

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam
Negeri (IAIN) Langsa Sebagai Salah Satu
Beban Studi Program Sarjana S-1
Dalam Ilmu Ekonomi Syariah**

Diajukan Oleh:

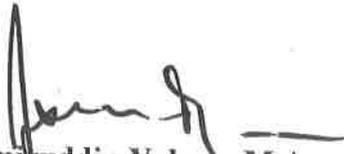
Badratun Nafis

**Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi**

Nim. 4022015042

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



**Dr. Amiruddin Yahya., M.A
NIP: 197509092008011013**

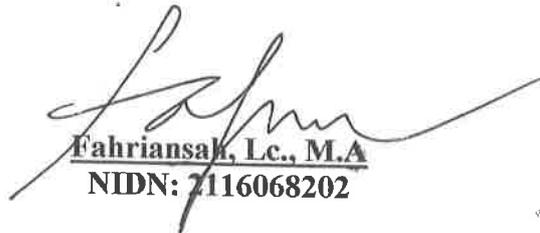
Pembimbing II



**Mastura, S.E.I., M.E.I
NIDN: 201378701**

Mengetahui:

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



**Fahriansah, Lc., M.A
NIDN: 7116068202**

PENGESAHAN

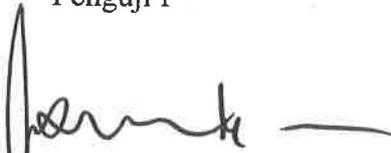
Skripsi yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Dinas Syariah Islam Aceh Timur” an Badratun Nafis, NIM 4022015042 Program Studi Ekonomi Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 20 Agustus 2020 Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah pada program studi Ekonomi Syariah.

Langsa, 20 Agustus 2020

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Langsa

Penguji I



Dr. Amiruddin Yahya, M.A
NIP: 19750909 200801 1 013

Penguji II



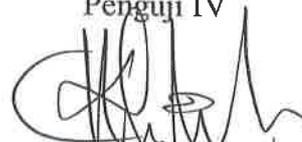
Mastura, S.E.I., M.E.I
NIDN: 2013078701

Penguji III



Abdul Hamid, M.A
NIP: 19730731 200801 1 007

Penguji IV



Khairatun Hisan, M.Sc
NIP: 19900924 201801 2 002

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Langsa



Dr. Iskandar Budiman, M.CL
NIP: 19650616 199503 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Badratun Nafis
NIM : 4022015042
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa seluruh isi skripsi ini merupakan karya saya sendiri, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya dalam notasi.

Jika kemudian hari didapati ini bukan karya asli saya, maka saya siap menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Langsa, Agustus 2020

Hormat saya,



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Badratun Nafis'.

Badratun Nafis

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
WANITA PADA DINAS SYARIAT ISLAM ACEH TIMUR**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Strata I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Langsa**

OLEH:

**BADRATUN NAFIS
NIM. 4022015042**



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
LANGSA
2020**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam
Negeri (IAIN) Langsa Sebagai Salah Satu
Beban Studi Program Sarjana S-1
Dalam Ilmu Ekonomi Syariah**

Diajukan Oleh:

Badratun Nafis

**Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi**

Nim. 4022015042

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Amiruddin Yahya., M.A
NIP: 197509092008011013**

**Mastura, S.E.I., M.E.I
NIDN: 201378701**

**Mengetahui:
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah**

**Fahriansah, Lc., M.A
NIDN: 2116068202**

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Dinas Syariah Islam Aceh Timur” an Badratun Nafis, NIM 4022015042 Program Studi Ekonomi Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 20 Agustus 2020 Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah pada program studi Ekonomi Syariah.

Langsa, 20 Agustus 2020

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Langsa

Penguji I

Penguji II

Dr. Amiruddin Yahya Lc., M.A

NIP: 19750909 200801 1 013

Mastura, S.E.I., M.E.I

NIDN: 2013078701

Penguji III

Penguji IV

Abdul Hamid, M.A

NIP: 19730731 200801 1 007

Khairatun Hisan, M.Sc

NIP: 19900924 201801 2 002

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Langsa

Dr. Iskandar Budiman, M.CL

NIP 19650616 199503 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Badratun Nafis
NIM : 4022015042
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap
Kinerja Pegawai Wanita pada Dinas Syariah Islam Aceh
Timur

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa seluruh isi skripsi ini merupakan karya saya sendiri, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya dalam notasi.

Jika kemudian hari didapati ini bukan karya asli saya, maka saya siap menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Langsa, Agustus 2020
Hormat saya,

Materai Rp 6.000

Badratun Nafis

Motto

Ingatlah Allah saat hidup tak berjalan sesuai keinginanmu. Allah pasti punya jalan yang lebih baik untukmu

ABSTRAK

Perempuan atau wanita yang tidak terlepas dari kodratnya, jika menikah akan menjadi menjadi seorang ibu rumah tangga. Bagi wanita yang tidak bekerja akan sepenuhnya mengurus rumah tangga, tetapi bagi yang bekerja akan memiliki tugas sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja. Karena memiliki dua peran sekaligus dapat memberikan dampak bahwa seorang wanita yang bekerja dapat menghadapi konflik di tempat bekerja dan memiliki dua peran serta dapat menimbulkan stres kerja dan dapat memberikan dampak pada kinerjanya. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai wanita yang ada di Dinas Syariat Islam. Sementara untuk sampel ditentukan dengan tehnik sampling jenuh dengan jumlah pegawai perempuan yang sudah berkeluarga sebanyak 31 responden. Metode analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian diperoleh persamaan $Y = 1,452 + 0,429X_1 + 0,190X_2$. Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai sebesar 1,452 skala sebelum dipengaruhi oleh konflik peran ganda dan stres kerja. Sementara koefisien regresi konflik peran ganda 0,429 menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 37,9%, artinya konflik peran ganda dan stres kerja dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai, sisanya sebesar 62,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Hasil uji t diketahui secara parsial konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F secara simultan konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: konflik peran ganda, stres kerja dan kinerja Pegawai

ABSTRACT

A woman or woman who cannot be separated from her nature, if married, will become a housewife. Women who do not work will fully take care of the household, but those who work will have duties as housewives and as workers. Because having two roles at the same time can have an impact that a working woman can face conflicts at work and has two roles and can cause work stress and can have an impact on her performance. The research objective was to determine the effect of multiple role conflict and job stress on employee performance. The population in this study were female employees in the Islamic Sharia Service. While the sample is determined by saturated sampling technique with the number of female employees who are married as many as 31 respondents. Methods of data analysis using multiple linear regression equations, test the coefficient of determination (R²). The results obtained by the equation $Y = 1.452 + 0.429X_1 + 0.190X_2$. These results can be stated that the employee's performance is 1.452 scale before being affected by multiple role conflicts and job stress. While the multiple role conflict regression coefficient of 0.429 shows that multiple role conflict has a positive effect on employee performance. While work stress has a negative effect on employee performance. The test results of the coefficient of determination (R²) are 37.9%, meaning that multiple roles conflict and work stress can explain employee performance variables, the remaining 62.1% is explained by other variables not included in the this research. The results of the t test are partially known that multiple role conflicts have a significant effect on employee performance. Meanwhile, job stress has no significant effect on employee performance. Simultaneous F test results of multiple role conflicts and job stress have a significant effect on employee performance.

Keywords: multiple role conflict, job stress and employee performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Yang senantiasa mencurahkan dan melimpahkan kasih sayang-Nya kepada hamba-Nya dan dengan hidayah-Nya jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Salawat dan Salam kepada Rasulullah Muhammad SAW. yang merupakan rahmatan Lil Alamin yang mengeluarkan manusia dari zaman jahiliyah, menuju zaman peradaban yang islami. Semoga jalan yang dirintis beliau tetap menjadi obor penerang bagi perjalanan hidup manusia, sehingga ia selamat dunia akhirat. Skripsi dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Dinas Syariah Islam Aceh Timur”**, penulis hadirkan sebagai salah satu prasyarat untuk menyelesaikan studi S1 dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Institut Agama Langsa.

Dengan kerendahan hati dan kesadaran penuh, dalam penulisan skripsi ini terdapat berbagai kendala yang dihadapi penulis. Akan tetapi atas izin Allah SWT., dan bantuan serta doa dari semua pihak, maka semua kendala yang dihadapi penulis dapat terselesaikan. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasi sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Dr.H. Basri Ibrahim, M.A, selaku Rektor IAIN Langsa
2. Bapak Dr. Iskandar Budiman, M.C.L, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
3. Bapak Fahriansah, Lc., M.A, selaku Ketua Jurusan dan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
4. Bapak Dr. Amiruddin Yahya, MA, selaku Pembimbing I, yang telah meluangkan waktu dan tenaganya dalam membimbing dan memberikan pengarahan selama proses penyelesaian skripsi ini.

