyai signifikansi 0,001. Dengan nilai signifikansi $<0,05$ maka konflik peran ganda berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.31.
Hasil Uji F Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	586,637	3	195,546	29,435	,000 ^b
	Residual	1102,775	166	6,643		
	Total	1689,412	169			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Konflik Peran Ganda

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.31 diketahui bahwa variabel konflik peran ganda, stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai nilai signifikansi 0,000. Dengan nilai signifikansi $<0,05$ maka konflik peran ganda, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja.

4.1.5 Uji Hipotesis

4.1.5.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen (variabel bebas) secara individu (parsial) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($sig > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil uji parsial (uji t) melalui *SPSS for Windows* versi 23:

Tabel 4.32.
Hasil Uji t Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Dependen

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,819	,937		17,958	,000
	Konflik Peran Ganda	,419	,041	,624	10,351	,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.32 diketahui bahwa variabel konflik peran ganda mempunyai t_{hitung} 10,351 dengan signifikansi 0,000. Dengan nilai signifikansi $<0,05$ maka konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Sehingga H_2 yang menyatakan “terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap stres kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati” **diterima**.

Tabel 4.33.
Hasil Uji t Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Dependen

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,874	,792		55,418	,000
	Konflik Peran Ganda	-,114	,034	-,249	-3,328	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.33 diketahui bahwa variabel konflik peran ganda mempunyai t_{hitung} -3,328 dengan signifikansi 0,001. Dengan nilai signifikansi $<0,05$ maka konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga H_3 yang menyatakan “terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati” **diterima**.

Tabel 4.34.
Hasil Uji t Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,466	2,526		12,063	,000
	Konflik Peran Ganda	-,198	,031	-,517	-6,281	,000
	Stres Kerja	,314	,046	,551	6,860	,000
	Kepuasan Kerja	,257	,054	,307	4,743	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.34 diketahui bahwa variabel konflik peran ganda mempunyai t_{hitung} -6,281 dengan signifikansi 0,000. Dengan nilai signifikansi $<0,05$ maka konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_1 yang menyatakan “terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati” **diterima**.

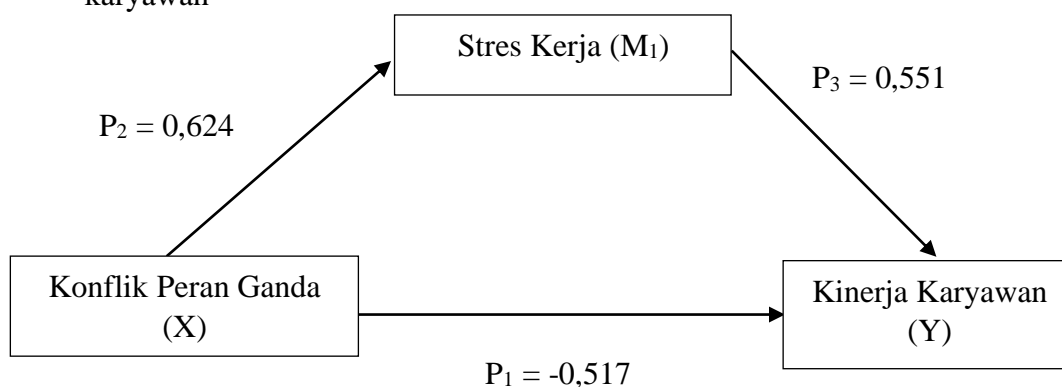
Pada variabel stres kerja mempunyai t_{hitung} 6,860 dengan signifikansi 0,000. Dengan nilai signifikansi $<0,05$ maka stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_4 yang menyatakan “terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati” **diterima**.

Selanjutnya, pada variabel kepuasan kerja mempunyai t_{hitung} 6,860 dengan signifikansi 0,000. Dengan nilai signifikansi $<0,05$ maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_5 yang menyatakan “terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati” **diterima**.

4.1.5.2 Uji Sobel (*Sobel Test*)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dalam Ghozali (2013: 248) dan dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*) sebagai berikut:

1. Stres kerja dalam memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan



Gambar 4.5. Model Analisis Jalur X Terhadap Y Melalui M_1
Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berikut ini adalah *sobel test* pada stres kerja dalam memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan.

- a. Menghitung dengan *sobel test*

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(p3)^2 (Sp2)^2 + (p2)^2 (Sp3)^2 + (Sp2)^2 (Sp3)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,551)^2 (0,041)^2 + (0,624)^2 (0,046)^2 + (0,041)^2 (0,046)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,304)(0,0017) + (0,389)(0,0021) + (0,0017)(0,0021)}$$

$$Sab = \sqrt{0,00134}$$

$$Sab = 0,0366$$

- b. Menghitung nilai statistik pengaruh mediasi atau intervening

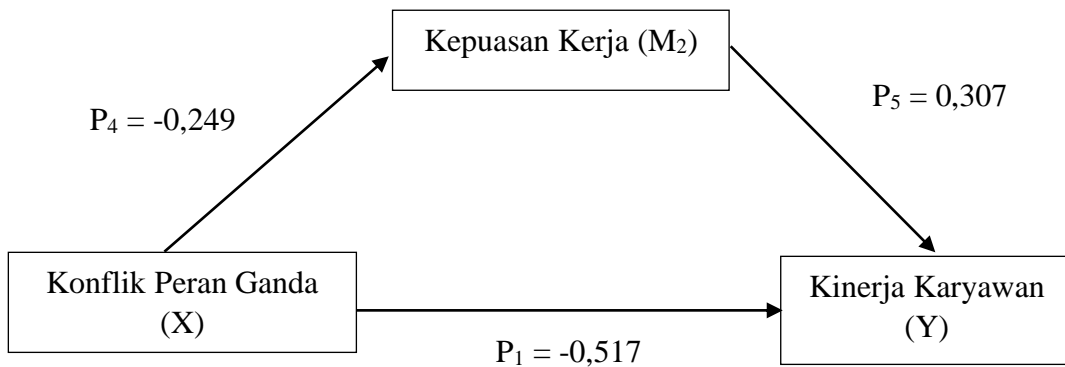
$$t = \frac{\text{pengaruh tidak langsung}}{\text{standar error pengaruh tidak langsung}}$$

$$t = \frac{0,344}{0,0366}$$

$$t = 9,4$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar $9,4 > t_{tabel}$ yaitu 1,97436 dengan tingkat signifikansi 0,05. Maka secara positif dan signifikan stres kerja memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti H_6 yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati” **diterima**.

2. Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan



Gambar 4.6. Model Analisis Jalur X Terhadap Y Melalui M_2
Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Berikut ini adalah *sobel test* pada kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan.

- a. Menghitung dengan *sobel test*

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(p3)^2 (Sp2)^2 + (p2)^2 (Sp3)^2 + (Sp2)^2 (Sp3)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,307)^2 (0,034)^2 + (-0,249)^2 (0,054)^2 + (0,034)^2 (0,054)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,094)(0,0012) + (0,062)(0,0029) + (0,0012)(0,0029)}$$

$$Sab = \sqrt{0,00030}$$

$$Sab = 0,0173$$

- b. Menghitung nilai statistik pengaruh mediasi atau intervening

$$t = \frac{\text{pengaruh tidak langsung}}{\text{standar error pengaruh tidak langsung}}$$

$$t = \frac{-0,076}{0,0173}$$

$$t = -4,393$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar $-4,393 > t_{tabel}$ yaitu 1,97436 dengan tingkat signifikansi 0,05. Maka secara negatif dan signifikan kepuasan kerja memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti H_7 yang menyatakan “terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati” **diterima**.

4.1.6 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Berikut ini adalah ringkasan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan:

Tabel 4.35.
Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Penelitian

H	Koefisien Jalur	Pengaruh		Sig	t_{hitung}	t_{tabel}	Simpulan
		L	TL				
H ₁	Konflik peran ganda → kinerja karyawan	-0,517		0,000			Diterima
H ₂	Konflik peran ganda → stres kerja	0,624		0,000			Diterima
H ₃	Konflik peran ganda → kepuasan kerja	-0,249		0,001			Diterima
H ₄	Stres kerja → kinerja karyawan	0,551		0,000			Diterima
H ₅	Kepuasan kerja → kinerja karyawan	0,307		0,000			Diterima
H ₆	Konflik peran ganda → stres kerja → kinerja karyawan		0,344	0,000	9,4	1,97436	Diterima
H ₇	Konflik peran ganda → kepuasan kerja → kinerja karyawan		-0,076	0,000	-4,393	1,97436	Diterima

Sumber: Data penelitian diolah, 2020

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati dengan stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di sentra industri Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan secara statistik hipotesis pertama yaitu “terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati”. Hubungan antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan adalah hubungan yang negatif sebab nilai koefisien regresi bertanda negatif. Artinya apabila konflik peran ganda yang dialami oleh seorang karyawan wanita berada pada taraf yang tinggi maka cenderung akan menurunkan kinerjanya. Sebaliknya, apabila konflik peran ganda yang dialami oleh seorang karyawan wanita berada pada taraf yang rendah maka cenderung akan meningkatkan kinerjanya.

Konflik peran ganda merupakan sebuah konflik yang dialami oleh seorang wanita akibat tekanan dari pekerjaan dan keluarga sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Greenhouse & Beutell (1985: 76) mengatakan bahwa konflik peran ganda merupakan sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

Karyawan wanita yang sudah berkeluarga akan menghadapi peran ganda yaitu peran sebagai seorang istri dan ibu rumah tangga yang dituntut untuk mengurus keluarga dengan baik dan peran sebagai pekerja wanita (wanita karir) yang dituntut untuk bekerja demi mendukung ekonomi rumah tangga. Dalam hal ini, karyawan wanita yang berperan ganda harus mampu menjalankan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga dengan baik sebagai konsekuensi atas keputusannya untuk bekerja. Apabila ia dapat menjalankan tuntutan keluarga dan pekerjaannya, maka akan berpengaruh pada pekerjaannya yang menjadi produktif sehingga kinerjanya cenderung meningkat begitu pun sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Gibson, jika disimpulkan secara sederhana berdasarkan teori ini maka, konflik peran ganda merupakan turunan dari variabel psikologis, dimana variabel psikologis merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku kerja. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Hendra & Subudi Made (2019) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *employee performance*. Selanjutnya, menurut Akbar (2017) menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita. Artinya bahwa semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami karyawan wanita, maka akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

4.2.2 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja karyawan wanita di sentra industri Batik Tulis

Bakaran Kabupaten Pati. Artinya bahwa penelitian ini berhasil membuktikan secara statistik hipotesis kedua yaitu “terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap stres kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati”. Hubungan antara konflik peran ganda terhadap stres kerja adalah hubungan yang positif sebab nilai koefisien regresi bertanda positif. Artinya apabila konflik peran ganda yang dialami oleh seorang karyawan wanita berada pada taraf yang tinggi maka cenderung akan meningkatkan stres kerja. Sebaliknya, apabila konflik peran ganda yang dialami oleh seorang karyawan wanita berada pada taraf yang rendah maka akan menurunkan stres kerja.

Karyawan wanita yang mengalami konflik peran ganda cenderung akan mengalami stres akibat tuntutan antara pekerjaan dan keluarga. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja, tanggung jawab dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai *deadline*. Sedangkan tuntutan pekerjaan berkaitan dengan tugas-tugas rumah, mengurus anak, suami bahkan orang tua. Menurut Thomas dan Ganster (1995) dalam Indriyani (2009: 30) menjelaskan bahwa tekanan peran antara pekerjaan dan peran dalam keluarga dapat mengarah pada penurunan fisik dan psikologis karyawan. Konflik peran ganda pada karyawan wanita mengakibatkan tidak fokus dalam menjalankan dua peran sekaligus. Ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan akan terjadi pada individu karena harus menyediakan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dalam keluarga dan mengurangi waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan. Sama halnya ketika urusan keluarga mencampuri urusan pekerjaan dapat menyebabkan stres sebab tekanan

akan terjadi pada individu. Ia harus menyediakan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga harus mengurangi waktu untuk keluarga.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa hasil penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Rusinta, Harsono & Tri (2013) mengatakan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami pegawai maka akan semakin tinggi pula stres kerja yang dialami. Artinya konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja. Menurut Nurnazirah *et al* (2015) mengatakan bahwa *work family conflict* dan stres kerja menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh Hammer *et al* (2015), Bazana dan Dodd (2013) dalam penelitiannya mengatakan bahwa semakin tinggi *work family conflict*, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami karyawan.

4.2.3 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di sentra industri Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati. Dapat dikatakan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan secara statistik hipotesis ketiga yaitu “terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati”. Hubungan antara konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah hubungan yang negatif sebab nilai koefisien regresi bertanda negatif. Hal ini berarti bahwa ketika konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan wanita yang bekerja di sentra Batik Tulis

Bakaran berada pada taraf yang tinggi maka cenderung akan menurunkan kepuasan kerjanya. Sebaliknya, ketika konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan wanita berada pada taraf yang rendah maka cenderung akan meningkatkan kepuasan kerjanya.

Menurut Nawab dan Iqbal (2013) menyatakan bahwa peran ganda merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa penelitian mengungkapkan hubungan antara konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja. Ketika seorang karyawan wanita tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau tidak mampu membuktikan kemampuan terbaik pada dirinya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga menimbulkan stres dan ketidakpuasan pada karyawan itu sendiri. Ketidakpuasan dalam hal ini seperti ketika seorang karyawan tidak mendapatkan hasil sesuai harapan, tingkat kepuasan kerja yang rendah serta permasalahan keluarga yang semakin memburuk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Menurut Prajogo (2013) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif pada kepuasan dalam bekerja. Artinya bahwa semakin tinggi intensitas *work family conflict*, orang akan semakin tidak nyaman dalam bekerja sehingga ketidaknyamanan ini akan menurunkan kepuasan dalam bekerja. Namun, disisi lain penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanti & I Gede (2018) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job satisfaction*.

4.2.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di sentra industri Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati. Dapat dikatakan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan secara statistik hipotesis keempat yaitu “terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati”. Meskipun penelitian ini berhasil membuktikan secara statistik hipotesis keempat, namun hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah hubungan yang positif sebab nilai koefisien regresi bertanda positif. Artinya apabila semakin tinggi stres kerja maka cenderung akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Hal ini disebabkan stres kerja yang dialami oleh karyawan wanita pada sentra Batik Tulis Bakaran ternyata dalam kondisi cukup tinggi (sedang), artinya para pekerja wanita di sentra Batik Tulis Bakaran, selama bekerja tidak menerima tekanan pekerjaan yang tinggi atau serius. Oleh karena itu, meskipun mereka mengalami beban pekerjaan yang tinggi, mereka justru cenderung meningkat kinerjanya. Sebab pekerjaan mereka berdasarkan upah yang didasarkan atas produktivitas mereka. Jadi, semakin banyak pekerjaan maka mereka akan menjadi semangat berkerja untuk tetap menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Penelitian ini membuktikan teori perilaku dan kinerja dari Gibson yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan salah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berujung mempengaruhi kinerja organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya diantaranya

penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2009) menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perawat. Lebih lanjut, menurut Giovanni, Christoffel & Victor (2015) menyatakan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketika stres berada pada taraf yang rendah tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stres yang berada pada taraf yang tinggi dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi/perusahaan dengan manajemen yang baik dan juga dapat mendorong seseorang untuk cenderung meningkatkan kinerjanya. Namun, ketika stres sudah berada pada taraf yang sangat tinggi (mencapai puncak) akan dapat menurunkan kinerja karyawan itu sendiri sebab stres akan mempengaruhi fisik, psikologis, emosi, proses berfikir yang berujung pada menurunnya kinerja.

4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di sentra industri Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati. Dengan kata lain, penelitian ini berhasil membuktikan secara statistik hipotesis kelima yaitu “terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati”. Pada penelitian ini menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah hubungan yang positif sebab nilai koefisien regresi bertanda positif. Artinya apabila kepuasan kerja pada karyawan wanita meningkat maka cenderung akan meningkatkan kinerjanya pula. Sebaliknya, apabila

kepuasan kerja pada karyawan wanita menurun maka cenderung akan menurunkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung teori perilaku dan kinerja dari Gibson yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berujung mempengaruhi kinerja organisasi. Kepuasan kerja pada karyawan mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa puas akan berusaha menunjukkan kinerja yang maksimal. Hal tersebut memberikan implikasi bahwa kepuasan kerja harus tercipta pada para karyawan agar kinerja karyawan maksimal.

Selanjutnya, hasil penelitian ini juga mendukung beberapa penelitian terdahulu. Menurut Prahasti & Wahyono (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendapat serupa dikemukakan oleh Juniantara (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya bahwa tidak adanya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga kepuasan kerja bagi karyawan sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya, karena dengan adanya kepuasan maka akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.

4.2.6 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian *indirect effect* menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada karyawan wanita di sentra industri Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati

dinyatakan **diterima**. Artinya bahwa penelitian ini berhasil menunjukkan hipotesis keenam yaitu “terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati”. Dalam hal ini stres kerja mampu memediasi hubungan antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Konflik peran ganda secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan wanita dapat menimbulkan stres akibat dari tekanan pekerjaan dan keluarga. Karyawan wanita memiliki konflik peran ganda pada taraf yang tinggi, akan membuatnya stres akibat dari ketidakseimbangan dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Pada penelitian ini, konflik peran ganda yang dialami karyawan wanita pada sentra industri Batik Tulis Bakaran berada pada taraf yang cukup tinggi sehingga menimbulkan stres. Stres yang dialami karyawan tersebut tidak menurunkan kinerjanya, justru meningkatkan kinerjanya. Sebab stres kerja pada taraf cukup tinggi maupun tinggi dapat bersifat fungsional dalam artian memberikan dampak positif dan mendorong peningkatan kinerja dengan manajemen yang baik.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Rusinta, Harsono & Tri (2013) menyatakan bahwa stres kerja mampu memediasi hubungan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan dapat menyebabkan stres pada karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerjanya. Namun, disisi lain penelitian ini tidak

mendukung penelitian yang dilakukan oleh Burhanuddin, Herman & Mansyur (2018) yang menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja.

4.2.7 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian *indirect effect* pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan wanita di sentra industri Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati dinyatakan **diterima**. Artinya penelitian ini berhasil menunjukkan hipotesis ketujuh yaitu “terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati”. Dapat dikatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian ini kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Konflik peran ganda secara tidak langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan wanita dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila karyawan wanita mengalami konflik peran ganda pada taraf yang tinggi, maka akan menimbulkan ketidakpuasan dan pada akhirnya mereka akan merasa malas dan tidak bersemangat dalam bekerja. Ketidakpuasan kerja akan berdampak bagi organisasi atau perusahaan dan menghasilkan kinerja yang buruk (Ivancevich, 2003). Ketidakpuasan yang dimaksud ketika seorang karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas dengan

tepat waktu, kehidupan keluarga memburuk dan tingkat kepuasan kerja (gaji). Sehingga dapat menyebabkan target yang diharapkan oleh organisasi/perusahaan tidak akan tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Retnaningrum dan Musadieg (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik peran ganda dan kepuasan kerja yang akan berpengaruh pada tingkat kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Selanjutnya, menurut Puspitawati dan Adhi (2019) menyatakan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan kinerja perawat perempuan. Namun, di sisi lain penelitian ini menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanti dan I Gede (2018) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak memediasi hubungan *work family conflict* terhadap *employee performance*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Adapun simpulan yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

- 5.1.1 Terbukti bahwa terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati. Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan wanita pada sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati meningkat maka akan menurunkan kinerja karyawan dan sebaliknya.
- 5.1.2 Terbukti terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap stres kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati. Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya apabila konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan wanita pada sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati meningkat maka akan meningkatkan stres kerja karyawan dan sebaliknya.
- 5.1.3 Terbukti terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati. Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan wanita pada sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati

meningkat maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya.

5.1.4 Terbukti terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila stres kerja yang dialami oleh karyawan wanita pada sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati pada tingkat rendah, tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan dan sebaliknya.

5.1.5 Terbukti terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan wanita pada sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.

5.1.6 Terbukti terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada karyawan wanita di sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati. Konflik peran ganda secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita pada sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati.

5.1.7 Terbukti terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan wanita di sentra Batik

Tulis Bakaran Kabupaten Pati. Konflik peran ganda secara tidak langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita pada sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Karyawan Wanita

Karyawan wanita pada sentra Batik Tulis Bakaran hendaknya bekerja lebih profesional dan mampu menyeimbangkan waktu antara waktu untuk pekerjaan dan waktu untuk keluarga sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya. Hal ini diharapkan dapat meminimalisir terjadinya konflik peran ganda pada taraf yang tinggi sehingga tidak berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

5.2.2 Bagi Instansi Terkait

1. Pemilik usaha Batik Tulis Bakaran harus lebih memperhatikan dan meminimalisir potensi terjadinya konflik peran ganda yaitu dengan memberikan bimbingan dan pelatihan agar karyawan dapat menghasilkan output maksimal tanpa mengganggu keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan keluarga, memberikan pelatihan manajemen konflik, dan mengadakan rekreasi karyawan dengan melibatkan keluarga.

2. Pemilik usaha hendaknya tepat dalam mendistribusikan pekerjaan yang diberikan, memberikan pelayanan kepada karyawan seperti *job sharing* untuk meminimalisir stres kerja yang dialami karyawan.
3. Pemilik usaha hendaknya lebih memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga yaitu dengan cara pemberian gaji/imbalan lebih disesuaikan lagi dengan beban kerja karyawan, menambah atau mengganti peralatan dan perlengkapan kerja, lebih meningkatkan dalam penciptaan kondisi kerja yang baik untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas/pekerjaan dan mempertahankan pelayanan terhadap karyawan.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara mengeksplorasi variabel bebas lain yang terbukti mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan) seperti: motivasi kerja, dukungan sosial dan komitmen organisasi. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat mengeksplorasi variabel kondisional yang lain sebagai variabel moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Aminah. (2008). *Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance. Journal of International Management Studies*. Volume 3 No. 2. Hal 176-180.
- Ahmed, Ashfaq & Muhammad Ramzan. (2013). *Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. IOSR Journal of Business and Management*. Volume 11 No. 6. Hal 61-68.
- Akbar, Dinnul Alfian. (2017). *Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. Jurnal Kajian Gender dan Anak*. Volume 12 No.1. Hal 33-48.
- Akgunduz, Yilmaz. (2015). *The Influence of Self-esteem and Role Stress on Job Performance in Hotel Businesses. International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Volume 27 No. 6. Hal 1-18.
- Ali, Muhammad & Nabila Abid. (2015). *Impact of Stress Antecedents on Work Stress and Employees Performance. International Journal of Business and Management Invention*. Volume 4 No. 11. Hal 63-68.
- Amir, Mohammad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ardana, Komang, *et al.* (2009). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asfahyadin, L.A. *et al.* (2017). *The Influence Of Work Family Conflict And Work Stress On Employee Performance. International Journal of Management and Applied Science*, 3(2), 1-6.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bazana, S. & N. Dodd. (2013). *Conscientiousness, Work Family Conflict and Stress Amongst Police Officers in Alice, South Africa. Journal of Psychology*. 4(1), Hal 1-8.
- Burhanuddin, Trisna D., Herman S., & Abd. Mansyur M. (2018). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Volume 1 No. 1. Hal 1-18.
- Butar-butar, Diana Florenta. (2019). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Djasemen Saragih Pematangsiantar. Jurnal Ilmiah Skylandsea*. Volume 3 No. 2. Hal 89-93.

- Choi, Ji-Yeon, Eun-Kyung Kim, & Se Young Kim. (2014). *Effects of Empowerment and Job Satisfaction on Nursing Performance of Clinical Nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 20(4), 426-436.
- Destari, Yuri, Prihatin Lumbanraja & Yeni Absah. (2018). *The Influence of Work Satisfaction on Employees Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable at the Mining and Energy Agency of North Sumatera. International Journal of Research & Review*. Volume 5 No. 12. Hal 355-364.
- Dwijayanti, Kadek Iin & I Gede Riana. (2018). *Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Employee Performance. Journal of Multidisciplinary Academic*. Volume 2 No. 1. Hal 20-23.
- Farista, Nia Sela. (2018). Model Peningkatan Kinerja Pemasaran Melalui Orientasi Wirausaha dan Kreatifitas Program (Studi UMKM Batik Pati, Demak, Semarang). *Tesis*. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). *Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface. Journal of Applied Psychology*. 77(1), 65–78.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovanni, Tamauka Marsello, Christoffel Kojo & Victor P.K. Lengkong. (2015). *Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. Jurnal EMBA*. Volume 3 No.3. Hal 90-98.
- Greenhaus, Jeffrey H & Nicholas J. Beutell. (1985). *Sources of Conflict between Work and Family Roles. Academy of Management Review*. Volume 10 No. 1. Hal 76-88.
- Gregson, T. W. dan Auno, J. (1994). *Role Ambiguity, Role Conflict, and Perceived Environmental Uncertainty: Are the scales measuring Separate Construct for Accountant? Behavioural Research in Accounting*. Volume 6. Hal 145-159.
- Gumilar, Eko Agung. (2010). *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

- Hammer, T.H., P.O., Saksvik, K. Nytro., H. Torvatn and M. Bayazit. (2015). *Expanding the Psychosocial Work Environment: Workplace Norms and Work-Family Conflict as Correlates of Stres and Health. Journal Occupational Health Psychology.* 9(1), Hal 83-97.
- Handoko, T. Hani. (1987). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua.* Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendra, Pradifta N. B. & Subudi Made. (2019). *Effect of Work-Family Conflict, Job Stress and Organizational Commitment of Employee Performance on Government Employees in The DPRD Secretariat of Bali Province, Indonesia. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences.* 5(89), 187-197.
- Hennessy, D.K. (2005). *Work-Family Conflict Self-Efficacy: A scale Validation Study. Thesis.* Faculty of the Graduate School University of Maryland.
- Ibrahim, Mariamin. (2018). *Double Burden Perempuan Penjual Ikan Awarangnge Desa Sidlo Kecamatan Soppeng Riaja Kabupaten Barru (Suatu Kajian Sosiologi Gender). Phinisi Integration Review.* Volume 1 No. 2. Hal 162-176.
- Ihromi. (2006). *Pokok-Pokok Antropologi Budaya (Edisi Terbaru).* Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Ilyas, Y. (2002). *Kinerja, Teori, Penilaian Dan Penelitian.* Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI
- Indriyani, Azazah. (2009). *Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit. Tesis.* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Irham, Fahmi. (2013). *Perilaku Organisasi.* Bandung: Alfabeta.
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske, Michael T. Matteson. (2003). *Organizational Behavior and Management.* New York: McGraw-Hill.
- Jimad, Habibullah dan Iin Apriyani. (2010). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Pada Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung. Jurnal Bisnis dan Manajemen.* Volume 5 No. 3. Hal. 303-322.