5. Ibu Mastura, S.E.I., M.E.I., selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan tenaganya dalam membimbing dan memberikan pengarahan selama proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat.
7. Seluruh staf akademik, dan tata usaha, serta staf Program Ekonomi Syariah yang telah banyak membantu dalam proses pengurusan skripsi ini.
8. Ayah dan Ibu, terima kasih atas dukungan moril maupun materil dan untaian doa-doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
9. Teman-teman seperjuanganku angkatan 2015 terkhusus untuk Ekonomi Syariah, Ayu dan Winda, terima kasih atas segala motivasi dan bantuannya selama penyelesaian skripsi ini
10. Teman-teman Kuliah Pengabdian Masyarakat, terima kasih atas segala motivasi dan bantuannya selama penyelesaian skripsi ini.
11. Teruntuk sahabat-sahabatku, terima kasih atas semangat, do'a dan untuk kebersamaan kita yang luar biasa, semoga silaturahmi kita tetap terjalin dengan baik.
12. Semua keluarga, teman-teman, dan berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dengan ikhlas dalam banyak hal yang berhubungan dengan penyelesaian studi penulis.

Semoga karya tulis ini bermanfaat, dimana masih terdapat kekurangan-kekurangan yang tentu datangnya dari penulis. Oleh karena itu, saya sangat mengharapkan kritikan dan saran-saran untuk perbaikan sehingga lebih baik.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Penulis

Badratun Nafis

TRANSLITERASI

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ḍ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	Ṣ	Es (dengan titik dibawah)

ض	Dad	D	De (dengan titik dibawah)
ط	Ta	Ṭ	Te (dengan titik dibaah)
ظ	Za	Ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik (diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal dan vokal rangkap.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah I	I	I
ـُ	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berpagabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ـَيَ	Fathah Dan Ya	Ai	A Dan I
ـَوَ	Fathah Dan Wau	Au	A Dan U

Contoh:

Kataba	=	كَتَبَ
Fa'ala	=	فَعَلَ
Zakira	=	ذَكَرَ
Yazhabu	=	يَذْهَبُ
Suila	=	سُئِلَ
Kaifa	=	كَيْفَ
Haula	=	هَوْلَ

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat Dan Harakat	Nama	Huruf Dan Tanda	Nama
اَ / اِ	Fathah Dan Alif	Ā	A Dan Garis Di Atas
اِ	Kasrah Dan Ya	Ī	I Dan Garis Di Atas
اُ	Dammah Dan Wau	Ū	U Dan Garis Di Atas

Contoh:

Qāla	=	قَالَ
Ramā	=	رَمَى
Qīla	=	قِيلَ
Yaqūlu	=	يَقُولُ

4. Ta Marbutah

Transliterasi ta marbutah ada dua:

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

- c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang **al** serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan **ha (h)**.

Contoh:

Rauḍah al-Aṭfal = رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

Rauḍhatul aṭfal

al-Madīnah al-Munawwarah = الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

al-Madīnatul-Munawwarah

Ṭalḥah = طَلْحَةَ

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

Rabbana = رَبَّنَا

Nazzala = نَزَّلَ

al-Birr = الْبِرُّ

al-Ḥajj = الْحَجُّ

Nu'imma = نُعِمَّ

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /ج/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh:

ar-Rajulu	=	الرَّجُلُ
as-Sayyidatu	=	السَّيِّدَةُ
asy-Syamsu	=	الشَّمْسُ
al-Qalamu	=	القَلَمُ
al-Badī'u	=	البَدِيعُ
al-Jalālu	=	الجَلالُ

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Ta'khuzūna	=	تَأْخُذُونَ
an-Nau'	=	النَّوْءُ
Syai'un	=	شَيْءٌ
Inna	=	إِنَّ
Umirtu	=	أُمِرْتُ
Akala	=	أَكَلَ

8. Penelitian Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *harf* ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penelitiannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan sehingga dalam transliterasi, penelitian kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّا لِلَّهِمْ خَيْرُ الرَّازِقِينَ

Wa innalāha lahuwa khair ar-rāziqīn

Wa innalāha lahuwa khairurrāziqīn

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ الْمِيزَانَ

Fa aufu al-kaila wa al-mīzān

Fa auful- kaila wa-mīzān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ

Ibrāhīm al-Khalīl

Ibrāhīm al-Khalīl

بِسْمِ اللّٰهِمَجْرَهَا وَمَرْسَاهَا

Bismillāhi majrehā wa mursāhā

وَاللّٰهُمَّ اَلنَّاسِ حُجَّالْبَيْتِ مَا سَطَّ اَعَالِيهِ سَبِيْلًا

Walillāhi ‘alan-nāsi hijju al-baiti manistatā‘a ilaihi sabīlā

Walillāhi ‘alan-nāsi hijjul-baiti manistatā‘a ilaihi sabīlā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama dari itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ اِلَّا رَسُوْلٌ

Wa mā Muhammadun illa rasūl

اِنَّ اَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِيْ بِبَكَّةَ مُبَارَكًا

Inna awwala baitin wudi‘a linnāsi lallazī biBakkata mubārakan

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِيْ اُنزِلَ فِيْهِ الْقُرْاٰنُ

Syahru Ramadān al-lazī unzila fih al-Qur’an

Syahru Ramadanal-lazī unzila fihil-Qur’an

وَلَقَدْ رَاَهُ بِالْاُفُقِ الْمُبِيْنِ

Wa laqad raāhu bi al-ufuq al-mubīn

Wa laqad raāhu bil-ufuqil-mubīn

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Alhamdu lillāhi rabb al-‘ālamīn

Alhamdu lillāhi rabbil-‘ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arab-nya memang lengkap demikian dan kalau penelitian itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ

Naṣrun minallāhi wa faṭḥun qarīb

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا

Lillāhi al-amru jamī‘an

Lillāhil-amru jamī‘an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Wallāhu bikulli syaiin ‘alīm

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
PERSETUJUAN.....	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	1
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Pembatasan Masalah	7
1.4 Perumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.5.1 Tujuan Penelitian	8
1.5.2 Manfaat Penelitian	9
1.6 Penjelasan Istilah	9
1.7 Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORITIS	11
2.1 Peran Ganda.....	11
2.1.1. Pengertian Peran Ganda	11
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peran Ganda.....	13
2.1.3. Manajemen Konflik Peran Ganda	18
2.1.4. Indikator Konflik Peran Ganda	19
2.2. Stres Kerja	20
2.2.1. Pengertian Stres Kerja	20
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	21
2.2.3. Sumber Stres Kerja.....	23
2.2.4. Indikator Stres Kerja.....	27
2.3 Kinerja	27
2.3.1. Pengertian Kinerja	28
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	29
2.3.3. Pengukuran Kinerja	32
2.3.4. Indikator Kinerja	32
2.4 Penelitian Terdahulu	33
2.5 Kerangka Konsep	36
2.6 Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1. Pendekatan Penelitian	38
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	38

3.3	Populasi dan Sampel.....	38
3.4	Jenis dan Sumber Data	39
3.5	Teknik Pengumpulan Data	39
3.6	Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel	40
3.7	Teknik Analisis Data	42
BAB IV	TEMUAN PENELITIAN	47
4.1	Keadaan Umum Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur.....	47
4.2	Deskripsi Data Penelitian	49
4.3	Uji Persyaratan Analisis	59
4.3.1	Uji Validitas.....	59
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	61
4.4	Uji Asumsi Klasik	61
4.4.1	Uji Normalitas	61
4.4.2	Uji Heterokedastisitas.....	62
4.4.3	Uji Multikolinearitas	63
4.5	Uji Regression Linier Berganda dan Uji Hipotesis	64
4.5.1	Uji Persamaan Regresi Linier Berganda	64
4.5.2	Uji t.....	65
4.5.3	Uji F.....	66
4.5.4	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	67
4.6	Interpretasi Hasil Penelitian	68
4.6.1.	Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja	68
4.6.2.	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja	69
BAB V	PENUTUP	71
5.1	Kesimpulan.....	71
5.2	Saran	71
	DAFTAR PUSTAKA	73
	LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel	hal
3.1. Penelitian Sebelumnya.....	39
4.1. Umur.....	50
4.2. Pendidikan terakhir.....	51
4.3. Masa Kerja.....	51
4.4. Jumlah Anak.....	54
4.5. Tanggapan Mengenai Konflik Peran Ganda.....	53
4.6. Tanggapan Mengenai Stres Kerja.....	55
4.7. Tanggapan Mengenai Kinerja.....	57
4.8. Hasil Uji Validitas.....	60
4.9. Reliabilitas Kuesioner.....	61
4.10. Uji Multikolinearitas.....	63
4.11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
4.12. Uji t (parsial).....	65
4.13. Uji F (Simultan).....	66
4.14. Uji Koefisien Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar	hal
2.1. Kerangka Pemikiran	36
4.1. P-Plot	62
4.2. Scaterplots.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	hal
1. Kuesioner.....	76
2. Koding Data Validitas dan Reliabilitas	78
3. Uji Validitas.....	79
4. Uji Reliabilitas.....	82
5. Koding data Penelitian.....	84
6. Output SPSS untuk Identitas Responden	85
7. Output SPSS Frekuensi Tanggapan Responden.....	87
8. Output SPSS untuk Regresi	92
9. Tabel t.....	96
10. Tabel F.....	97
11. Dokumentasi	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dan zaman semakin modern memunculkan berbagai fenomena yang sangat menarik mengenai keberadaan wanita dalam dunia bisnis. Jumlah angkatan kerja saat ini juga terdapat wanita. Sementara dengan semakin majunya tingkat pendidikan membuat kaum wanita yang bekerja juga memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi pula. Kemudian dalam perkembangan karirnya wanita sering menghadapi berbagai fenomena berupa hambatan untuk menuju pada tingkatan manajemen yang lebih tinggi dalam organisasi.¹ Serta terjadinya pemisahan jenis pekerjaan yang sesuai dengan jenis kelamin masih sering terjadi dan hal tersebut akibat dominasi sifat pria dalam organisasi.