- Juniantara, I Wayan & I Gede Riana. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 4 (09). 611-628.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Pusat Pengelolaan Risiko Fiskal Badan Kebijakan Fiskal. (2012). *Kebijakan Antisipasi Krisis Tahun 2012 Melalui Program Kredit Usaha Rakyat*. Jakarta: Kementerian Keuangan.
- Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Dan Menengah Republik Indonesia. (2018). *Laporan Kinerja Kementerian Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Republik Indonesia*. Jakarta: Kementerian Koperasi dan UKM.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2018). *Jumlah Unit Usaha dan Tenaga Kerja IKM Ditargetkan Naik Setiap Tahun*. <https://kemenperin.go.id/artikel/18855/Jumlah-Unit-Usaha-dan-Tenaga-Kerja-IKM-Ditargetkan-Naik-Setiap-Tahun> (diunduh tanggal 20 Januari 2020).
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2019). *Selain Padat Karya, Industri Batik Punya Orientasi Ekspor*. <https://kemenperin.go.id/artikel/21115/Selain-Padat-Karya,-Industri-Batik-Punya-Orientasi-Ekspor> (diunduh tanggal 2 Februari 2020).
- Khuong, Mai Ngoc & Vu Hai Yen. (2016). *Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance – A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam*. *International Journal of Trade, Economics and Finance*. Volume 7 No. 2. Hal 32-37.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusumawardani, Reni. (2012). *Batik Sebuah Warisan Budaya*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Lie, Tjong Fei & Hotlan Siagian. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV Union Event Planner*. *Agora*. Volume 6 No. 1. Hal 1 – 6.
- Luthans, Fred. (2006). *Prilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mariskha, Z. (2011). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal Di Kota Palembang*. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*. Edisi Ke-VI. Hal 36-45.
- Mubassyir, Ahmad Hilmy & Nuri Herachwati. (2014). *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya*. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Volume 7 No. 3. Hal 143-162.
- Munda, Agres Oktavia & Ahyar Yuniawan. (2018). *Pengaruh Work Family Conflict dan Ambiguitas Peran Terhadap Intention To Quit Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Grand Edge Semarang)*. *Diponegoro Journal of Management*. Volume 6 No. 2. Hal 1-12.
- Mutegi, H. K., Phelista W. Njeru, & Nyamboga T. Ongesa. (2015). *Financial Literacy and Its Impact on Loan Repayment by Small and Medium Enterpreneuers: An Analysis of the Effect of Book Keeping Skills from Equity Group Foundation's Financial Literacy Training Program on Entrepreneurs' Loan Repayment Performance*. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. Volume 3 No. 3. Hal 1–28. Kenya: Mount Kenya University.
- Nart, Senem & Ozgur Batur. (2014). *The Relation Between Work Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment And Job Performance: A Study On Turkish Primary Teacher*. *Europian. Journal Of Research On Education*. Volume 2 No. 22. Hal 72-81.
- Nasekhah, Atik Dina. (2017). *Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Tempat Kerja di LPP RRI Yogyakarta*. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nawab, Samina & Iqbal Sana. (2013). *Impact of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Life Satisfaction*. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. Volume 3 No.7. Hal 101-110.
- Netemayer, R., Robert M., & James S. B. (1996). *Development of Validation of WorkFamily Conflict and Family-Work Conflict Scales*. *Journal of Applied Psychology*. Volume 81 No.4. Hal 400-410.
- Noor, Juliansyah. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Noviansyah & Zunaidah. (2011). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. 9 (18), 71-86.

- Nurnaningsih, Siti & Wahyono. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening*. *Economic Education Analysis Journal*. 6(2), 365-378.
- Nurnazirah, J., Samsiah, M., Zurwina, S., & Fauziah Noordin. (2015). *Work Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia*. *Journal of Economics, Business and Management*. 3(2), Hal 309-312.
- Ochsner, Tyler J. (2012). *The Impact of Dual-Career Marriage on Role Conflict and Marital Satisfaction*. University of Portland.
- Ozigbo, N.C., & Ezeaku, P. (2009). *Adoption of Information and Communication Technologies to the Development of Small and Medium Scale Enterprises (SMEs) in Africa*. *Journal of Business and Administrative Studies*. Volume 1 No. 1. Hal 1-20. Nigeria: University of Abuja.
- Poerwati, Tjahjaning & Rachmawati Meita Oktaviani. (2017). *Kepuasan Kerja Sebagai Pemediator Hubungan Konflik Peran dan Komitmen Profesi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers Unisbank Ke-3 (Sendi_U 3)*.
- Prahasti, Shella & Wahyono. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator*. *Economic Education Analysis Journal*. 7(2), 543-552.
- Prajogo, Wisnu. (2013). *Pengaruh Work-Family Conflict Pada Kepuasan Dalam Bekerja Serta Dampaknya Pada Kinerja dan Niat Untuk Keluar Dari Pekerjaan*. *Jurnal Siasat Bisnis*. Volume 17 No. 1. Hal 101-106.
- Puspitawati, Ni made Dwi & Adhi Krisna Yuliawan. (2019). *The Role Mediation of Work Satisfaction in The Effect of Work Family Conflict on Female Nurse Performance*. *International Journal of Business, Economics and Law*. Volume 19 No. 3. Hal 19-24.
- Putri, Rizky Herwinda. (2013). *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. ARA Shoes Indonesia)*. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Quarat-ul-ain, Muhammad Arif K. & Nadeem Iqbal. (2013). *Impact of Role Conflict on Job Satisfaction, Mediating Role of Job Stress in Private Banking Sector*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Volume 4 No. 12. Hal 711-722.

- Rabenu, E., Tziner, A., & Sharoni, G. (2017). *The Relationship Between Work-Family Conflict, Stress, and Work Attitudes. International Journal of Manpower*. Volume 38 No.8. Hal 1143-1156.
- Retnaningrum, Anandiyas Khoirunnisa & Mochammad Al Musadieg. (2016). *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 36 No. 1. Hal 72-81.
- Rismawan, Putu Agus Eka, Wayan Gede Supartha & Ni Nyoman Kerti Yasa. (2014). *Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 3(8), 424-441.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen & Timothy A Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Edisi 16, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita, Sry. (2012). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. Jurnal Manajemen Bisnis*. Volume 2 No. 02. Hal 185-193.
- Rusinta, Arfiena, Harsono & Tri Maryati. (2013). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. Volume 4 No.1. Hal 1-30.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, S.W. (2002). *Teori-teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Shahriari, Jamshid Edalatian, Mehdi Meyvand, Pirhossein Koolivand & Jamshid Maleki. (2013). *Influence Factors on Job Stress and Its Effect on The Employee's Performance Among Bank Sepah Branches in Tehran. Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences ISSN*. 3(3), 446-451.
- Soeharto, Triana N.E.D. (2010). *Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kepuasan Kerja: Metaanalisis. Jurnal Psikologi*. Volume 27. No.1. Hal 189-194.

- Soomro, Aqeel Ahmed, Robert J. Breitenecker & Syed Afzal Moshadi Shah. (2018). *Relation of Work Life Balance, Work-Family Conflict and Family-Work Conflict with Employee Performance-Moderating Role of Job Satisfaction*. *South Asian Journal of Business Studies*. Hal 1-41.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sungkawati, Endang. (2007). *Analisis Konflik dan Stres serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pekerja Perempuan di PR Karya Bersama Malang*. *Jurnal Ekonomi Arthavidya*. Volume 8 No. 2.
- Surani, Endang. (2008). Analisis Karakteristik Individu dan Faktor Intrinsik yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan Pelaksana Poliklinik Kesehatan Desa dalam Pelayanan Kesehatan Dasar di Kabupaten Kendal Tahun 2007. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suryadi, Denrich. (2004). *Gambaran Konflik Emosional Dalam Menentukan Prioritas Peran Ganda*. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. Volume 1 No.12.
- Susijawati, Noveria, Siti Maryam, & Lisa H. S. (2017). *Konflik Peran Ganda, Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Gunung Jati Kota Cirebon*. *Jurnal LOGIKA*. Volume 19 No. 1. Hal 69-72.
- Susilo Martoyo. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. BPFE.
- Sutrisno, Edi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syah, Muhibbin. (2004). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Triyono, Agus Joko & Agus Prayitno. (2017). *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Penerangan Jalan dan Pengelolaan Reklame Kota Semarang*. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Volume 2 No. 2. Hal 92-100.
- Universitas Negeri Semarang. (2015). *Pedoman Penulisan Skripsi Bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

- Usman, Husaini. (2006). *Manajemen (Teori, Praktik dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vrinda N.N., Nisha Ann Jacob. (2015). *The Impact of Job Satisfaction on Job Performance. International Journal in Commerce, IT & Social Sciences*. 2(2), Hal 27-34.
- Wahyudin, Agus. (2015). *Metodologi Penelitian: Penelitian Bisnis dan Pendidikan*. Semarang: Unnes Press.
- Wahyuningrum, Yanuar Devi. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PDAM Kabupaten Ngawi). *Skripsi*. Surakarta: Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Wexley, Kenneth N & Gary A. Yuki. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: PT Rineck Cipta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, Bayu Arifianto & Edy Rahardja. (2015). *Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan RSUD RA Kartini Jepara)*. *Diponegoro Journal Of Management*. 4(1), 1-11.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wilyana, A. B. (2013). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Kabanjahe). *Tesis*. Universitas Terbuka.
- Zafar, Qadoos, *et al.* (2015). *The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. American Journal of Social Science Research*. Volume 1 No. 4. Hal 221-225.
- Zain, Arini Nur Dianah & Trias Setiawati. (2017). *Influence of Work Family Conflict and Job Satisfaction on Medical Employee Performance through Organizational Commitment. Review of Integrative Business and Economics Research*. Volume 8 No. 1. Hal 1-19.
- Badan Pusat Statistika. 2016 (Data)
- Kementerian Koperasi dan UKM. 2018 (Data)

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1

Kisi – Kisi Uji Coba Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No. Soal	Jumlah
Kinerja Karyawan (Suparyadi, 2015)	1. Kuantitas	1, 2	2
	2. Kualitas	3,4,5	3
	3. Ketepatan waktu	6, 7	2
	4. Kreativitas	8, 9	2
	5. Kerja sama	10,11,12	3
Konflik Peran Ganda (Greenhaus Beutel, 1985)	1. <i>Time based conflict</i>	13,14,15	3
	2. <i>Strain based conflict</i>	16, 17	2
	3. <i>Behavior based conflict</i>	18,19,20	3
Stres Kerja (Mangkunegara, 2005)	1. Beban kerja	21,22,23	3
	2. Waktu kerja	24, 25	2
	3. Umpan balik yang didapatkan	26,27,28	3
	4. Tanggung jawab	29, 30	2
Kepuasan Kerja (Robbins, 2003)	1. Kerja yang secara mental menantang	31,32,33	3
	2. Ganjaran yang pantas	34, 35	2
	3. Kondisi kerja yang mendukung	36, 37	2
	4. Rekan sekerja yang mendukung	38, 39	2
	5. Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan	40, 41	2

Lampiran 2

ANGKET UJI COBA PENELITIAN

Nama Peneliti : Revita Sari Oktaviyani
 NIM : 7101416170
 Fakultas : Ekonomi
 Universitas : Universitas Negeri Semarang

1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Umur :
- c. Pendidikan Terakhir :
- d. Lama bekerja :
- e. Jumlah anak :

2. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Isilah daftar pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan persepsi Ibu. Tidak ada jawaban benar atau salah, peneliti lebih melihat angka-angka terbaik dari persepsi Ibu tentang bagaimana konflik peran ganda, stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Jawaban tersedia berupa huruf yang memiliki arti sebagai berikut :
 - 1) SS = Sangat Setuju
 - 2) S = Setuju
 - 3) N = Netral
 - 4) TS = Tidak Setuju
 - 5) STS = Sangat Tidak Setuju

3. DAFTAR PERNYATAAN

VARIABEL KINERJA KARYAWAN						
Pertanyaan		Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bekerja sesuai dengan jumlah target yang telah ditetapkan					
2.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh atasan atau pemilik usaha					
4.	Saya bekerja sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
5.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan teliti					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan					
7.	Saya jarang telat menyelesaikan pekerjaan karena tidak suka menunda pekerjaan					
8.	Kreativitas dalam pekerjaan diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
9.	Tantangan kerja yang saya hadapi dapat memunculkan gagasan baru					
10.	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan saya					
11.	Saya senang membantu pekerjaan rekan saya yang membutuhkan bantuan					
12.	Tidak pernah terjadi konflik antara saya dengan atasan (pemilik usaha) maupun dengan rekan saya					
VARIABEL KONFLIK PERAN GANDA						
Pertanyaan		Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
13.	Saya merasa kurang mempunyai waktu untuk keluarga					
14.	Saya merasa terlalu sibuk bekerja sehingga kurang memperhatikan urusan keluarga					
15.	Saya merasa kurang optimal dalam bekerja karena saya memiliki tanggung jawab untuk mengurus pekerjaan rumah tangga					
16.	Permasalahan dalam keluarga membuat saya tidak fokus bekerja					
17.	Saya kurang konsentrasi dalam mengurus keluarga karena tuntutan pekerjaan					
18.	Suami saya selalu menasihati karena saya					

	tidak dapat mengurus rumah tangga dengan baik					
19.	Saya mendapat keluhan dari anggota keluarga karena pekerjaan yang saya jalani					
20.	Atasan atau pemilik usaha selalu menegur karena saya telat menyelesaikan pekerjaan					
VARIABEL STRES KERJA						
Pertanyaan		Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
21.	Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu banyak					
22.	Saya sering memikirkan pekerjaan bahkan saat saya tidak bekerja					
23.	Saya sering membawa pulang pekerjaan ke rumah					
24.	Saya merasa waktu yang disediakan kurang untuk menyelesaikan semua pekerjaan					
25.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak apabila diberi waktu lebih lama					
26.	Saya sering memberikan saran kepada atasan tetapi diabaikan					
27.	Saya jarang mendapat pujian/penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
28.	Saya sering ditegur rekan kerja karena bekerja tidak sesuai ketentuan					
29.	Saya memiliki tanggung jawab besar terhadap usaha Batik Bakaran					
30.	Saya tidak diberikan wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab					
VARIABEL KEPUASAN KERJA						
Pertanyaan		Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
31.	Saya mempunyai kesempatan mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya					
32.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan keterampilan yang saya miliki					
33.	Saya dapat mengungkapkan apa yang ada dalam pikiran kepada atasan atau rekan kerja					
34.	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan					
35.	Saya mendapatkan tunjangan seperti Tunjangan Hari Raya					
36.	Peralatan dan perlengkapan kerja yang tersedia lengkap sehingga mendukung					

	pekerjaan					
37.	Saya merasakan keadaan ruangan tempat kerja sangat mendukung pekerjaan					
38.	Rekan kerja sering membantu pekerjaan saya					
39.	Rekan kerja saya sangat ramah					
40.	Pekerjaan saya sesuai dengan kepribadian saya					
41.	Pekerjaan saya mendukung kebiasaan yang saya lakukan					

Lampiran 3

TABULASI DATA HASIL UJI COBA INSTRUMEN VARIABEL
KINERJA KARYAWAN, KONFLIK PERAN GANDA, STRES KERJA
DAN KEPUASAN KERJA

1. Variabel Kinerja Karyawan

Res	Y3.1	Y3.2	Y3.3	Y3.4	Y3.5	Y3.6	Y3.7	Y3.8	Y3.9	Y3.10	Y3.11	Y3.12	Total
R1	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	54
R2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
R3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
R4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
R5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R6	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	46
R7	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	4	2	39
R8	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	54
R9	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	56
R10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	56
R11	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	52
R12	2	2	4	5	4	2	4	4	4	4	5	5	45
R13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	48
R14	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	51
R15	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	55
R16	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	52
R17	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	5	45
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R19	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	54
R20	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	53
R21	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	2	46
R22	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	47
R23	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	55
R24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	46
R25	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	53
R26	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	48
R27	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	56
R28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R29	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	49
R30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	46

3. Variabel Stres Kerja

Res	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Total
R1	1	1	3	2	5	3	3	4	2	3	27
R2	2	2	5	4	4	4	2	4	4	2	33
R3	2	2	4	3	4	2	2	4	4	2	29
R4	3	2	4	3	4	2	3	4	3	3	31
R5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R6	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	29
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R8	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
R9	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
R11	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	28
R12	3	2	2	3	2	5	2	4	4	2	29
R13	3	3	5	4	5	3	3	3	3	4	36
R14	2	2	4	2	5	4	4	4	4	2	33
R15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
R16	2	2	4	3	4	2	2	5	4	2	30
R17	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
R18	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	28
R19	2	2	5	2	5	2	2	4	4	2	30
R20	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	30
R21	4	2	5	2	4	2	2	4	2	2	29
R22	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
R23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
R24	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
R25	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
R26	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	24
R27	1	3	5	2	2	2	2	4	4	4	29
R28	3	2	5	3	4	4	3	5	4	2	35
R29	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	24
R30	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32

4. Variabel Kepuasan Kerja

Res	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	Y2.11	Total
R1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	53
R2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	48
R3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
R4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
R5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
R6	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	44
R7	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	47
R8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	52
R9	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53
R10	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	49
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
R12	4	5	4	5	4	5	4	5	5	2	4	47
R13	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	45
R14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
R15	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	44
R16	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	47
R17	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42
R19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	46
R20	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	45
R21	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	46
R22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
R23	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	49
R24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
R25	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	47
R26	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	49
R27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54
R28	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	47
R29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
R30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43

Lampiran 4

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KONFLIK PERAN GANDA, KINERJA KARYAWAN, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA

1. Variabel Konflik Peran Ganda

a. Uji Validitas

Correlations

		Total_X
X.1	Pearson Correlation	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X.2	Pearson Correlation	,921**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X.3	Pearson Correlation	,906**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X.4	Pearson Correlation	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X.5	Pearson Correlation	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X.6	Pearson Correlation	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X.7	Pearson Correlation	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
X.8	Pearson Correlation	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Total_X	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,920	,920	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	19,87	34,878	,859	,954	,899
X.2	20,10	36,645	,875	,937	,898
X.3	19,73	36,133	,855	,888	,899
X.4	19,77	39,978	,534	,447	,926
X.5	19,97	37,413	,805	,799	,904
X.6	20,27	39,375	,654	,773	,916
X.7	20,07	38,547	,774	,732	,907
X.8	19,60	40,662	,539	,518	,924

2. Variabel Kinerja Karyawan

a. Uji Validitas

Correlations		Total_Y3
Y.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,614** ,000 30
Y.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,518** ,003 30
Y.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,673** ,000 30
Y.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,651** ,000 30
Y.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,557** ,001 30
Y.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,808** ,000 30
Y.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,793** ,000 30
Y.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,422* ,020 30
Y.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,439* ,015 30
Y.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,453* ,012 30
Y.11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,254 ,176 30
Y.12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,486** ,006 30
Total_Y	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,776	,785	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	45,33	14,161	,481	,675	,753
Y.2	45,57	14,668	,419	,827	,760
Y.3	45,27	14,547	,577	,448	,748
Y.4	45,17	14,695	,522	,733	,752
Y.5	45,33	14,989	,477	,656	,757
Y.6	45,53	12,257	,708	,852	,720
Y.7	46,00	13,310	,371	,544	,777
Y.8	45,57	14,875	,372	,631	,765
Y.9	45,60	15,421	,268	,510	,775
Y.10	45,63	15,275	,385	,353	,764
Y.11	45,60	16,317	,182	,741	,779
Y.12	45,73	14,271	,354	,699	,770

3. Variabel Stres Kerja

a. Uji Validitas

		Correlations
		Total_Y1
M1.1	Pearson Correlation	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
M1.2	Pearson Correlation	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
M1.3	Pearson Correlation	,339
	Sig. (2-tailed)	,066
	N	30
M1.4	Pearson Correlation	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
M1.5	Pearson Correlation	,515**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	30
M1.6	Pearson Correlation	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
M1.7	Pearson Correlation	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
M1.8	Pearson Correlation	,281
	Sig. (2-tailed)	,132
	N	30
M1.9	Pearson Correlation	,711**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
M1.10	Pearson Correlation	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Total_M1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,864	,853	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1.1	30,27	30,064	,699	,730	,840
M1.2	30,43	32,185	,557	,608	,853
M1.3	29,13	36,326	,179	,259	,879
M1.4	30,13	28,671	,872	,871	,824
M1.5	29,27	33,720	,410	,506	,864
M1.6	29,93	29,720	,686	,746	,841
M1.7	29,97	29,413	,755	,681	,835
M1.8	29,03	37,344	,265	,248	,870
M1.9	29,63	30,861	,647	,475	,845
M1.10	30,40	30,800	,620	,598	,847

4. Variabel Kepuasan Kerja

a. Uji Validitas

Correlations		Total_Y2
M2.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,540** ,002 30
M2.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,740** ,000 30
M2.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,346 ,061 30
M2.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,570** ,001 30
M2.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,675** ,000 30
M2.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,743** ,000 30
M2.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,649** ,000 30
M2.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,666** ,000 30
M2.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,536** ,002 30
M2.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,577** ,001 30
M2.11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,738** ,000 30
Total_M2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,840	,851	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M2.1	41,87	11,085	,451	,597	,832
M2.2	41,83	10,489	,742	,901	,810
M2.3	41,97	11,964	,233	,445	,846
M2.4	41,97	10,792	,541	,768	,824
M2.5	42,10	11,059	,524	,562	,826
M2.6	41,83	10,695	,664	,877	,816
M2.7	42,00	11,586	,564	,722	,828
M2.8	41,70	10,355	,528	,646	,826
M2.9	41,57	10,944	,492	,388	,828
M2.10	42,13	9,982	,473	,731	,838
M2.11	42,03	9,757	,672	,758	,811

Lampiran 5

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No. Soal	Jumlah
Kinerja Karyawan (Suparyadi, 2015)	6. Kuantitas	1, 2	2
	7. Kualitas	3,4,5	3
	8. Ketepatan waktu	6, 7	2
	9. Kreativitas	8, 9	2
	10. Kerja sama	10, 11	2
Konflik Peran Ganda (Greenhaus Beutel, 1985)	4. <i>Time based conflict</i>	12,13,14	3
	5. <i>Strain based conflict</i>	15, 16	2
	6. <i>Behavior based conflict</i>	17,18,19	3
Stres Kerja (Mangkunegara, 2005)	5. Beban kerja	20, 21	2
	6. Waktu kerja	22, 23	2
	7. Umpan balik yang didapatkan	24, 25	2
	8. Tanggung jawab	26, 27	2
Kepuasan Kerja (Robbins, 2003 dalam Suparyadi, 2015)	6. Kerja yang secara mental menantang	28, 29	2
	7. Ganjaran yang pantas	30, 31	2
	8. Kondisi kerja yang mendukung	32, 33	2
	9. Rekan sekerja yang mendukung	34, 35	2
	10. Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan	36, 37	2

Lampiran 6**ANGKET PENELITIAN**

Nama Peneliti : Revita Sari Oktaviyani
NIM : 7101416170
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Semarang

1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Umur :
- c. Pendidikan Terakhir :
- d. Lama bekerja :
- e. Jumlah anak :

2. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Isilah daftar pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda *checklist* (\checkmark) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan persepsi Ibu. Tidak ada jawaban benar atau salah, peneliti lebih melihat angka-angka terbaik dari persepsi Ibu tentang bagaimana konflik peran ganda, stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Jawaban tersedia berupa huruf yang memiliki arti sebagai berikut :
 - 1) SS = Sangat Setuju
 - 2) S = Setuju
 - 3) N = Netral
 - 4) TS = Tidak Setuju
 - 5) STS = Sangat Tidak Setuju

3. DAFTAR PERTANYAAN

VARIABEL KINERJA KARYAWAN						
Pertanyaan		Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bekerja sesuai dengan jumlah target yang telah ditetapkan					
2.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh atasan atau pemilik usaha					
4.	Saya bekerja sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
5.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan teliti					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan					
7.	Saya jarang telat menyelesaikan pekerjaan karena tidak suka menunda pekerjaan					
8.	Kreativitas dalam pekerjaan diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
9.	Tantangan kerja yang saya hadapi dapat memunculkan gagasan baru					
10.	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan saya					
11.	Tidak pernah terjadi konflik antara saya dengan atasan (pemilik usaha) maupun dengan rekan saya					
VARIABEL KONFLIK PERAN GANDA						
Pertanyaan		Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
12.	Saya merasa kurang mempunyai waktu untuk keluarga					
13.	Saya merasa terlalu sibuk bekerja sehingga					

	kurang memperhatikan urusan keluarga					
14.	Saya merasa kurang optimal dalam bekerja karena saya memiliki tanggung jawab untuk mengurus pekerjaan rumah tangga					
15.	Permasalahan dalam keluarga membuat saya tidak fokus bekerja					
16.	Saya kurang konsentrasi dalam mengurus keluarga karena tuntutan pekerjaan					
17.	Suami saya selalu menasihati karena saya tidak dapat mengurus rumah tangga dengan baik					
18.	Saya mendapat keluhan dari anggota keluarga karena pekerjaan yang saya jalani					
19.	Atasan atau pemilik usaha selalu menegur karena saya telat menyelesaikan pekerjaan					
VARIABEL STRES KERJA						
Pertanyaan		Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
20.	Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu banyak					
21.	Saya sering memikirkan pekerjaan bahkan saat saya tidak bekerja					
22.	Saya merasa waktu yang disediakan kurang untuk menyelesaikan semua pekerjaan					
23.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak apabila diberi waktu lebih lama					
24.	Saya sering memberikan saran kepada atasan tetapi diabaikan					
25.	Saya jarang mendapat pujian/penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
26.	Saya memiliki tanggung jawab besar terhadap usaha Batik Bakaran					
27.	Saya tidak diberikan wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab					

VARIABEL KEPUASAN KERJA						
Pertanyaan		Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
28.	Saya mempunyai kesempatan mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya					
29.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan keterampilan yang saya miliki					
30.	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan					
31.	Saya mendapatkan tunjangan seperti Tunjangan Hari Raya					
32.	Peralatan dan perlengkapan kerja yang tersedia lengkap sehingga mendukung pekerjaan					
33.	Saya merasakan keadaan ruangan tempat kerja sangat mendukung pekerjaan					
34.	Rekan kerja sering membantu pekerjaan saya					
35.	Rekan kerja saya sangat ramah					
36.	Pekerjaan saya sesuai dengan kepribadian saya					
37.	Pekerjaan saya mendukung kebiasaan yang saya lakukan					

Lampiran 7

**TABULASI DATA PENELITIAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN,
KONFLIK PERAN GANDA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA**

1. Variabel Kinerja Karyawan

Res	Kuantitas		Σ	Kualitas			Σ	Ketepatan Waktu		Σ	Kreativitas		Σ	Kerja Sama		Σ	Total
	1	2		3	4	5		6	7		8	9		10	11		
R1	5	4	9	5	5	5	15	4	4	8	5	4	9	5	4	9	50
R2	4	4	8	4	4	4	12	3	4	7	4	3	7	4	2	6	40
R3	4	4	8	4	4	4	12	4	3	7	4	4	8	4	3	7	42
R4	5	4	9	5	5	5	15	4	4	8	5	3	8	4	3	7	47
R5	2	4	6	5	4	5	14	5	3	8	3	3	6	5	5	10	44
R6	4	2	6	5	4	4	13	2	4	6	4	4	8	5	4	9	42
R7	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	44
R8	5	5	10	5	5	4	14	5	5	10	5	4	9	3	3	6	49
R9	4	4	8	4	5	4	13	4	4	8	4	4	8	4	2	6	43
R10	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	44
R11	4	4	8	4	3	4	11	4	3	7	4	4	8	4	3	7	41
R12	5	5	10	4	4	3	11	5	5	10	5	4	9	4	3	7	47
R13	4	4	8	5	5	5	15	5	4	9	4	4	8	5	3	8	48
R14	2	4	6	5	4	5	14	5	3	8	3	3	6	3	5	8	42
R15	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	3	3	6	4	4	8	42
R16	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	44
R17	5	5	10	3	5	5	13	4	3	7	5	4	9	5	4	9	48
R18	4	4	8	5	5	5	15	4	4	8	4	4	8	5	4	9	48
R19	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	5	4	9	5	4	9	46
R20	5	4	9	5	5	4	14	4	3	7	4	4	8	5	3	8	46
R21	4	4	8	5	4	4	13	4	3	7	5	4	9	4	3	7	44
R22	5	4	9	4	5	4	13	4	5	9	4	4	8	4	4	8	47
R23	5	4	9	5	4	4	13	4	4	8	2	3	5	3	2	5	40
R24	5	4	9	5	5	4	14	5	5	10	5	4	9	2	2	4	46
R25	2	4	6	5	4	5	14	4	3	7	3	3	6	2	5	7	40
R26	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	44
R27	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	44
R28	5	4	9	5	5	4	14	5	5	10	5	4	9	5	5	10	52
R29	5	5	10	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	5	2	7	45
R30	2	5	7	5	4	5	14	5	3	8	3	3	6	2	5	7	42