Semakin meningkatnya partisipasi perempuan dalam angkatan kerja membawa peningkatan yang besar dalam jumlah orang dengan tanggung jawab yang signifikan baik di kantor maupun dengan keluarga. Kerja dan keluarga merupakan dua hal yang penting dalam kehidupan manusia. Tidak dapat dipungkiri bahwa seseorang yang bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarga menjadikan keluarga sebagai motivasi bagi seseorang untuk meningkatkan kinerja, tetapi di sisi lain kerja dan keluarga dapat menimbulkan perbedaan. Pada saat ini partisipasi wanita bukan sekedar menuntut persamaan hak tetapi juga menyatakan fungsinya memiliki arti penting bagi pembangunan dalam lingkungan

¹ Sari, Ririn Wedya Putri dan Mardalis Ahmad, *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Surakarta* (Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2015)

masyarakat. Partisipasi wanita saat ini berhubungan dengan peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik yaitu mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi peran seorang wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai macam kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak sekali implikasi, diantaranya yaitu merenggangnya ikatan keluarga. Karena wanita sebenarnya dituntut untuk mengurus rumah tangga, hal ini sesuai dengan hadist dimana dalam beberapa riwayat dijelaskan bahwa Rasulullah saw melakukan berbagai pekerjaan yang bisa meringankan tugas dan tanggung jawab istri beliau.² Diriwayatkan dari Al-Aswad: *Aku pernah bertanya kepada Aisyah ra: Apa yang biasanya diperbuat Rasulullah saw di rumahnya? Aisyah berkata: "Beliau memberikan pelayanan kepada keluarganya, apabila tiba waktu shalat beliaupun pergi menunaikan shalat"*. (HR. Bukhari).³ Untuk itu seorang wanita yang sudah berumah tangga dapat mengerjakan tugas tugas rumah tangga walaupun bekerja diluar rumah dengan seijin suami. Sehingga terkadang hal ini menimbulkan konflik dalam diri seorang wanita yang sudah berkeluarga tetapi bekerja.

² Ulinuha, Maulida Rahma, Hubungan Iklim Kerja dan Konflik peran Ganda dengan Kinerja Guru Wanita, (Yogyakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2017).

³ Sari, Ririn Wedya Putri dan Mardalis Ahmad, *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Surakarta* (Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2015)

Konflik yang timbul bukan hanya pada diri wanita yang berkeluarga dan bekerja. Tetapi konflik juga akan muncul pada rekan sesama pegawai dalam organisasi. Wanita yang mengutamakan pekerjaan dirumah akan tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sementara pekerjaannya dituntut harus segera selesai. Sehingga pekerjaan pegawai wanita yang tidak selesai tersebut harus dikerjakan oleh rekannya dan hal ini menimbulkan konflik diantara sesama pegawai. Timbulnya konflik dikantor akan berdampak pada pegawai wanita yang lebih dominan menyelesaikan pekerjaan rumah.⁴ Sehingga rekan sesama pegawai akan menuntut pegawai wanita bersangkutan untuk menyelesaikan sendiri setiap tugas-tugasnya dan pegawai bersangkutan juga akan merasa tertekan harus memilih pekerjaan mana yang didahulukan.

Konflik peran ganda dapat menurunkan kinerja, dengan menurunnya kinerja dapat memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, hal ini merupakan keadaan yang berbahaya bagi organisasi, karena hal tersebut dapat menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, yang akhirnya menurunkan kinerja organisasi.

Bagi organisasi dampak *work family conflict* akan berakibat pada menurunnya komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas, serta meningkatnya absensi bahkan *turnover*. Hal ini merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengolah Sumber Daya Manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Berkaitan dengan

⁴ Henda Dwi Piana, Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang, (Palembang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, 2017).

konflik peran kerja seorang wanita yang harus dapat mengerjakan dua jenis pekerjaan sekaligus yaitu mengerjakan pekerjaan kantor dan juga harus mengurus pekerjaan sebagai ibu rumah tangga. Bagi para pegawai wanita yang menghadapi hal ini dapat menimbulkan stress kerja.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.⁵ Stres kerja dapat memiliki pengaruh maupun negatif terhadap kinerja. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari organisasi akan membuat pegawai tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal.

Stres kerja yang berkepanjangan dapat mengakibatkan pegawai sakit bahkan mengundurkan diri (*resign*). Beberapa peneliti mengemukakan bahwa stres kerja menghubungkan kepada hasil kerja atau kinerja. Karena organisasi lebih menuntut hasil kinerja yang baik dan maksimal.

Kinerja sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶ Bagi seorang pegawai yang bekerja pada sebuah organisasi adalah dengan mengharapkan adanya perolehan pendapatan, adanya pengembangan. Sementara setiap organisasi juga menuntut

⁵ Siagian, Sondang.P, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2012) Hal. 300.

⁶ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Refika Aditama, 2015), Hal. 67

pegawai untuk bekerja secara maksimal atau menghasilkan kinerja dengan kualitas baik dan dengan kuantitasnya serta disiplin waktu dalam menyelesaikannya. Sementara bagi seorang pegawai wanita yang bekerja untuk memenuhi tuntutan tersebut juga dituntut untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan rumah tangga dan hal tersebut memunculkan konflik dalam diri yang harus memilih salah satunya untuk dikerjakan terlebih dahulu. hal tersebut juga memunculkan stres kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur, yang memiliki pegawai perempuan dan sudah berkeluarga dan bekerja menjalankan kegiatan dibagian administrasi pemerintahan. Pegawai yang bekerja pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur umumnya sudah berkeluarga sehingga pegawai wanita disatu sisi dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang pegawai dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar kedinasan dengan menunjukkan performan yang baik. Sebagai contoh Dinas Syariat Islam sulit untuk menuntut pegawai wanita yang sudah berumah tangga untuk bekerja lebih dari jam kerja, sulit untuk pergi kedinasan keluar daerah karena harus mendapat ijin dari suami. Masalah lain berupa urusan keluarga dapat berdampak terhadap kegiatan-kegiatan pegawai wanita dalam bekerja serta timbul juga masalah konflik kerja dikantor yaitu untuk pegawai yang selalu menyelesaikan tugas pegawai lain akan merasa kurang senang dan merasa terpaksa untuk menyelesaikannya. Hal ini juga menimbulkan komunikasi kurang baik diantara para pegawai.

Bagi pegawai wanita yang sudah bekerja sebelum menikah karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, maka ia cenderung kembali bekerja setelah menikah dan punya anak. Ada juga pegawai wanita yang lebih senang hanya berperan sebagai ibu rumah tangga namun tetap ingin mendapat penghasilan untuk menyokong keuangan keluarga, sehingga bekerja hanya untuk mendapatkan penghasilan namun tidak dibarengi dengan pemenuhan terhadap tanggungjawab. Adanya dua kondisi yang dihadapi pegawai wanita bekerja berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Kondisi tersebut memicu terjadinya konflik di dalam organisasi dan bila tidak ditangani dapat menimbulkan tekanan jiwa pegawai wanita (stres).

Stres kerja pada pegawai wanita dapat ditimbulkan oleh beban kerja yang berlebihan yaitu kerja di dinas dan kerja di rumah, tanggung jawab atas orang lain (mengerjakan pekerjaan orang lain yang bukan tugasnya), perkembangan karir yang tidak berkembang yang menyebabkan kelelahan. Stres juga dialami oleh pegawai wanita ini, dimana dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya terdapat gangguan atau masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri pegawai wanita, misalnya merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi yang kurang menyenangkan. Keadaan ini juga berdampak pada hasil kerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan

latar belakang tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian **“Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur.**

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang didapat dari latar belakang masalah di atas, yaitu:

1. Konflik peran ganda menjadikan seorang pegawai wanita harus dihadapkan pada dua peran sekaligus seperti menyelesaikan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan dirumah.
2. Banyaknya tugas baik dirumah maupun dikantor dapat menimbulkan stres kerja, dimana terdapat dua peran yang harus dijalankan bersama-sama dan hal tersebut berdampak terhadap kinerja atau hasil kerja pegawai wanita.