R31	5	4	9	4	5	4	13	4	4	8	4	4	8	5	4	9	47
R32	3	3	6	5	5	5	15	4	4	8	3	3	6	5	4	9	44
R33	4	4	8	4	5	5	14	4	4	8	5	4	9	5	4	9	48
R34	4	4	8	5	5	4	14	4	4	8	4	4	8	5	2	7	45
R35	4	4	8	5	5	5	15	4	3	7	5	4	9	4	4	8	47
R36	5	4	9	5	4	4	13	4	4	8	4	4	8	4	4	8	46
R37	1	3	4	5	5	5	15	5	5	10	3	3	6	5	4	9	44
R38	3	5	8	5	5	4	14	5	4	9	3	3	6	3	5	8	45
R39	5	4	9	4	4	4	12	3	4	7	5	4	9	4	4	8	45
R40	5	4	9	5	5	5	15	4	4	8	4	4	8	4	4	8	48
R41	5	4	9	5	5	4	14	4	3	7	4	4	8	5	4	9	47
R42	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	44
R43	4	5	9	5	4	5	14	5	3	8	2	3	5	2	5	7	43
R44	5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	4	4	8	4	4	8	51
R45	2	2	4	5	5	5	15	2	4	6	5	4	9	4	5	9	43
R46	4	4	8	5	5	5	15	5	4	9	4	4	8	5	3	8	48
R47	1	3	4	5	5	5	15	5	5	10	2	2	4	5	3	8	41
R48	4	4	8	5	5	5	15	5	3	8	5	3	8	4	4	8	47
R49	4	4	8	5	4	5	14	4	4	8	3	2	5	3	5	8	43
R50	5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	5	4	9	3	3	6	50
R51	5	5	10	5	5	5	15	5	4	9	5	5	10	5	5	10	54
R52	4	4	8	4	4	4	12	3	4	7	4	4	8	4	4	8	43
R53	4	3	7	4	4	4	12	2	2	4	4	4	8	4	5	9	40
R54	4	4	8	4	3	4	11	4	4	8	4	4	8	4	4	8	43
R55	4	4	8	4	4	4	12	4	3	7	4	4	8	4	4	8	43
R56	5	4	9	5	5	4	14	2	2	4	5	4	9	4	4	8	44
R57	5	4	9	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	2	6	43
R58	4	4	8	4	5	4	13	4	4	8	4	4	8	4	2	6	43
R59	3	4	7	4	5	5	14	5	4	9	2	2	4	2	5	7	41
R60	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	3	7	43
R61	2	4	6	4	4	4	12	4	4	8	3	3	6	4	4	8	40
R62	4	4	8	5	5	5	15	5	4	9	5	4	9	4	5	9	50
R63	2	5	7	3	5	5	13	4	4	8	4	2	6	5	5	10	44
R64	4	5	9	4	4	5	13	5	4	9	4	2	6	4	4	8	45
R65	5	5	10	5	5	5	15	5	4	9	5	5	10	5	3	8	52
R66	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	5	4	9	4	4	8	45
R67	5	4	9	5	5	5	15	5	5	10	4	5	9	5	2	7	50
R68	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	2	1	3	4	2	6	37
R69	5	4	9	5	5	4	14	4	4	8	5	4	9	4	4	8	48

R70	4	4	8	4	4	4	12	3	4	7	4	4	8	4	3	7	42
R71	5	5	10	5	5	5	15	4	4	8	2	2	4	4	1	5	42
R72	4	4	8	5	4	3	12	4	4	8	4	4	8	5	3	8	44
R73	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	44
R74	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	44
R75	4	5	9	3	5	4	12	2	4	6	5	5	10	4	5	9	46
R76	4	4	8	5	5	5	15	5	4	9	4	4	8	5	3	8	48
R77	5	4	9	4	4	5	13	3	4	7	5	4	9	3	5	8	46
R78	4	4	8	4	4	4	12	4	3	7	4	5	9	4	3	7	43
R79	5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	5	5	10	2	2	4	49
R80	5	4	9	4	5	4	13	4	5	9	4	4	8	4	4	8	47
R81	4	4	8	4	5	5	14	4	4	8	5	4	9	5	4	9	48
R82	4	5	9	4	5	5	14	4	2	6	4	3	7	4	4	8	44
R83	3	3	6	4	4	3	11	4	4	8	4	4	8	4	4	8	41
R84	4	4	8	4	5	5	14	4	5	9	4	4	8	5	4	9	48
R85	4	4	8	4	4	4	12	3	4	7	4	4	8	5	5	10	45
R86	4	4	8	4	4	4	12	2	4	6	4	4	8	4	2	6	40
R87	2	2	4	5	5	4	14	2	4	6	5	4	9	5	4	9	42
R88	4	4	8	5	5	5	15	5	4	9	4	4	8	5	3	8	48
R89	4	3	7	4	5	4	13	4	4	8	4	3	7	5	4	9	44
R90	4	5	9	3	4	3	10	3	4	7	4	3	7	5	5	10	43
R91	4	5	9	3	5	4	12	2	4	6	5	5	10	4	5	9	46
R92	5	5	10	5	5	4	14	5	5	10	5	4	9	2	2	4	47
R93	4	4	8	3	4	3	10	4	4	8	4	3	7	4	4	8	41
R94	4	5	9	5	5	5	15	5	5	10	5	3	8	4	5	9	51
R95	4	3	7	4	3	4	11	3	4	7	4	4	8	4	4	8	41
R96	5	5	10	4	4	5	13	5	5	10	5	3	8	4	4	8	49
R97	4	4	8	5	5	4	14	4	4	8	4	4	8	4	4	8	46
R98	5	5	10	5	5	4	14	5	5	10	5	5	10	3	2	5	49
R99	2	2	4	5	4	3	12	3	4	7	5	5	10	5	4	9	42
R100	4	4	8	4	4	4	12	4	3	7	4	4	8	4	3	7	42
R101	5	3	8	5	5	5	15	4	5	9	3	3	6	5	4	9	47
R102	4	4	8	5	5	5	15	5	4	9	5	4	9	4	5	9	50
R103	5	4	9	5	5	5	15	5	4	9	4	4	8	5	3	8	49
R104	5	4	9	5	4	4	13	4	4	8	5	4	9	5	4	9	48
R105	5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	5	5	10	3	2	5	50
R106	5	4	9	5	3	4	12	5	4	9	4	4	8	4	2	6	44
R107	2	4	6	4	4	5	13	5	4	9	4	5	9	4	5	9	46
R108	4	4	8	4	5	4	13	2	4	6	4	4	8	4	2	6	41

R109	4	4	8	4	4	4	12	4	3	7	4	4	8	4	3	7	42
R110	4	4	8	4	4	4	12	4	5	9	4	4	8	4	4	8	45
R111	5	4	9	2	4	4	10	4	4	8	3	4	7	4	4	8	42
R112	5	4	9	5	5	4	14	4	5	9	5	4	9	4	4	8	49
R113	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	44
R114	5	4	9	5	4	4	13	3	3	6	4	4	8	4	4	8	44
R115	4	4	8	5	5	5	15	5	4	9	4	4	8	5	3	8	48
R116	5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	2	4	6	5	2	7	48
R117	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	44
R118	4	4	8	4	4	3	11	4	4	8	4	4	8	4	3	7	42
R119	5	5	10	5	5	4	14	4	5	9	5	4	9	4	2	6	48
R120	5	4	9	5	5	4	14	4	4	8	5	4	9	4	4	8	48
R121	4	3	7	4	3	4	11	3	4	7	3	4	7	4	5	9	41
R122	5	4	9	4	4	4	12	4	3	7	4	4	8	5	4	9	45
R123	2	2	4	4	5	4	13	2	4	6	4	4	8	4	5	9	40
R124	5	5	10	4	4	4	12	4	5	9	2	4	6	5	4	9	46
R125	4	4	8	4	3	4	11	4	4	8	4	4	8	4	2	6	41
R126	4	4	8	5	5	4	14	4	4	8	4	4	8	4	4	8	46
R127	4	4	8	4	4	4	12	4	3	7	4	4	8	4	3	7	42
R128	3	3	6	5	5	5	15	4	5	9	3	3	6	4	4	8	44
R129	4	4	8	4	5	4	13	2	2	4	5	4	9	4	2	6	40
R130	4	4	8	5	5	4	14	4	4	8	5	5	10	4	5	9	49
R131	4	4	8	4	4	4	12	3	3	6	4	4	8	4	4	8	42
R132	4	3	7	5	5	5	15	4	4	8	3	3	6	4	4	8	44
R133	4	4	8	4	4	4	12	3	2	5	4	4	8	4	4	8	41
R134	5	4	9	5	5	4	14	4	4	8	5	4	9	4	5	9	49
R135	4	4	8	5	5	5	15	4	3	7	5	4	9	5	4	9	48
R136	4	4	8	5	4	3	12	4	4	8	5	4	9	5	3	8	45
R137	5	5	10	5	4	4	13	4	4	8	4	1	5	4	4	8	44
R138	4	4	8	4	4	3	11	4	4	8	4	4	8	4	2	6	41
R139	5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	4	4	8	4	4	8	51
R140	2	2	4	5	5	4	14	2	4	6	5	4	9	5	5	10	43
R141	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	44
R142	4	4	8	5	5	5	15	5	4	9	4	4	8	5	3	8	48
R143	3	3	6	5	5	5	15	4	5	9	2	2	4	4	3	7	41
R144	5	4	9	5	4	4	13	3	4	7	4	4	8	5	4	9	46
R145	4	4	8	5	4	3	12	4	4	8	5	3	8	5	4	9	45
R146	5	5	10	4	5	4	13	5	5	10	4	2	6	4	4	8	47
R147	4	5	9	3	4	3	10	3	4	7	4	3	7	5	5	10	43

R148	5	4	9	4	5	4	13	4	4	8	5	1	6	4	4	8	44
R149	4	3	7	5	5	5	15	3	4	7	5	5	10	4	4	8	47
R150	4	4	8	4	3	4	11	4	4	8	4	4	8	4	4	8	43
R151	5	5	10	4	5	2	11	4	4	8	4	3	7	4	2	6	42
R152	5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	5	5	10	2	2	4	49
R153	4	3	7	4	5	4	13	3	4	7	4	5	9	4	4	8	44
R154	5	4	9	5	4	4	13	4	4	8	5	5	10	5	5	10	50
R155	4	4	8	4	4	4	12	3	4	7	4	3	7	4	2	6	40
R156	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	44
R157	4	4	8	4	4	4	12	2	2	4	4	4	8	4	4	8	40
R158	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	44
R159	5	4	9	5	5	4	14	4	4	8	4	4	8	5	4	9	48
R160	4	4	8	4	4	4	12	4	3	7	4	4	8	4	2	6	41
R161	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	44
R162	4	4	8	5	5	5	15	5	4	9	5	4	9	4	5	9	50
R163	4	4	8	5	5	5	15	4	4	8	4	4	8	5	4	9	48
R164	5	5	10	5	5	4	14	5	5	10	5	4	9	2	2	4	47
R165	4	4	8	3	3	3	9	4	2	6	4	4	8	5	4	9	40
R166	5	4	9	5	4	4	13	4	4	8	4	4	8	5	4	9	47
R167	4	4	8	4	4	4	12	3	3	6	4	4	8	4	2	6	40
R168	5	4	9	5	5	4	14	2	2	4	4	4	8	5	4	9	44
R169	5	5	10	5	4	5	14	5	5	10	4	1	5	4	4	8	47
R170	5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	2	2	4	5	1	6	45

2. Variabel Konflik Peran Ganda

Res	<i>Time Based Conflict</i>			Σ	<i>Strain Based Conflict</i>		Σ	<i>Behavior Based Conflict</i>			Σ	Total
	12	13	14		15	16		17	18	19		
R1	3	3	3	9	2	3	5	2	2	3	7	21
R2	4	4	4	12	5	4	9	4	4	3	11	32
R3	2	2	2	6	3	2	5	2	2	2	6	17
R4	2	2	2	6	1	2	3	1	2	3	6	15
R5	1	1	1	3	2	1	3	1	1	1	3	9
R6	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	6	16
R7	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	6	16
R8	1	1	1	3	2	1	3	1	1	3	5	11
R9	4	3	3	10	2	4	6	1	2	2	5	21
R10	4	4	4	12	2	4	6	4	4	4	12	30
R11	5	3	4	12	3	3	6	2	2	3	7	25
R12	2	1	2	5	3	1	4	1	3	2	6	15
R13	4	3	2	9	3	2	5	2	2	3	7	21
R14	4	3	3	10	4	3	7	2	2	3	7	24
R15	2	1	1	4	2	2	4	1	1	2	4	12
R16	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	32
R17	2	2	4	8	2	2	4	4	5	3	12	24
R18	2	1	2	5	1	2	3	1	1	2	4	12
R19	4	4	4	12	4	4	8	2	4	3	9	29
R20	2	2	2	6	4	2	6	2	2	4	8	20
R21	2	2	2	6	3	3	6	2	2	3	7	19
R22	4	4	4	12	4	4	8	3	4	3	10	30
R23	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	6	16
R24	4	3	4	11	4	4	8	2	2	3	7	26
R25	4	4	4	12	5	4	9	3	4	3	10	31
R26	4	4	4	12	4	4	8	4	4	5	13	33
R27	4	4	4	12	2	4	6	4	4	4	12	30
R28	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	6	16
R29	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	6	16
R30	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	8
R31	3	4	3	10	2	4	6	3	4	2	9	25
R32	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	8
R33	3	2	3	8	3	2	5	2	3	3	8	21
R34	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	6	16

R35	2	2	2	6	3	2	5	1	2	4	7	18
R36	3	2	2	7	3	2	5	2	3	3	8	20
R37	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	3	9
R38	2	2	2	6	3	2	5	2	4	3	9	20
R39	5	4	5	14	5	5	10	3	4	4	11	35
R40	4	4	4	12	4	4	8	3	4	3	10	30
R41	2	2	3	7	3	2	5	2	2	4	8	20
R42	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	32
R43	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	4	9
R44	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	32
R45	2	2	2	6	4	4	8	2	2	2	6	20
R46	4	3	2	9	3	2	5	2	2	3	7	21
R47	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	4	9
R48	2	2	2	6	1	1	2	2	1	2	5	13
R49	3	3	3	9	3	2	5	1	4	2	7	21
R50	2	1	1	4	2	1	3	1	1	2	4	11
R51	1	2	2	5	1	2	3	1	2	2	5	13
R52	2	2	2	6	2	2	4	2	2	3	7	17
R53	5	4	5	14	5	4	9	4	5	5	14	37
R54	4	4	4	12	3	4	7	4	4	4	12	31
R55	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	6	16
R56	5	4	5	14	5	5	10	4	4	4	12	36
R57	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	6	16
R58	3	3	2	8	3	2	5	2	3	2	7	20
R59	3	2	2	7	3	2	5	2	4	2	8	20
R60	2	2	2	6	2	2	4	2	2	3	7	17
R61	4	4	4	12	5	4	9	2	4	3	9	30
R62	1	1	4	6	1	1	2	5	3	4	12	20
R63	3	2	2	7	2	2	4	2	4	2	8	19
R64	5	1	1	7	1	1	2	5	2	4	11	20
R65	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	6	16
R66	5	4	5	14	4	4	8	4	4	3	11	33
R67	2	2	1	5	3	2	5	2	2	2	6	16
R68	4	4	4	12	3	4	7	5	4	3	12	31
R69	4	4	4	12	3	4	7	3	4	4	11	30
R70	5	4	4	13	4	4	8	4	4	3	11	32
R71	4	4	5	13	5	5	10	5	5	4	14	37
R72	3	2	3	8	2	3	5	3	2	4	9	22
R73	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	15	40

R74	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	32
R75	5	5	2	12	2	2	4	4	2	2	8	24
R76	4	3	2	9	3	2	5	2	2	3	7	21
R77	3	4	5	12	3	5	8	4	4	2	10	30
R78	2	2	2	6	2	2	4	2	2	3	7	17
R79	2	1	1	4	2	2	4	1	1	2	4	12
R80	5	5	5	15	5	5	10	4	5	4	13	38
R81	2	1	2	5	2	2	4	1	1	2	4	13
R82	5	4	4	13	2	2	4	4	2	4	10	27
R83	3	3	2	8	4	3	7	3	3	2	8	23
R84	2	1	2	5	2	2	4	1	2	2	5	14
R85	3	3	5	11	2	2	4	2	3	4	9	24
R86	4	4	4	12	4	4	8	4	4	2	10	30
R87	2	2	2	6	4	4	8	2	2	2	6	20
R88	4	3	2	9	3	2	5	2	2	3	7	21
R89	2	1	1	4	2	1	3	1	1	1	3	10
R90	3	3	2	8	1	2	3	1	1	1	3	14
R91	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	8
R92	1	1	1	3	1	1	2	1	1	3	5	10
R93	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	6	16
R94	2	2	1	5	1	1	2	1	1	4	6	13
R95	4	4	4	12	3	4	7	4	4	4	12	31
R96	3	3	4	10	3	3	6	2	3	4	9	25
R97	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	32
R98	1	1	1	3	2	1	3	1	1	3	5	11
R99	5	5	5	15	5	4	9	3	2	2	7	31
R100	2	2	2	6	2	2	4	2	2	3	7	17
R101	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	8
R102	1	1	4	6	1	1	2	5	3	4	12	20
R103	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	6	16
R104	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	8
R105	3	2	2	7	4	2	6	2	2	3	7	20
R106	4	4	3	11	4	3	7	2	3	2	7	25
R107	2	2	3	7	2	3	5	2	2	4	8	20
R108	5	4	4	13	4	4	8	4	5	4	13	34
R109	2	2	2	6	3	2	5	2	2	4	8	19
R110	1	2	2	5	2	2	4	1	2	2	5	14
R111	2	2	1	5	2	2	4	2	1	4	7	16
R112	5	4	5	14	5	5	10	4	5	4	13	37

R113	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	32
R114	1	2	3	6	2	1	3	4	3	4	11	20
R115	4	3	2	9	3	2	5	2	2	3	7	21
R116	4	4	4	12	4	5	9	2	3	2	7	28
R117	4	1	1	6	1	1	2	1	1	4	6	14
R118	2	2	2	6	4	2	6	2	3	3	8	20
R119	2	1	1	4	2	1	3	1	1	2	4	11
R120	2	2	2	6	2	2	4	1	1	2	4	14
R121	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	6	16
R122	2	2	2	6	2	2	4	2	2	3	7	17
R123	2	2	2	6	4	4	8	2	2	2	6	20
R124	1	1	1	3	1	1	2	1	1	4	6	11
R125	4	4	4	12	4	4	8	3	4	4	11	31
R126	4	4	4	12	5	4	9	4	4	3	11	32
R127	2	2	2	6	2	2	4	2	2	3	7	17
R128	2	1	1	4	2	1	3	1	1	2	4	11
R129	4	5	5	14	5	4	9	3	3	4	10	33
R130	2	2	2	6	2	2	4	2	2	3	7	17
R131	5	4	5	14	5	5	10	4	4	4	12	36
R132	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	8
R133	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	32
R134	5	4	5	14	5	4	9	4	4	4	12	35
R135	3	3	3	9	2	3	5	2	2	3	7	21
R136	2	3	3	8	2	3	5	3	2	4	9	22
R137	3	2	2	7	3	2	5	2	2	4	8	20
R138	5	4	4	13	5	4	9	4	4	4	12	34
R139	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	32
R140	2	2	2	6	4	4	8	2	2	2	6	20
R141	1	1	2	4	2	2	4	2	1	1	4	12
R142	4	3	2	9	3	2	5	2	2	3	7	21
R143	1	1	1	3	2	1	3	1	1	2	4	10
R144	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	6	16
R145	3	2	2	7	3	3	6	2	3	2	7	20
R146	1	1	1	3	2	3	5	2	2	4	8	16
R147	4	4	3	11	4	3	7	4	4	3	11	29
R148	2	2	1	5	1	1	2	2	1	4	7	14
R149	2	2	2	6	2	2	4	2	2	3	7	17
R150	4	4	4	12	3	4	7	4	4	4	12	31
R151	4	2	3	9	2	3	5	2	2	2	6	20

R152	1	1	1	3	2	1	3	1	1	2	4	10
R153	2	2	2	6	2	2	4	2	2	4	8	18
R154	5	1	1	7	1	2	3	2	2	3	7	17
R155	4	4	4	12	3	4	7	2	4	3	9	28
R156	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	24
R157	4	4	4	12	5	4	9	4	4	4	12	33
R158	3	2	2	7	3	2	5	2	3	3	8	20
R159	2	2	2	6	2	2	4	2	2	3	7	17
R160	5	4	5	14	5	5	10	5	5	4	14	38
R161	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	32
R162	1	1	4	6	1	1	2	5	3	4	12	20
R163	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	6	16
R164	2	2	2	6	2	2	4	2	2	3	7	17
R165	2	2	2	6	2	2	4	2	2	3	7	17
R166	4	2	2	8	2	2	4	2	4	2	8	20
R167	5	4	4	13	4	4	8	3	4	4	11	32
R168	5	5	5	15	4	5	9	4	4	4	12	36
R169	3	3	3	9	2	3	5	2	3	3	8	22
R170	5	5	5	15	5	5	10	4	5	4	13	38

3. Variabel Stres Kerja

Res	Beban Kerja		Σ	Waktu Kerja		Σ	Umpan Balik yang Didapatkan		Σ	Tanggung Jawab		Σ	Total
	20	21		22	23		24	25		26	27		
R1	3	4	7	3	5	8	3	3	6	4	2	6	27
R2	4	2	6	2	4	6	3	3	6	4	3	7	25
R3	2	3	5	2	3	5	2	3	5	3	2	5	20
R4	3	3	6	3	5	8	3	3	6	4	3	7	27
R5	2	1	3	1	4	5	1	1	2	5	1	6	16
R6	3	3	6	2	4	6	2	3	5	4	2	6	23
R7	3	2	5	2	4	6	2	2	4	4	2	6	21
R8	1	4	5	3	3	6	4	5	9	4	3	7	27
R9	3	4	7	3	4	7	2	3	5	5	2	7	26
R10	2	2	4	4	4	8	4	4	8	4	4	8	28
R11	2	2	4	3	5	8	3	2	5	3	3	6	23
R12	2	2	4	2	4	6	2	4	6	5	2	7	23
R13	3	3	6	2	4	6	3	4	7	4	4	8	27
R14	1	1	2	1	4	5	1	5	6	5	1	6	19
R15	1	1	2	1	4	5	1	5	6	5	1	6	19
R16	4	4	8	4	5	9	5	5	10	5	5	10	37
R17	4	2	6	4	3	7	2	2	4	1	2	3	20
R18	2	2	4	4	4	8	3	3	6	4	2	6	24
R19	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	3	7	31
R20	2	3	5	3	4	7	3	4	7	5	3	8	27
R21	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	2	5	23
R22	4	4	8	4	5	9	4	4	8	4	4	8	33
R23	2	2	4	2	4	6	2	2	4	4	2	6	20
R24	4	5	9	4	5	9	4	4	8	5	4	9	35
R25	1	1	2	1	4	5	1	5	6	5	1	6	19
R26	5	5	10	5	5	10	5	5	10	4	4	8	38
R27	2	2	4	4	4	8	4	4	8	4	4	8	28
R28	3	3	6	3	4	7	3	4	7	4	4	8	28
R29	2	2	4	2	4	6	2	5	7	5	3	8	25
R30	1	1	2	1	4	5	1	5	6	5	1	6	19
R31	4	3	7	4	5	9	4	4	8	5	3	8	32
R32	4	2	6	2	4	6	2	2	4	4	2	6	22
R33	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	24

R34	2	2	4	2	2	4	2	5	7	5	3	8	23
R35	3	3	6	2	4	6	3	3	6	5	3	8	26
R36	2	4	6	3	4	7	3	4	7	4	3	7	27
R37	2	2	4	1	4	5	2	4	6	4	1	5	20
R38	1	1	2	1	4	5	1	5	6	5	1	6	19
R39	4	2	6	4	4	8	4	4	8	4	4	8	30
R40	4	5	9	4	5	9	4	4	8	5	4	9	35
R41	2	3	5	3	4	7	3	3	6	3	2	5	23
R42	4	5	9	4	4	8	4	4	8	5	4	9	34
R43	1	1	2	1	5	6	1	5	6	5	1	6	20
R44	4	5	9	4	5	9	5	5	10	5	5	10	38
R45	3	2	5	2	5	7	2	2	4	2	2	4	20
R46	3	3	6	2	4	6	3	4	7	4	4	8	27
R47	1	1	2	1	3	4	1	5	6	5	1	6	18
R48	2	4	6	2	2	4	2	2	4	4	4	8	22
R49	1	1	2	1	4	5	1	5	6	5	1	6	19
R50	3	3	6	3	4	7	4	4	8	4	2	6	27
R51	2	2	4	2	4	6	2	4	6	5	3	8	24
R52	2	2	4	2	4	6	2	2	4	4	2	6	20
R53	4	4	8	4	5	9	4	4	8	4	4	8	33
R54	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	32
R55	2	3	5	3	4	7	2	2	4	4	3	7	23
R56	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	32
R57	2	2	4	2	4	6	2	4	6	5	2	7	23
R58	3	4	7	3	4	7	3	4	7	3	3	6	27
R59	1	1	2	1	5	6	1	5	6	5	1	6	20
R60	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	24
R61	1	1	2	1	4	5	1	5	6	5	1	6	19
R62	1	1	2	2	5	7	3	3	6	4	3	7	22
R63	3	4	7	2	3	5	4	4	8	4	2	6	26
R64	3	4	7	4	5	9	3	4	7	5	5	10	33
R65	3	3	6	2	4	6	3	4	7	5	3	8	27
R66	4	3	7	4	4	8	3	4	7	4	4	8	30
R67	4	2	6	4	4	8	2	2	4	4	4	8	26
R68	4	5	9	4	4	8	4	5	9	5	4	9	35
R69	4	4	8	4	5	9	4	4	8	5	4	9	34
R70	4	4	8	4	5	9	3	4	7	4	2	6	30
R71	4	4	8	4	4	8	3	4	7	4	4	8	31
R72	2	3	5	4	3	7	3	3	6	4	2	6	24