1.3. Pembatasan Masalah

Penelitian ini khusus membahas mengenai konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja pegawai. konflik peran ganda dan stress kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Pegawai wanita yang bertugas di Dinas Syariat Islam.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur?
2. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita Dinas Syariat Islam Aceh Timur?
3. Bagaimana konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, antara lain adalah:

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran atau pengetahuan yang berguna bagi pembaca mengenai konflik peran ganda dan stres kerja serta kinerja melalui kegiatan penelitian.

b. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Institut Agama Islam Negeri Langsa.

2. Manfaat secara praktis

a. Memberikan informasi kepada institusi mengenai konflik, peran ganda, stres kerja dan kaitannya terhadap kinerja pegawai wanita Dinas Syariat Islam Aceh Timur.

b. Memberi masukan kepada pemerintah melalui dinas terkait mengenai konflik, peran ganda dan stres kerja pada pegawai Dinas Syariat Islam Aceh Timur.

1.6. Penjelasan Istilah

Pada penelitian ini terdapat istilah yaitu:

1. Konflik Peran ganda adalah kondisi yang terjadi karena ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja.
2. Stres kerja adalah kondisi ketegangan pegawai wanita yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi pekerjaan.
3. Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur.

1.7. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penjelasan istilah, dan sistematika pembahasan

dan pedoman penulisan.

Bab II Landasan Teori

Memaparkan mengenai Pengertian Konflik Peran Ganda, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda, Manajemen Konflik Peran Ganda, Pengertian Indikator Konflik Peran Ganda, Pengertian Stres Kerja, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja, Sumber Stres Kerja dan Indikator Stres Kerja, Pengertian Kinerja, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja, Pengukuran Kinerja, Indikator Kinerja, Penelitian terdahulu, Kerangka Konsep dan Hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Menguraikan mengenai Pendekatan Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel, Teknik Analisis Data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berisi tentang Gambaran Dinas Syariah Islam, Deskripsi Data Penelitian, Uji Persyaratan Analisis, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis. Dan Interpretasi Hasil Penelitian

Bab V Penutup

Berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Peran Ganda

2.1.1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda merupakan bagian dari yang kita mainkan pada setiap keadaan dan cara bertingkah laku untuk menyelaraskan diri kita dengan keadaan atau gambaran berupa perilaku pada suatu posisi.⁷ Selanjutnya dapat diketahui juga pendapat lain bahwa peran ganda adalah gambaran peranan dalam dua bentuk berupa tugas rumah tangga dan berkarir dengan bekerja di luar rumah.⁸ serta pendapat lain yang menyatakan konflik peran ganda dari seorang istri dengan bekerja bertujuan membantu suaminya dalam mencari nafkah, sedang suaminya juga bekerja atau bahkan berpindah karir, namun sejumlah wanita yang bekerja dengan penyesuaian bakat dan minat.⁹

Kaum wanita banyak mengemban tugas dan memikul tanggung jawab di dalam dan di luar rumah, mereka harus belajar menggunakan waktu dengan bijaksana. Mereka harus menggunakan waktu yang tersedia dengan sebaik-baiknya dan mengamati kegiatan mereka. Namun adapula wanita yang terlampaui sibuk dengan kegiatannya sehingga lupa untuk membina rumah tangga.¹⁰ Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa banyak wanita hidup dalam kesibukan, kegiatan

⁷ Triaryati, Nyoman, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), hal. 86.

⁸ Kartini, *Perkembangan Psikologis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), Hal.3.

⁹ Adekola. B, *Perencanaan Karir Wanita dan Hubungannya dengan Keluarga*, (Yogyakarta: Andi, 2010), hal. 107.

¹⁰ Basu, Swastha dan Irawan, *Manajemen Pemasaran Modern*, (Yogyakarta: Liberty, 2015) hlm. 182)

yang padat, produktif dan merasa agak kabur tentang masa depan. Beberapa wanita ini baru memperhatikan masalah menjadi ibu kalau hampir berumur tiga puluh tahun.¹¹ peran ganda juga muncul ketika waktu, tenaga, dan tuntutan perilaku peran dalam satu domain (pekerjaan atau keluarga) membuatnya sulit untuk memenuhi tuntutan dari domain lainnya (pekerjaan atau keluarga).¹² selain itu terdapat pendapat yang menyatakan bahwa peran ganda adalah sebuah bentuk dari antar peran ganda dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan.¹³

Pegawai atau karyawan wanita yang sudah berkeluarga yang bekerja di sebuah organisasi menghadapi konflik peran ganda adalah konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor 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.¹⁴ seiring dengan pernyataan tersebut bahwa peran ganda merupakan salah satu bentuk konflik antar peran yang diakibatkan pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain, kewajiban

¹¹ Hannsey , K.D., *Konflik Keluarga dan Karir*, (Jakarta: RajaGrafindo persada, 2009), Hal 71

¹² Cahyaningdyah, *Analisis Konflik Pekerjaan Keluarga pada Wanita Pekerja Industri Perbankan (Jurnal Dinamika Manajemen, 2008)*, Hal. 3

¹³ Greenhaus dan Beutell, *Conflict Between Work*, (Jakarta: PT. Indeks, 2009), Hal 66.

¹⁴ Frone, Russel M.R. dan Cooper M.L. *Skala Psikologi*, (Jakarta, Pustaka Pelajar, 2011), Hal 26.

pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga yang disebabkan harapan dari dua peran yang berbeda.¹⁵

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peran Ganda

Konflik peran ganda seorang wanita yang terjadi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:¹⁶

1. Waktu

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Bentuk konflik ini secara positif berkaitan dengan:

- a. Jumlah jam kerja
- b. Lembur
- c. Tingkat kehadiran
- d. Ketidakteraturan shift
- e. Kontrol jadwal kerja

2. Tekanan

Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.

Dimana gejala tekanan, seperti:

- a. Ketegangan
- b. Kecemasan

¹⁵ Cahyono, Dwi dan Imam Ghozali, *Budaya Organisasional*, (Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2008) Hal 140

¹⁶ Adekola. B, *Perencanaan Karir Wanita dan Hubungannya dengan Keluarga*, (Yogyakarta: Andi, 2010), hal. 107

- c. Kelelahan
- d. Karakter peran kerja
- e. Kehadiran anak baru
- f. Ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga

3. Perilaku

Bentuk terakhir dari konflik pekerjaan keluarga adalah *Behavior-Based*, di mana pola-pola tertentu dalam peran-perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya. Misalnya, stereotip manajerial menekankan agresivitas, kepercayaan diri, kestabilan emosi, dan objektivitas. Hal ini kontras dengan harapan citra dan perilaku seorang istri dalam keluarga, yang seharusnya menjadi pemberi perhatian, simpatik, nurturant, dan emosional. Dengan demikian seseorang dapat mengharapkan bahwa para eksekutif perempuan lebih mungkin untuk mengalami bentuk konflik daripada eksekutif laki-laki, sebagai perempuan harus berusaha keras untuk memenuhi harapan peran yang berbeda di tempat kerja maupun dalam keluarga.

Pendapat lain membagi faktor-faktor yang mempengaruhi mendefinisikan konflik peran ganda menjadi tiga faktor, yaitu:¹⁷

1. Dalam Diri Individu (*General Intra Individual Predictors*)

Ciri demografis (jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil) dapat menjadi faktor resiko; kepribadian (seperti *negative affectivity*, daya tahan, ketelitian); dapat membentengi dari potensi kondisi akan adanya peran ganda. contohnya adalah wanita lebih berpotensi mengalami peran karena tugas-tugas

¹⁷ Cahyaningdyah, Analisis Konflik Pekerjaan Keluarga pada Wanita Pekerja Industri Perbankan (*Jurnal Dinamika Manajemen*, 2008), Hal. 3

dalam rumah lebih dipandang sebagai tanggung jawab terbesar wanita dari pada laki-laki.

2. Peran Keluarga (*Family Role Predictors*)

pembagian waktu untuk pekerjaan di keluarga (pengasuhan dan tugas rumah tangga), stresor dari keluarga (dikritik, terbebani oleh anggota keluarga, konflik peran dalam keluarga, ambiguitas peran dalam keluarga).

3. Peran Pekerjaan (*Work Role Predictors*)

Pembagian waktu, terkena stressor kerja (tuntutan pekerjaan atau *overload*, peran kerja, ambiguitas peran kerja, atau ketidakpuasan), karakteristik pekerjaan (kerjasama, rasa aman dalam kerja), dukungan sosial dari atasan dan rekan, karakteristik tempat kerja. Jumlah tugas yang terlalu banyak akan membuat karyawan harus kerja lembur, atau banyaknya tugas keluar kota membuat karyawan akan menghabiskan lebih banyak waktunya untuk pekerjaan dan untuk berada di perjalanan.

Selain faktor-faktor tersebut terdapat beberapa faktor lain yang menjadi penyebab konflik peran ganda, yaitu:¹⁸

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah persoalan yang timbul dalam diri pribadi sang ibu. Ada beberapa ibu yang lebih senang jika dirinya benar-benar hanya menjadi ibu rumah tangga, yang sehari-hari berputar di rumah dan mengatur rumah tangga. Namun keadaan menuntutnya untuk bekerja, untuk menyokong keuangan keluarga. Kondisi tersebut mudah menimbulkan stress, karena

¹⁸ Rini, JF, *Wanita Bekerja*, (Jakarta: Arcan, 2009), Hal. 36

bekerja bukanlah timbul dari keinginan diri namun seakan tidak punya pilihan lain demi membantu ekonomi rumah tangga.