R73	5	5	10	5	5	10	5	5	10	4	4	8	38
R74	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	40
R75	4	2	6	4	5	9	4	3	7	3	4	7	29
R76	3	3	6	2	4	6	3	4	7	4	4	8	27
R77	4	4	8	5	5	10	4	4	8	5	5	10	36
R78	2	2	4	2	4	6	2	2	4	4	2	6	20
R79	1	5	6	1	3	4	4	5	9	4	3	7	26
R80	4	5	9	5	5	10	4	5	9	5	5	10	38
R81	2	3	5	3	4	7	2	4	6	4	3	7	25
R82	4	1	5	3	2	5	2	2	4	1	2	3	17
R83	3	2	5	3	4	7	2	3	5	3	2	5	22
R84	3	3	6	3	5	8	2	3	5	5	2	7	26
R85	2	4	6	4	2	6	3	3	6	4	5	9	27
R86	3	2	5	3	4	7	2	4	6	4	2	6	24
R87	3	2	5	2	4	6	2	3	5	4	2	6	22
R88	3	3	6	2	4	6	3	4	7	4	4	8	27
R89	1	1	2	1	4	5	1	5	6	5	1	6	19
R90	3	5	8	3	3	6	3	3	6	3	3	6	26
R91	2	4	6	3	4	7	3	4	7	4	4	8	28
R92	1	4	5	2	2	4	4	5	9	4	3	7	25
R93	2	2	4	2	4	6	2	2	4	4	2	6	20
R94	4	5	9	1	5	6	2	5	7	5	2	7	29
R95	4	4	8	4	4	8	4	3	7	4	4	8	31
R96	4	4	8	4	5	9	4	5	9	5	4	9	35
R97	4	4	8	4	4	8	4	4	8	5	5	10	34
R98	2	4	6	2	2	4	4	4	8	4	3	7	25
R99	2	2	4	2	2	4	2	2	4	5	2	7	19
R100	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	24
R101	2	2	4	1	4	5	1	4	5	4	1	5	19
R102	1	1	2	2	5	7	3	3	6	4	3	7	22
R103	3	3	6	2	5	7	2	4	6	5	3	8	27
R104	1	2	3	1	4	5	1	4	5	5	1	6	19
R105	2	4	6	2	4	6	4	4	8	4	1	5	25
R106	5	4	9	5	5	10	3	4	7	5	4	9	35
R107	2	2	4	2	5	7	3	3	6	4	3	7	24
R108	4	4	8	4	4	8	3	3	6	4	3	7	29
R109	2	3	5	2	3	5	2	3	5	3	2	5	20
R110	4	3	7	2	4	6	3	4	7	4	3	7	27
R111	2	2	4	2	4	6	2	4	6	4	2	6	22

R112	4	5	9	5	5	10	5	5	10	5	5	10	39
R113	4	4	8	4	5	9	5	4	9	5	4	9	35
R114	2	1	3	2	2	4	2	2	4	2	1	3	14
R115	3	3	6	2	4	6	3	4	7	4	4	8	27
R116	4	1	5	4	2	6	1	4	5	2	2	4	20
R117	1	3	4	4	4	8	4	4	8	5	4	9	29
R118	3	2	5	2	4	6	3	3	6	3	2	5	22
R119	1	4	5	1	1	2	4	5	9	4	3	7	23
R120	2	3	5	3	5	8	2	2	4	5	2	7	24
R121	2	4	6	2	3	5	2	3	5	4	2	6	22
R122	2	2	4	2	4	6	3	4	7	4	2	6	23
R123	3	2	5	2	2	4	2	2	4	3	2	5	18
R124	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	1	3	15
R125	4	4	8	3	4	7	2	3	5	4	2	6	26
R126	3	1	4	2	4	6	3	4	7	4	1	5	22
R127	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	24
R128	3	2	5	3	4	7	2	4	6	4	2	6	24
R129	3	2	5	2	4	6	3	3	6	4	2	6	23
R130	3	3	6	3	4	7	3	4	7	4	4	8	28
R131	3	4	7	3	5	8	3	4	7	4	2	6	28
R132	2	1	3	2	3	5	1	4	5	5	1	6	19
R133	4	4	8	5	2	7	3	4	7	4	4	8	30
R134	4	4	8	5	5	10	5	5	10	5	5	10	38
R135	4	4	8	4	4	8	2	2	4	4	2	6	26
R136	2	3	5	4	3	7	3	3	6	3	2	5	23
R137	4	4	8	4	5	9	4	5	9	1	4	5	31
R138	4	4	8	4	5	9	3	3	6	4	2	6	29
R139	5	4	9	5	5	10	5	4	9	5	4	9	37
R140	3	2	5	2	4	6	4	3	7	4	2	6	24
R141	3	2	5	2	4	6	2	3	5	4	2	6	22
R142	3	3	6	2	4	6	3	4	7	4	4	8	27
R143	2	2	4	2	4	6	2	4	6	4	2	6	22
R144	2	1	3	2	4	6	2	2	4	4	2	6	19
R145	2	4	6	2	4	6	4	4	8	4	4	8	28
R146	3	4	7	4	3	7	4	4	8	2	4	6	28
R147	4	5	9	4	5	9	3	3	6	4	3	7	31
R148	2	2	4	2	4	6	2	1	3	2	4	6	19
R149	2	2	4	2	4	6	2	2	4	4	2	6	20
R150	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	32

R151	2	2	4	2	3	5	3	4	7	4	2	6	22
R152	1	5	6	1	3	4	4	5	9	4	3	7	26
R153	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	3	7	19
R154	3	2	5	4	4	8	2	2	4	4	2	6	23
R155	4	2	6	3	4	7	3	3	6	4	3	7	26
R156	3	2	5	3	5	8	4	2	6	4	4	8	27
R157	4	2	6	3	4	7	4	3	7	4	2	6	26
R158	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	24
R159	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	24
R160	4	4	8	4	5	9	4	4	8	4	4	8	33
R161	4	5	9	3	5	8	5	5	10	5	4	9	36
R162	1	1	2	2	5	7	3	3	6	4	3	7	22
R163	3	3	6	2	4	6	3	4	7	4	3	7	26
R164	1	4	5	2	2	4	4	5	9	4	3	7	25
R165	3	2	5	2	3	5	2	2	4	4	3	7	21
R166	3	3	6	4	4	8	2	2	4	3	4	7	25
R167	4	2	6	3	3	6	2	2	4	4	2	6	22
R168	4	5	9	5	5	10	4	4	8	5	4	9	36
R169	3	3	6	3	4	7	3	3	6	4	3	7	26
R170	4	4	8	3	5	8	4	4	8	5	3	8	32

4. Variabel Kepuasan Kerja

Res	Kerja menantang		Σ	Ganjaran Pantas		Σ	Kondisi Kerja Mendukung		Σ	Rekan Kerja Mendukung		Σ	Kesesuaian Kepribadian dan Pekerjaan		Σ	Total
	28	29		30	31		32	33		34	35		36	37		
R1	4	4	8	4	4	8	4	4	8	5	5	10	4	4	8	42
R2	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	40
R3	4	3	7	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	3	6	37
R4	5	5	10	4	5	9	4	4	8	5	5	10	4	4	8	45
R5	3	3	6	4	5	9	5	5	10	4	5	9	5	5	10	44
R6	5	4	9	3	4	7	4	4	8	5	5	10	4	4	8	42
R7	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	40
R8	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	50
R9	4	4	8	4	5	9	4	4	8	5	4	9	4	4	8	42
R10	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	40
R11	5	5	10	5	5	10	3	4	7	5	5	10	5	4	9	46
R12	5	5	10	5	5	10	5	3	8	4	5	9	5	5	10	47
R13	4	4	8	4	4	8	3	4	7	4	4	8	4	4	8	39
R14	3	3	6	4	5	9	5	5	10	4	5	9	5	5	10	44
R15	2	2	4	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	44
R16	5	5	10	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	42
R17	3	4	7	3	5	8	4	3	7	5	5	10	4	4	8	40
R18	4	5	9	4	4	8	4	4	8	5	5	10	4	4	8	43
R19	4	5	9	4	4	8	4	4	8	4	5	9	4	4	8	42
R20	4	4	8	4	5	9	4	4	8	4	5	9	3	3	6	40
R21	4	4	8	3	3	6	4	3	7	4	4	8	4	4	8	37
R22	4	5	9	4	5	9	4	3	7	5	5	10	4	4	8	43
R23	4	4	8	3	4	7	4	4	8	4	4	8	4	4	8	39
R24	4	5	9	4	5	9	4	4	8	4	5	9	5	4	9	44
R25	3	3	6	4	5	9	5	5	10	4	5	9	5	5	10	44
R26	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	40
R27	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	40
R28	4	4	8	5	4	9	4	4	8	4	5	9	3	3	6	40
R29	4	4	8	5	5	10	5	5	10	3	5	8	3	3	6	42
R30	2	3	5	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	45
R31	4	3	7	5	5	10	4	3	7	5	5	10	3	3	6	40
R32	3	4	7	4	5	9	3	3	6	5	5	10	4	4	8	40
R33	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	4	7	4	4	8	39
R34	5	5	10	5	5	10	5	5	10	3	4	7	4	4	8	45

R35	4	4	8	4	3	7	4	4	8	4	5	9	4	4	8	40
R36	4	4	8	5	5	10	4	4	8	5	4	9	4	4	8	43
R37	3	5	8	5	5	10	4	4	8	5	5	10	5	5	10	46
R38	3	3	6	4	5	9	5	5	10	4	5	9	5	5	10	44
R39	4	5	9	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	3	7	40
R40	5	5	10	5	5	10	4	4	8	5	5	10	5	4	9	47
R41	4	4	8	4	3	7	4	4	8	4	4	8	3	4	7	38
R42	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	40
R43	2	2	4	5	5	10	5	5	10	4	5	9	5	5	10	43
R44	5	4	9	4	5	9	4	5	9	4	5	9	4	5	9	45
R45	5	5	10	5	4	9	5	4	9	5	5	10	4	4	8	46
R46	4	4	8	4	4	8	3	4	7	4	4	8	4	4	8	39
R47	1	5	6	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	46
R48	4	5	9	4	4	8	5	4	9	4	5	9	5	5	10	45
R49	3	2	5	4	5	9	5	5	10	5	5	10	5	5	10	44
R50	5	5	10	5	5	10	5	4	9	5	5	10	5	4	9	48
R51	4	4	8	5	5	10	5	4	9	4	4	8	4	4	8	43
R52	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	40
R53	4	4	8	4	3	7	4	3	7	4	4	8	3	3	6	36
R54	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	40
R55	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	40
R56	5	5	10	4	2	6	4	4	8	5	5	10	4	4	8	42
R57	5	5	10	5	5	10	5	5	10	4	5	9	4	4	8	47
R58	4	4	8	4	4	8	4	3	7	4	4	8	4	3	7	38
R59	3	2	5	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	45
R60	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	4	7	4	4	8	39
R61	4	3	7	4	5	9	5	5	10	4	5	9	5	5	10	45
R62	5	5	10	5	4	9	5	5	10	5	5	10	5	5	10	49
R63	3	4	7	3	4	7	4	4	8	3	4	7	3	3	6	35
R64	4	4	8	4	4	8	4	5	9	5	4	9	5	4	9	43
R65	4	4	8	5	5	10	5	4	9	3	4	7	4	4	8	42
R66	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	40
R67	5	5	10	3	4	7	5	3	8	5	5	10	4	5	9	44
R68	5	4	9	3	3	6	4	4	8	4	4	8	3	3	6	37
R69	4	4	8	4	5	9	4	4	8	4	4	8	4	3	7	40
R70	4	4	8	3	4	7	4	4	8	5	4	9	3	3	6	38
R71	5	5	10	4	5	9	5	5	10	4	5	9	1	1	2	40
R72	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	40
R73	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	40

R74	5	4	9	4	5	9	4	5	9	4	5	9	4	5	9	45
R75	4	4	8	4	4	8	5	4	9	4	5	9	3	2	5	39
R76	4	4	8	4	4	8	3	4	7	4	4	8	4	4	8	39
R77	4	4	8	3	4	7	5	2	7	2	4	6	4	4	8	36
R78	4	4	8	4	3	7	4	4	8	3	4	7	4	4	8	38
R79	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	50
R80	4	5	9	4	5	9	4	4	8	4	5	9	4	4	8	43
R81	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	3	6	38
R82	4	2	6	3	5	8	3	4	7	4	4	8	5	2	7	36
R83	4	3	7	4	4	8	4	4	8	4	3	7	4	3	7	37
R84	4	4	8	4	5	9	4	4	8	4	5	9	4	4	8	42
R85	4	3	7	5	5	10	5	4	9	4	5	9	5	3	8	43
R86	4	4	8	4	2	6	4	4	8	5	5	10	4	4	8	40
R87	4	4	8	4	3	7	5	5	10	5	5	10	4	4	8	43
R88	4	4	8	4	4	8	3	4	7	4	4	8	4	4	8	39
R89	4	5	9	5	5	10	4	4	8	5	5	10	4	5	9	46
R90	4	5	9	4	4	8	4	3	7	4	4	8	3	3	6	38
R91	4	4	8	3	4	7	5	4	9	4	4	8	3	2	5	37
R92	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	50
R93	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	40
R94	3	5	8	5	5	10	5	5	10	5	5	10	4	4	8	46
R95	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	40
R96	4	5	9	5	4	9	4	4	8	5	5	10	3	3	6	42
R97	5	5	10	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	42
R98	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	50
R99	5	5	10	5	5	10	5	5	10	3	4	7	4	4	8	45
R100	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	4	7	4	4	8	39
R101	4	5	9	4	5	9	4	4	8	5	5	10	5	5	10	46
R102	5	5	10	5	4	9	5	5	10	5	5	10	5	5	10	49
R103	2	2	4	5	5	10	5	4	9	3	4	7	4	4	8	38
R104	4	4	8	4	5	9	4	4	8	5	5	10	4	4	8	43
R105	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	50
R106	4	5	9	4	5	9	2	4	6	4	4	8	3	3	6	38
R107	4	3	7	4	5	9	3	4	7	4	4	8	2	2	4	35
R108	4	4	8	3	4	7	4	4	8	4	4	8	4	3	7	38
R109	4	4	8	4	3	7	4	4	8	4	4	8	3	4	7	38
R110	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	40
R111	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	3	7	39
R112	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	40

R113	4	4	8	4	4	8	4	4	8	5	5	10	5	5	10	44
R114	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	4	7	3	2	5	36
R115	4	4	8	4	4	8	3	4	7	4	4	8	4	4	8	39
R116	3	5	8	2	5	7	4	4	8	4	5	9	4	4	8	40
R117	4	5	9	4	4	8	4	4	8	4	4	8	1	1	2	35
R118	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	4	7	3	4	7	38
R119	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	50
R120	4	5	9	3	5	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	41
R121	3	4	7	5	4	9	5	4	9	3	4	7	3	3	6	38
R122	4	5	9	4	5	9	5	5	10	3	5	8	3	3	6	42
R123	4	5	9	5	4	9	5	4	9	5	5	10	2	4	6	43
R124	4	4	8	4	5	9	4	5	9	4	4	8	2	1	3	37
R125	3	4	7	4	4	8	2	4	6	4	4	8	3	3	6	35
R126	5	5	10	5	5	10	5	4	9	5	5	10	5	4	9	48
R127	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	4	7	4	4	8	39
R128	4	5	9	4	5	9	4	4	8	5	5	10	5	5	10	46
R129	5	5	10	5	5	10	5	5	10	3	4	7	4	4	8	45
R130	4	4	8	5	5	10	4	4	8	3	4	7	3	4	7	40
R131	4	4	8	4	3	7	4	4	8	4	4	8	4	4	8	39
R132	4	4	8	5	5	10	4	4	8	4	5	9	4	4	8	43
R133	4	4	8	2	4	6	4	4	8	4	5	9	3	3	6	37
R134	4	5	9	4	5	9	5	5	10	5	5	10	4	4	8	46
R135	4	5	9	4	4	8	4	3	7	4	5	9	4	3	7	40
R136	4	4	8	4	3	7	4	4	8	4	4	8	3	4	7	38
R137	5	5	10	2	4	6	4	4	8	4	4	8	2	2	4	36
R138	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	40
R139	4	5	9	5	4	9	5	4	9	5	4	9	4	5	9	45
R140	5	5	10	5	4	9	5	4	9	5	5	10	2	4	6	44
R141	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	3	6	38
R142	4	4	8	4	4	8	3	4	7	4	4	8	4	4	8	39
R143	4	4	8	2	5	7	3	2	5	5	4	9	2	2	4	33
R144	4	4	8	4	5	9	5	5	10	4	5	9	5	5	10	46
R145	4	4	8	4	3	7	4	3	7	5	4	9	3	3	6	37
R146	5	5	10	4	4	8	5	4	9	5	5	10	3	3	6	43
R147	4	5	9	4	4	8	4	3	7	4	4	8	3	3	6	38
R148	4	5	9	5	4	9	4	4	8	5	5	10	5	5	10	46
R149	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	40
R150	4	4	8	3	4	7	4	4	8	4	4	8	4	4	8	39
R151	5	4	9	4	5	9	3	3	6	2	4	6	1	2	3	33

R152	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	50
R153	5	5	10	5	4	9	4	4	8	4	5	9	4	4	8	44
R154	4	5	9	4	5	9	4	4	8	5	5	10	4	5	9	45
R155	4	5	9	3	4	7	4	4	8	4	5	9	4	3	7	40
R156	4	4	8	4	3	7	4	4	8	5	4	9	4	4	8	40
R157	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	40
R158	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	4	7	4	4	8	39
R159	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	4	7	4	4	8	39
R160	4	3	7	4	4	8	4	4	8	2	4	6	4	2	6	35
R161	4	4	8	4	5	9	4	4	8	4	5	9	3	3	6	40
R162	5	5	10	5	4	9	5	5	10	5	5	10	5	5	10	49
R163	5	5	10	4	4	8	5	4	9	4	5	9	4	4	8	44
R164	4	4	8	4	5	9	4	4	8	5	5	10	4	4	8	43
R165	4	4	8	4	3	7	4	4	8	4	5	9	3	3	6	38
R166	4	5	9	2	4	6	5	5	10	5	5	10	3	4	7	42
R167	4	5	9	3	4	7	4	3	7	4	5	9	3	3	6	38
R168	4	3	7	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	3	7	38
R169	5	5	10	5	3	8	4	4	8	5	5	10	3	3	6	42
R170	4	4	8	3	3	6	3	4	7	4	4	8	4	4	8	37

Lampiran 8

ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL KONFLIK PERAN GANDA, KINERJA KARYAWAN, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA

1. Variabel Konflik Peran Ganda

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Konflik Ganda Wanita	170	8,00	40,00	21,6059	8,26506
Valid N (listwise)	170				

Konflik Peran Ganda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Rendah	24	14,1	14,1	14,1
Rendah	47	27,6	27,6	41,8
Cukup Tinggi	48	28,2	28,2	70,0
Tinggi	37	21,8	21,8	91,8
Sangat Tinggi	14	8,2	8,2	100,0
Total	170	100,0	100,0	

2. Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	170	37	54	44,94	3,162
Valid N (listwise)	170				

Kinerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tinggi	58	34,1	34,1	34,1
Tinggi	111	65,3	65,3	99,4
Cukup Tinggi	1	,6	,6	100,0
Total	170	100,0	100,0	

3. Variabel Stres Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	170	14	40	25,88	5,553
Valid N (listwise)	170				

Stres Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	21	12,4	12,4	12,4
	Cukup Tinggi	79	46,5	46,5	58,8
	Tinggi	49	28,8	28,8	87,6
	Sangat Tinggi	21	12,4	12,4	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

4. Variabel Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	170	33	50	41,41	3,787
Valid N (listwise)	170				

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Tinggi	2	1,2	1,2	1,2
	Tinggi	104	61,2	61,2	62,4
	Sangat Tinggi	64	37,6	37,6	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

Lampiran 9

UJI NORMALITAS

1. Stres Kerja Sebagai Variabel Dependen (Substruktur 1)

		Unstandardized Residual
N		170
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,33882806
Most Extreme Differences	Absolute	,045
	Positive	,030
	Negative	-,045
Test Statistic		,045
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Dependen (Substruktur 2)

		Unstandardized Residual
N		170
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,66762269
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,041
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,068 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

3. Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen (Substruktur 3)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		170
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,55446600
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,066
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,069 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 10

UJI LINEARITAS

1. Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Konflik Peran Ganda	Between Groups	(Combined)	2793,837	31	90,124	5,147	,000
		Linearity	2028,908	1	2028,908	115,862	,000
		Deviation from Linearity	764,929	30	25,498	1,456	,077
	Within Groups		2416,569	138	17,511		
	Total		5210,406	169			

2. Konflik Peran Ganda Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Konflik Peran Ganda	Between Groups	(Combined)	636,846	31	20,543	1,587	,038
		Linearity	149,880	1	149,880	11,579	,001
		Deviation from Linearity	486,966	30	16,232	1,254	,192
	Within Groups		1786,330	138	12,944		
	Total		2423,176	169			

3. Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Konflik Peran Ganda	Between Groups	(Combined) Linearity	463,146	31	14,940	1,681	,023
		Linearity	105,181	1	105,181	11,837	,001
		Deviation from Linearity	357,965	30	11,932	1,343	,130
Within Groups			1226,266	138	8,886		
Total			1689,412	169			

4. Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Stres Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	378,386	26	14,553	1,587	,047
		Linearity	61,433	1	61,433	6,701	,011
		Deviation from Linearity	316,953	25	12,678	1,383	,122
Within Groups			1311,026	143	9,168		
Total			1689,412	169			

5. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	385,047	16	24,065	2,823	,000
		Linearity	229,121	1	229,121	26,876	,000
		Deviation from Linearity	155,926	15	10,395	1,219	,263
Within Groups			1304,365	153	8,525		
Total			1689,412	169			

Lampiran 11

UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30,466	2,526		12,063	,000		
Konflik Peran Ganda	-,198	,031	-,517	-6,281	,000	,581	1,723
Kepuasan Kerja	,257	,054	,307	4,743	,000	,936	1,068
Stres Kerja	,314	,046	,551	6,860	,000	,609	1,641

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 12

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,097	1,469		2,108	,037		
Konflik Peran Ganda	-,005	,018	-,025	-,249	,803	,581	1,723
Kepuasan Kerja	-,012	,031	-,030	-,373	,710	,936	1,068
Stres Kerja	-,017	,027	-,064	-,645	,520	,609	1,641

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 13

HASIL REGRESI

1. Stres Kerja Sebagai Variabel Dependen

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Konflik Peran Ganda ^b		Enter

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,624 ^a	,389	,386	4,352

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda

b. Dependent Variable: Stres Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2028,908	1	2028,908	107,137	,000 ^b
	Residual	3181,497	168	18,937		
	Total	5210,406	169			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,819	,937		17,958	,000
	Konflik Peran Ganda	,419	,041	,624	10,351	,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

2. Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Dependen

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Konflik Peran Ganda ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,249 ^a	,062	,056	3,679

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149,880	1	149,880	11,076	,001 ^b
	Residual	2273,296	168	13,532		
	Total	2423,176	169			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,874	,792		55,418	,000
	Konflik Peran Ganda	-,114	,034	-,249	-3,328	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3. Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Konflik Peran Ganda ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,589 ^a	,347	,335	2,577

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Konflik Peran Ganda

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	586,637	3	195,546	29,435	,000 ^b
	Residual	1102,775	166	6,643		
	Total	1689,412	169			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Konflik Peran Ganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
	1 (Constant)	30,466	2,526				12,063	,000
Konflik Peran Ganda	-,198	,031	-,517	-6,281	,000	-,250	-,438	-,394
Stres Kerja	,314	,046	,551	6,860	,000	,191	,470	,430
Kepuasan Kerja	,257	,054	,307	4,743	,000	,368	,345	,297

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 14



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI
 Gedung L1, Kampus Sekaran Gunungpati Semarang - 50229
 Telepon +6224-8508015, Faksimile +6224-8508015
 Laman: <http://fe.unnes.ac.id>, surel: fe@mail.unnes.ac.id

Nomor : B/1781/UN37.1.7/LT/2020 06 Februari 2020
 Hal : Permohonan Izin Observasi

Yth. (terlampir)

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Revita Sari Oktaviyani
 NIM : 7101416170
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Koperasi), S1
 Semester : Genap
 Tahun akademik : 2019/2020
 Topik observasi : Industri Batik Tulis Bakaran

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin observasi untuk penelitian awal skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 6 Februari 2020 s.d 31 Maret 2020.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.



Tembusan:
 Dekan FE;
 Universitas Negeri Semarang



Nomor Agenda Surat : 227 793 025 3

Sistem Informasi Surat Dinas - UNNES (2020-02-06 14:14:19)

Lampiran 15



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI
Gedung L1, Kampus Sekaran Gunungpati Semarang - 50229
Telepon +6224-8508015, Faksimile +6224-8508015
Laman: <http://fe.unnes.ac.id>, surel: fe@mail.unnes.ac.id

Nomor : B/2556/UN37.1.7/LI/2020
Hal : Izin Penelitian

27 Februari 2020


Yth. (terlampir)

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Revita Sari Oktaviyani
NIM : 7101416170
Program Studi : Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Koperasi), S1
Semester : Genap
Tahun akademik : 2019/2020
Judul : Determinasi Peran Ganda Wanita Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 27 Februari 2020 s.d 31 Maret 2020.

Atas perhatian dan kerjasamanya Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

a.n. Dekan FE
Wakil Dekan Bid. Akademik,

Dr. Karjoto, M.Pd.
NIP 196205291986011001

Tembusan:
Dekan FE:
Universitas Negeri Semarang



Nomor Agenda Surat 125 837 429 4

Sistem Informasi Surat Dinas - UNNES (2020-02-27 12:32)

Lampiran 16



PEMERINTAH KABUPATEN PATI
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jln. Kolonel Sugiono No. 77 PATI Kode Pos 59113
 Telepon : (0295) 383231 website : -
 Faksimile : (0295) 384324 email : kesbangpol@patikab.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/013/13.2/2020

- Dasar : Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
- Memperhatikan : Surat dari Wakil Dekan Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi tanggal 27 Januari 2020 nomor : B/1333/UN37.1.7/LT/2020 perihal Permohonan Rekomendasi.

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pati memberikan rekomendasi kepada :

1. Nama : Revita Sari Oktaviyani
2. Alamat : Dk.Ngebak Rt.001 Rw.003 Ds.Jatimulya Kec.Kuwarasan Kab. Kebumen
3. Pekerjaan : Mahasiswa

Untuk : Melakukan penelitian dengan rincian sebagai berikut :

- a. Judul Proposal : **Determinasi Peran Ganda Wanita Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sentra Batik Tulis Bakaran Kabupaten Pati.**
- b. Tempat / lokasi : Kabupaten Pati
- c. Bidang Penelitian : Ekonomi
- d. Waktu Penelitian : 1 Februari 2020 s/d 31 Maret 2020
- e. Penanggung Jawab : Dr. Kardoyo M.Pd
- f. Status Penelitian : Baru
- g. Anggota Peneliti : -
- h. Nama Lembaga : Universitas Negeri Semarang

Ketentuan yang harus ditaati adalah:

- a. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat/ Lembaga swasta yang akan dijadikan obyek lokasi;
- b. Pelaksanaan kegiatan dimaksud tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan pemerintahan;
- c. Setelah pelaksanaan kegiatan dimaksud selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada Plt Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pati;
- d. Apabila masa berlaku Surat Rekomendasi ini sudah berakhir, sedang pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon dengan menyertakan hasil penelitian sebelumnya;
- e. Surat Rekomendasi ini dapat diubah apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Pati, 3 Februari 2020

BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 KABUPATEN PATI
 Sekretaris



Dr. SUSANTO, MM
 Pemhins Tk. I
 NIP. 196301141994031003

Lampiran 17



Observasi di Sentra Batik Tulis Bakaran



Penelitian di Sentra Batik Tulis Bakaran