2. Faktor Eksternal

a. Dukungan Suami

Dukungan suami diartikan sebagai sikap-sikap penuh pengertian yang ditunjukkan dalam bentuk kerja sama yang positif, ikut membantu menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, membantu mengurus anak-anak serta memberikan dukungan moral dan emosi terhadap karir atau pekerjaan istrinya. Kurangnya dukungan suami membuat peran wanita di rumah pun tidak optimal karena terlalu banyak yang masih harus dikerjakan sementara dirinya juga merasa lelah sesudah bekerja, yang akibatnya menimbulkan rasa bersalah karena merasa dirinya bukan ibu dan istri yang baik.

b. Kehadiran Anak

Masalah pengasuhan anak biasanya dialami oleh para ibu bekerja yang mempunyai anak kecil atau balita. Semakin kecil usia anak, maka semakin besar tingkat stress yang dirasakan. Rasa bersalah karena meninggalkan anak untuk seharian bekerja merupakan persoalan yang sering dipendam oleh para ibu yang bekerja.

c. Masalah Pekerjaan

Pekerjaan bisa menjadi sumber ketegangan dan stress yang besar bagi para ibu bekerja. Mulai dari peraturan kerja yang kaku, bos yang tidak bijaksana, beban kerja yang berat, ketidakadilan yang dirasakan di tempat

kerja, rekan- rekan yang sulit bekerja sama, waktu kerja yang sangat panjang, serta ketidaknyamanan psikologis yang dialami akibat dari problem sosial politis di tempat kerja. Situasi demikian akan membuat sang ibu menjadi sangat lelah, sementara kehadirannya masih sangat dinantikan oleh keluarga di rumah. Kelelahan psikis dan fisik itulah yang sering menimbulkan rasa sensitif dan emosional, baik terhadap anak maupun suami.

3. Faktor Relasional

Dengan bekerjanya suami dan istri, maka waktu untuk keluarga menjadi terbagi. Walaupun penanganan terhadap pekerjaan rumah tangga bisa diselesaikan dengan disediakannya pengasuh serta pembantu rumah tangga. Namun ada hal-hal yang sulit dicari pemecahannya, seperti masalah kebersamaan dengan suami dan anak-anak.

Faktor-faktor untuk mengukur konflik peran ganda yaitu:¹⁹

1. Peran pribadi

Terjadi ketika persyaratan peran melanggar peran dasar, sikap dan kebutuhan individu yang memegang posisi.

2. Intra peran

Terjadi karena individu merumuskan seperangkat harapan yang berbeda, sehingga tidak mungkin bagi seseorang yang memainkan peran dapat memenuhi semua harapan tersebut. Hal ini lebih mungkin terjadi jika peran

¹⁹ Rozikin, Zainur, Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Karyawan pada Bank Pemerintah di Kota Malang, (Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol,4, No. 2) Hal. 307

tertentu mempunyai perangkat yang kompleks (banyak kaitan peran yang berbeda)

3. Antar peran

Konflik ini dapat dihasilkan dari berbagai peran. Hal ini terjadi karena individu secara simultan melakukan banyak peran, beberapa diantaranya mempunyai peran harapan yang bertentangan.

2.1.3. Manajemen Konflik Peran Ganda

Menurut para ahli, individu yang mengalami antara peran yang berkepanjangan akan bersaing mencari metode untuk mengurangi konflik peran ganda atau mengurangi ketegangan dirasakan antara peran (*work-family*). metode tersebut mencakup:²⁰

1. Penyesuaian waktu atau usaha yang terlibat dalam peran sehingga mereka yang berada dalam peran langsung kurang antara peran satu dengan peran lainnya. Sebagai contoh, seseorang mungkin berhenti bekerja untuk mencurahkan lebih banyak waktu untuk keluarga dan dapat mengurangi ketegangan.
2. Metode lain yaitu mengubah sikap seseorang terhadap peran dari pada mengurangi peran itu sendiri. Misalnya, memutuskan untuk merasa kurang bersalah dengan kurangnya waktu yang dihabiskan untuk anak-anak.
3. Mencari dan mengandalkan dukungan organisasi juga merupakan metode untuk mengatasi dan mengurangi banyak peran. Misalnya, organisasi memberikan tunjangan keluarga seperti cuti keluarga.

²⁰ Urmila dan Shamini, *Implementasi Pendidikan Karakter*, (Bandung: Rosdakarya, 2012), Hal 141.

2.1.4. Indikator konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu: ²¹

1. Berdasarkan waktu adalah waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (pekerjaan atau keluarga) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (keluarga atau pekerjaan) sehingga menghambat peran lainnya. Indikatornya adalah sebagai berikut:
 - a. waktu untuk keluarga
 - b. Tuntutan kehidupan bermasyarakat
 - c. Hari libur untuk bekerja
2. Berdasarkan Tekanan adalah yang terjadi karena adanya tekanan dari salah satu peran seperti stres, mudah tersinggung, yang dapat mempengaruhi kinerja peran lainnya. Indikatornya adalah sebagai berikut:
 - a. Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja
 - b. Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja
 - c. Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga
 - d. Terjadinya keluhandari anggota keluarga akibat dari pekerja
3. Berdasarkan perilaku merupakan dimana pola-pola tertentu dalam peran – perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya. Misalnya, manajer menekankan kepercayaan diri, kestabilan emosi, dan objektivitas. Hal ini kontras dengan harapan, citra dan perilaku seorang istri dalam keluarga, yang seharusnya menjadi pemberi perhatian, simpatik

²¹ Shein dan Chen, *Perencanaan Karir Wanita dan Hubungannya dengan Keluarga*, (Yogyakarta: Andi, 2010), hal. 107

dan emosional. Dengan demikian seseorang dapat mengharapkan bahwa para tenaga kerja wanita lebih mungkin untuk mengalami peran ganda dari pada tenaga kerja pria, sebagai wanita harus berusaha keras untuk memenuhi harapan peran yang berbeda di tempat kerja maupun dalam keluarga. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri
- b. Sering merasa lelah setelah pulang bekerja

2.2. Stres Kerja

2.2.1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.²² Pendapat lain menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.²³ kemudian stres kerja merupakan respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang

²² Siagian, Sondang P, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), Hal. 300

²³ Suwatno dan Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011) Hal. 255

menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang.²⁴

Selanjutnya diketahui pula bahwa stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah suatu hal yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang normal atau tidak semua stres bersifat negatif.²⁵

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

faktor-faktor yang menyebabkan stres karyawan antara lain:²⁶

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.
1. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
2. Balas jasa yang terlalu rendah.
3. Masalah- masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan sebagainya

Stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu:²⁷

1. Penyebab fisik

²⁴ ibid

²⁵ Sunyoto, Danang, *Sumber Daya manusia*, (Yogyakarta: Caps, 2013), Hal 215

²⁶ Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013) Hal 204

²⁷ Sunyoto, Danang, *Sumber Daya manusia*, (Yogyakarta: Caps, 2013), Hal 217

- a. Kebisingan. Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.
- b. Kelelahan. Kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.
- c. Pergeseran prestasi. Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.
- d. Jetlag. Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.
- e. Suhu dan kelembapan . bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

2. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

3. Sifat pekerjaan

- a. Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan

atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.

- b. Ancaman pribadi. Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.
- c. Percepatan. Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.
- d. Ambiguitas. Kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
- e. Umpan balik. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

4. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

5. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

2.2.3. Sumber Stres Kerja

Pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal

dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaanpun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, prustasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak didalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan system nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.²⁸

Sumber stres kerja dari lingkungan kerja yaitu:²⁹

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik, sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik disini, diantaranya adalah: kondisi penerangan ditempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.
2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu, yang dimaksud dengan sumber ini adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya dan yang termasuk dalam sumber stres kerja ini adalah:

²⁸ Siagian, Sondang P, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), Hal. 301

²⁹ Suwatno dan Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011) Hal. 255

a. Konflik peran

Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan kepada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran.

b. Peran yang rancu/ tidak jelas

Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.

c. Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif jika seseorang menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, atau karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

d. Tanggung jawab kepada orang lain

Tanggung jawab disini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain/hal-hal lain. Dalam banyak kasus tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.

e. Kesempatan untuk mengembangkan karir

Yang dimaksud dengan sumber stres ini adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya.

3. Stres kerja yang bersumber dari kelompok dan organisasi

a. Stres yang bersumber dari kelompok

Stres di sini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, baik perbedaan social maupun psikologis, stres yang bersumber dari kelompok antara lain:

- 1) Hilangnya kekompakan kelompok.
- 2) Tidak adanya dukungan yang memadai.
- 3) Konflik intra dan inter kelompok. Yang dimaksud konflik disini adalah adanya tindakan yang bertentangan antara dua orang atau lebih.

b. Stres yang bersumber dari organisasi

Stres ini timbul dari keinginan-keinginan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut. Macam-macam stres yang bersumber dari organisasi, antara lain:

- 1) Iklim organisasi. Suatu organisasi tidak hanya memiliki perbedaan dalam struktur fisik namun juga dalam sikap dan tingkah laku pekerjaannya. Interaksi antara individu, struktur kebijaksanaan dan tujuan organisasi secara umum disebut iklim organisasi yang bersangkutan.
- 2) Struktur organisasi. Stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku dilembaga yang bersangkutan.
- 3) Teritorial organisasi. Istilah yang menggambarkan ruang pribadi atau arena kegiatan seseorang, tempat dimana mereka bekerja, bekerja atau bergurau.

- 4) Teknologi. Yang dimaksud dengan teknologi disini adalah cara-cara organisasi mengubah sumber-sumber input menjadi hasil atau output yang diinginkan.
- 5) Pengaruh pimpinan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan, iklim dan kelompok adalah bagaimana pimpinaannya.

2.2.4. Indikator Stres Kerja

Terdapat empat indikator utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja, yaitu:³⁰

1. Beban Kerja
2. Tuntutan atau tekanan dari atasan
3. Ketegangan dan kesalahan
4. Menurunnya tingkat interpersonal

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³¹ Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja atau *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan

³⁰ Margiati (Monika), Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa, (Artikel Skripsi, Universitas Komputer Indonesia, 2015), Hal 15

³¹ Mangkunegara, Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009) Hal. 67

kerja. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting.³²

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kemampuan, motivasi.³³

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologi kemampuan pegawai/karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepiintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian. Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi penggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendapat lain menyatakan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara individu yaitu:³⁴

³² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Yogyakarta: Andi, 2009), hlm 50

³³ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009) Hal. 67

³⁴ Robbin, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), Hal 260.

1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan yang dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dari sudut koordinasi hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.3.3. Pengukuran Kinerja

Kinerja pegawai dapat dikatakan baik karena dapat diukur dengan pengukuran kinerja, sebagai berikut: ³⁵

1. Kesetiaan

Penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap karyawan serta jabatannya dalam organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kejujuran

Penilaian kejujuran karyawan untuk mengikuti peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan hati dan nurani masing-masing

³⁵ Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013) Hal 95

karyawan.

3. Kedisiplinan

Penilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

4. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

5. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

6. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

7. Pengalaman

Penilai menilai pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.

8. Prakasa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, menadapatkan kesimpulan, dan membutan keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

9. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

10. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerja pegawai, meliputi:³⁶

1. Kualitas kerja (*Quantity*), adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja (*Quantity*), adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerja sama (*Cooperation*), menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung Jawab, menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
5. Inisiatif, yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

³⁶ Mangkunegara, Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009) Hal. 67

2.3.4. Indikator Kinerja

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah:³⁷

1. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab.
2. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tanggungjawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
4. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
5. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
6. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
7. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

³⁷ Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, *penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS*, (Jakarta: Republik Indonesia, 1999)

8. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

Nama	Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
Rusinta, Harsono dan Maryadi (2013) Jurnal JBTI, Vol. 7 . No. 1	Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Stres Kerja sebagai Variabel Pemediasi di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo	Konflik peran Ganda, Stres Kerja dan Kinerja	Peralatan analisis dengan Analisis Jalur	Hasil penelitian diketahui bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja, kemudian stres kerja berpengaruh terhadap kinerja serta konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja ³⁸
Nahwi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Alauddin Makassar (2017)	Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Wanita karir dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada	Konflik peran Ganda, Stres Kerja dan Kinerja	Peralatan analisis dengan Analisis Jalur	Hasil menunjukkan konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara kemudian stres kerja berpengaruh

³⁸ Rusinta, Harsono, dan Maryati, Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Stres Kerja sebagai Variabel Pemediasi di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo, (JBTI, vol 4, No, 1, 2013) hal 1-30

	PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk			signifikan terhadap kinerja. ³⁹
Sari dan Mardalis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Surakarta	Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja serta Kinerja	Alat Analisis Regresi berganda	Hasil penelitian diperoleh konflik peran ganda berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. ⁴⁰
Tewal, Bernhard dan Florensia B Tewal, Jurnal EMBA (2014)	Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Wanita Karir pada Universitas Sam Ratulangi Manado	Konflik peran dan kinerja	Tidak ada variabel stres kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi di Manado. ⁴¹

³⁹ Nahwi, Wahyuni Alawiya, Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Wanita kariri dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, (Makasar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin, 2017)

⁴⁰ Sari, Ririn Wedya Putri dan Mardalis Ahmad, *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Surakarta* (Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2015)

⁴¹ Tewal, Bernhard dan Florensia B Tewal, *Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Wanita Karir pada Universitas Sam Ratulangi Manado* (Jurnal EMBA, Vol. 2, No. 1, 2014, Hal 450-456)

Ulinuha, Maulida Rahma Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016	Hubungan Iklim Kerja dan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Guru Wanita	Konflik peran ganda	Iklim kerja	Hasil penelitian diketahui iklim kerja berpengaruh terhadap konflik peran ganda ⁴²
Henda Dwi Piana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang, 2017	Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang	Konflik dan Kinerja	Tidak ada peran ganda	Hasil temuan bahwa konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ⁴³
Massie, Areros	Pengaruh Stres Kerja	Stres kerja	Tidak ada	Hasil penelitian

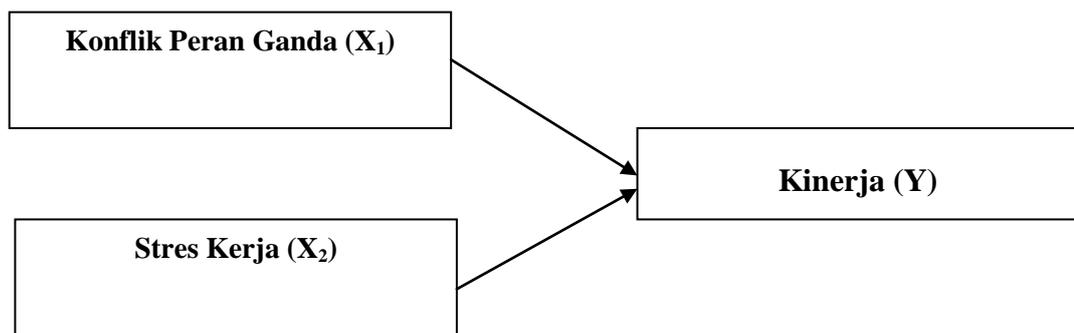
⁴² Ulinuha, Maulida Rahma, Hubungan Iklim Kerja dan Konflik peran Ganda dengan Kinerja Guru Wanita, (Yogyakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2017).

⁴³ Henda Dwi Piana, Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang, (Palembang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, 2017).

dan Rumawas (2018)	terhadap Kinerja Karyawan apda Kantor Pengelola It Center Manado	dan kinerja	peran ganda	stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. ⁴⁴
-----------------------	---	----------------	----------------	--

2.5. Kerangka Konsep

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



2.6. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan teori-teori penelitian sebelumnya maka hipotesis atau dugaan sementara, yaitu:

H₀₁ : Konflik peran ganda berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur.

H_{a2} : Konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur.

⁴⁴ Massie, Areros dan Rumawas, *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado* (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6, No. 2, 2018, Hal 41-49)

- H₀2 : Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur
- H_a2 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur
- H₀3 : Konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur.
- H_a3 : Konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Aceh Timur.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan yaitu Metode kuantitatif menggunakan data numerik dan menekankan proses penelitian pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Fokus metode kuantitatif adalah mengumpulkan data set dan melakukan generalisasi untuk menjelaskan fenomena khusus yang dialami oleh populasi.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu dan jadwal penelitian akan direncanakan pada bulan Januari sampai dengan bulan Agustus 2020.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur yang jumlahnya sebanyak 31 orang. Penentuan sampel dengan metode sampling yaitu tehnik non probability sampling. Tehnik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* yaitu tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap populasi untuk menjadi sampel. Tehnik sampling menggunakan *purposive sampling* yaitu

teknik penentuan sampel dengan pertimbangan. Yang menjadi pertimbangan adalah wanita yang sudah menikah sehingga memiliki peran ganda dan pegawai wanita yang sudah menikah berjumlah 31 orang. Dengan demikian maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka-angka statistik. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah data kuesioner penelitian dengan pernyataan yang dinilai dengan skala likert.

3.4.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data penelitian berasal dari sumber data primer dan data sekunder. Sumber data primer berasal dari kuesioner penelitian, dan sedangkan sumber data sekunder didapatkan dari kepustakaan yaitu literatur-literatur dan pendapat para ahli dari kepustakaan dan internet.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data penelitian ini, penulis menggunakan beberapa cara yaitu:

1. Observasi. Observasi dilakukan dengan melihat langsung lokasi penelitian dan melihat langsung calon responden, untuk mendapatkan data awal.

2. Wawancara. Wawancara atau sering disebut interview adalah interaksi dengan responden, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan cara tanya jawab untuk menanyakan sesuatu yang jawabannya dianggap sebagai data penelitian. Wawancara dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menangkap secara langsung seluruh informasi dari subjek penelitian.
3. Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung. Kuesioner dilakukan dengan memberikan pernyataan variabel pada kuesioner dimasukkan ke dalam skala likert dengan skor 1-5 dengan kriteria sebagai berikut:

Sangat setuju	SS	bernilai 5
Setuju	S	bernilai 4
Kurang Setuju	KS	bernilai 3
Tidak setuju	TS	bernilai 2
Sangat tidak setuju	STS	bernilai 1

3.6. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel

3.6.1. Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel

terikat:

1. Variabel bebas (*variabel independent*) merupakan variabel yang memberikan pengaruh pada variabel terikat. Variabel bebas adalah konflik peran ganda (X_1) dan stres kerja (X_2).
2. Variabel terikat (*variabel dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kinerja (Y).

3.6.2. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala ukur
Konflik Peran Ganda (X_1)	Merupakan dua peran yang dilakukan oleh pegawai wanita yang sudah menikah karena harus berperan sebagai pekerja kantor dan sebagai ibu rumah tangga, serta kedua peran itu harus dapat dilaksanakan dalam waktu yang bersamaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. berdasarkan waktu 2. berdasarkan tekanan 3. berdasarkan perilaku 	Skala Likert
Stres kerja (X_2)	Merupakan keadaan emosional dari pegawai wanita yang sudah menikah karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja 2. Tuntutan atau tekanan dari atasan 3. Ketegangan 	Skala Likert

		dan kesalahan 4. Menurunnya tingkat interpersonal	
Kinerja (Y)	Merupakan hasil kerja dari setiap pegawai wanita baik pribadi maupun kelompok pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur	1. Kesetiaan 2. Prestasi kerja 3. Tanggung jawab 4. Ketaatan 5. Kejujuran 6. Kerjasama 7. Prakarsa 8. Kepemimpinan	Skala Likert

3.7. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner⁴⁵. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur⁴⁶. Untuk mengetahui item pertanyaan mana yang

⁴⁵ Ghazali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2013)

⁴⁶ Ferdinand Augusty, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Desertasi Ilmu Manajemen*, (Semarang: badan Penerbit Undip, 2011)

tidak memiliki validitas yang memadai maka batas minimum r ialah 0,30. Bila dalam kuesioner ada item pertanyaan yang mendapat koefisien korelasi $< 0,30$ maka pertanyaan tersebut diperbaiki atau tidak jarang pula item pertanyaan tersebut didrop dari kuesioner.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang digunakan. Kuesioner dikatakan reliabel apabila kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah/objek yang sama. Butir kuesioner dikatakan realibel (layak) jika *Cronbach Alpha* $> 0,6$ da dikatakan tidak realibel jika *Cronbach Alpha* $< 0,6$.⁴⁷

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Pada penelitian ini digunakan uji normalitas model regresi.⁴⁸

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas berarti varians variabel independen adalah konstan atau sama untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas).

⁴⁷ Sinulingga, Sukaria, *Metode Penelitian* (Medan: USU Press, 2013)

⁴⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS 21* (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), hlm. 10

Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homokedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.⁴⁹

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabelitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umumnya yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.⁵⁰

3. Persamaan regresi linier berganda

Analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik, peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan.⁵¹

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

Keterangan:

⁴⁹ Ibid...

⁵⁰ Ibid...

⁵¹ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung : Alfabeta, 2010) hlm 267

Y = kinerja

a = konstanta

X_1 = Peran ganda

X_2 = Stres kerja

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

e = error term (kesalahan prediksi)

4. Uji t (Uji hipotesis secara parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikansi variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya:

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya konflik peran ganda atau stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

$H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya konflik peran ganda atau stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. H_0 diterima jika $t_{sig} > \alpha = 5\%$

b. H_a diterima jika $t_{sig} < \alpha = 5\%$

5. Uji F (Uji hipotesis secara simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikansi variabel-variabel bebas secara simultan dalam menerangkan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya:

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

$H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

c. H_0 diterima jika $F_{sig} > \alpha = 5\%$

d. H_a diterima jika $F_{sig} < \alpha = 5\%$

6 Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari Y (variabel terikat atau independen) dari suatu persamaan regresi. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan modal dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R Square atau R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variasi variabel.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

4.1. Keadaan Umum Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur

Kabupaten Aceh Timur yang merupakan bagian dari Provinsi Aceh yang menjalankan syariat Islam. Aceh Timur secara geografis memiliki luas wilayah dengan 6.040,60 km², Aceh Timur memiliki batas wilayah sebelah utara Kabupaten Aceh Utara dan Selat Malaka, sebelah timur Selat Malaka dan Kota Langsa, sebelah selatan Kota Langsa, Kabupaten Aceh Tamiang, Kabupaten Gayo Lues dan sebelah barat dengan Kabupaten Aceh Utara, Kabupaten Aceh Tengah, Kabupaten Bener Meriah.

Secara Administratif Kabupaten Aceh Timur terdiri dari 24 Kecamatan, 54 Mukim dan 513 desa dan 1.596 dusun. Sebagai daerah yang memiliki wilayah yang luas Kabupaten Aceh Timur dengan Ibukota Idi Rayeuk dan sebagai pusat pemerintahan. Berdasarkan sensus penduduk jumlah penduduk sebanyak 34.282 jiwa.⁵² Masyarakat Kabupaten Aceh Timur mayoritas pemeluk agama Islam, namun juga terdapat agama lain seperti Kristen yang merupakan masyarakat pendatang dan menjadi pekerja di daerah ini.

Kabupaten Aceh Timur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, memiliki terdapat satuan kerja atau organisasi perangkat daerah yang menjalankan tugas masing-masing. Salah satu organisasi perangkat daerah yang ada di Kabupaten Aceh Timur yang berkaitan dengan tujuan menjalankan syariat Islam dan memajukan pendidikan Agama Islam dengan pendidikan dayah. Dinas Syariat

⁵² https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Aceh_Timur, diakses 5 Maret 2020

Islam mempunyai tugas melaksanakan tugas umum dan khusus Pemerintah Daerah dan Pembangunan serta bertanggung jawab dibidang Pelaksanaan Syariat Islam. Dinas Syariat Islam memiliki fungsi sebagai berikut:⁵³

1. Pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan perencanaan, penyiapan qanun yang berhubungan dengan Pelaksanaan Syariat Islam serta mendokumentasikan dan menyebarluaskan hasil-hasilnya.
2. Pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan penyiapan dan pembinaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan Pelaksanaan Syariat Islam.
3. Pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan kelancara dan ketertiban pelaksanaan peribadatan dan penataan sarannya serta penyemarakkan syiar Islam.
4. Pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan bimbingan dan pengawasan terhadap Pelaksanaan Syariat Islam ditenga-tengah masyarakat. Dan
5. Pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan pembimbingan dan penyuluhan Syariat Islam.

Dinas Syariat Islam memiliki kewenangan sebagai berikut:

1. Merencanakan program, penelitian dan pembangunan unsur-unsur Syariat Islam.
2. Melestarikan nilai-nilai Islam.
3. Mengembangkan dan membimbing Pelaksanaan Syariat Islam yang meliputi bidang-bidang aqidah, ibadah, mu'amalat, akhlak, pendidikan dan dakwah

⁵³ <https://dsi.acehprov.go.id/sejarah-dsi/>, diakses 5 Maret 2020

Islamiah, amarmakruf nahimungkar, baitalmal, kemasyarakatan, Syiar Islam, pembelaan Islam, qadha, jinayat, munakahat dan mawaris.

4. Mengawas terhadap Pelaksanaan Syariat Islam.

Dinas Syariat Islam dengan posisi perangkat daerah merupakan unsur Pelaksana Syariat Islam dilingkungan Pemerintah Daerah berada dibawah Bupati mempunyai tugas melaksanakan tugas umum dan khusus pemerintah daerah dan pembangunan serta bertanggung jawab dibidang Pelaksanaan Syariat Islam.⁵⁴

4.2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa pegawai wanita yang bekerja memiliki peran ganda terutama bagi pegawai wanita yang sudah menikah. Sehingga pegawai harus dapat mengerjakan pekerjaan baik sebagai pegawai pada dinas dan sebagai ibu rumah tangga di dalam keluarganya.

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai wanita sebanyak 31 responden, di peroleh karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokan berdasarkan umur, pendidikan terakhir, masa kerja, dan jumlah anak.

a. Umur

Tingkat usia atau umur dari seorang dapat memberikan gambaran mengenai kedewasaan dalam membuat suatu keputusan. Sebagai seorang pegawai wanita yang semakin dewasa akan dapat membuat pilihan-pilihan terbaik dalam menjalankan kegiatannya baik di dalam organisasi maupun di dalam rumah tangga. Karakteristik responden mengenai umur atau tingkat usia dapat diketahui sebagai berikut.

⁵⁴ <https://dsi.acehprov.go.id/sejarah-dsi/>, diakses 5 Maret 2020

Tabel 4.1
Umur

Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
21-30 tahun	11	35,5
31-40 tahun	14	45,2
41-50 tahun	5	16,1
> 50 tahun	1	3,2
Total	31	100

Sumber: Data Primer Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah yang berumur antara 21-30 sebanyak 11 orang (35,5%) dan 31-40 sebanyak 14 orang (45,2%), dan usia berumur 41-50 tahun sebanyak 5 orang (16,1%) serta umur lebih dari 50 tahun sebanyak 1 orang atau 3,2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa produk tersebut lebih banyak mengenai kepada usia dewasa yaitu 31-40 tahun.

b. Pendidikan

Mengenai karakteristik responden berupa tingkat pendidikan juga menjadi penting, karena dengan tingka pendidikan yang semakin tinggi bagi seseorang akan memberikan dampak pada cara berpikir dan cara membuat keputusan yang terbaik. Tingkat pendidikan terakhir bagi seorang responden pada penelitian ini tertinggi adalah Sarjana dan yang terendah adalah SMA. Pengelompokan pendidikan terakhir tersaji pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/ sederajat	15	48,4
Diploma	4	12,9
Sarjana	12	38,7
Total	31	100

Sumber: Data Primer Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui tingkat pendidikan terakhir dari responden. Tingkat pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 15 orang atau sebesar 48,%, tingkat pendidikan Diploma sebanyak 4 orang atau sebesar 12,9% dan tingkat pendidikan sarjana sebanyak 12 orang atau sebesar 38,7%. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa yang dominan tingkat pendidikan terakhir dari responden adalah SMA/ sederajat.

c. Masa Kerja

Masa kerja dari responden atau pegawai wanita bervariasi mulai dari 1 sampai dengan lebih dari 30 tahun, Pengelompokan masa kerja pada tabel 3.4:

Tabel 4.3
Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1-10 tahun	11	35,5
11-20 tahun	12	38,7
21-30 tahun	6	19,4
> 30 tahun	2	6,5
Total	31	100

Sumber: Data Primer Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui masa kerja dari responden. Masa kerja 1-10 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 35,5%, masa kerja selama 11-20 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 38,7% dan masa kerja selama 21-30 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 19,4% serta masa kerja lebih dari 30 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 6,5%. Dengan demikian jumlah responden yang dominan adalah berdasarkan masa kerja 11-20 tahun.

d. Jumlah Anak

Pegawai wanita yang sudah menikah dan yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki anak dengan jumlah paling sedikit 1 orang sampai dengan lebih dari 7 orang. Semakin banyak jumlah anak dari pegawai maka semakin banyak beban kerja di dalam rumah tangga yang harus diselesaikan. Hal ini juga akan berdampak pada pekerjaan di kantor. Pada tabel 4.4 dapat deskripsi jumlah anak dari masing-masing responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Jumlah Anak

Jumlah Anak	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1-2 orang	6	19,4
3-4 orang	13	41,9
5-6 orang	9	29,0
> 6 orang	3	9,7
Total	31	100

Sumber: Data Primer Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui jumlah anak dari responden penelitian. Jumlah anak antara 1-2 orang sebanyak 6 responden atau sebesar 19,4%. Jumlah anak antara 3-4 orang sebanyak 13 responden atau sebesar 41,9%.

Jumlah anak antara 5-6 orang sebanyak 9 responden atau sebesar 29% dan jumlah anak lebih dari 6 orang sebanyak 3 responden atau sebesar 9,7%. Dengan hasil data tersebut menunjukkan bahwa responden secara umum dominan memiliki jumlah anak antara 3-4 orang.

Hasil penelitian diperoleh tanggapan responden mengenai pernyataan-pernyataan pada variabel independen konflik peran ganda dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Konflik peran ganda dari responden ini berupa peran sebagai pekerja (pegawai) dan peran sebagai ibu rumah tangga di dalam keluarganya. Peran ganda ini ada yang menjadi beban pada para pegawai karena harus bekerja dan harus menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam rumah tangganya. Tanggapan mengenai peran ganda pegawai dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Tanggapan Mengenai Peran Ganda

Pernyataan	Tanggapan										Jumlah	
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Anda memiliki waktu untuk keluarga dan pekerjaan	-	-	2	6,5	4	12,9	16	51,6	9	29,0	31	100
Anda dapat bekerja dibawah tekanan	-	-	-	-	7	22,6	20	64,5	4	12,9	31	100
Anda berperilaku normal sesuai dengan kemampuan anda	-	-	2	6,5	7	22,6	14	45,2	8	25,8	31	100

Sumber: Data Primer Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.5. dapat diketahui tanggapan responden atas pernyataan yang diajukan mengenai peran ganda. Pada pernyataan pertama “Anda memiliki waktu untuk keluarga dan pekerjaan”, diperoleh tanggapan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,5%, tanggapan kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12,9%, tanggapan setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 51,6% dan tanggapan sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 29,0%.

Pada pernyataan kedua “Anda dapat bekerja dibawah tekanan”, diperoleh tanggapan kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 22,6%, tanggapan setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 64,5% serta tanggapan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12,9%.

Pernyataan ketiga “Anda berperilaku normal sesuai dengan kemampuan anda”, diperoleh tanggapan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,5%, tanggapan kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 22,6%, tanggapan setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 45,2% dan sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 25,8%.

Selanjutnya dapat diketahui juga tanggapan responden mengenai stres kerja pegawai. Stress kerja pegawai dapat muncul karena adanya beban kerja yang berlebihan dari kesanggupan pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya dikantor. Selain itu stress kerja juga dapat muncul karena adanya tuntutan untuk segera menyelesaikan setiap kegiatan dengan cepat, terutama untuk pekerjaan yang harus segera terlaksana. Mengenai stress kerja dapat dilihat tanggapannya pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Tanggapan Mengenai Stres Kerja

Pernyataan	Tanggapan										Jumlah	
	STS		TS		KS		S		SS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Beban kerja telalu banyak sehingga terasa anda merasa jenuh	-	-	-	-	10	32,3	17	54	4	12,9	31	100
Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat anda frustrasi	-	-	-	-	10	32,3	17	54	4	12,9	31	100
Tuntutan peran menimbulkan ketegangan dalam bekerja dan sering membuat kesalahan pekerjaan	-	-	-	-	9	29,0	18	58,1	4	12,9	31	100
Banyaknya tugas yang harus diselesaikan menurunkan hubungan dengan rekan kerja	-	-	-	-	8	25,8	19	61,3	4	12,9	31	100

Sumber: Data Primer Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui tanggapan responden atas pernyataan yang diajukan mengenai stres kerja. Pada pernyataan pertama “Beban kerja telalu banyak sehingga terasa anda merasa jenuh”, diperoleh tanggapan kurang setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 32,3%, tanggapan setuju sebanyak

17 orang atau sebesar 54,8% dan tanggapan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12,9%.

Pada pernyataan kedua “Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat saya frustrasi”, diperoleh tanggapan kurang setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 32,3%, tanggapan setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12,9% serta tanggapan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12,9%.

Pernyataan ketiga “Tuntutan peran menimbulkan ketegangan dalam bekerja dan sering membuat kesalahan pekerjaan”, diperoleh tanggapan kurang setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 29%, tanggapan setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 58,1% dan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12,9%.

Pernyataan keempat “Banyaknya tugas yang harus diselesaikan menurunkan hubungan dengan rekan kerja”, diperoleh tanggapan kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 25,8%, tanggapan setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 61,3% dan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12,9%.

Kinerja dari para pegawai pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur dapat diketahui dari tanggapan mereka mengenai pernyataan kinerja yang diajukan. Kinerja para pegawai ini berupa kesetiaan terhadap organisasi dengan menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan secara baik dan hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai bertanggungjawab terhadap tugas-tugasnya. Selain itu pegawai juga harus taat pada aturan yang berlaku dan salah satunya adalah kejujuran dalam pelaksanaan setiap tugas. Pada pernyataan selanjutnya dapat diketahui mengenai kinerja dari para pegawai.

Tabel 4.7
Tanggapan Mengenai Kinerja

Pernyataan	Tanggapan										Jumlah	
	STS		TS		KS		S		SS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Anda selalu setia pada organisasi tempat anda bekerja	-	-	-	-	7	22,6	18	58,1	6	58,1	31	100
Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	-	-	2	6,5	7	22,6	16	51,6	6	19,4	31	100
Anda bertanggungjawab terhadap setiap tugas yang diberikan	-	-	-	-	10	32,3	13	41,9	8	25,8	31	100
Anda taat terhadap setiap peraturan yang berlaku	2	6,5	1	3,2	4	12,9	20	64,5	4	12,9	31	100
Anda selalu jujur terhadap pelaksanaan setiap tugas yang diberikan	1	3,2	2	6,5	5	16,1	18	58,1	5	16,1	31	100
Anda dapat bekerja sama dengan setiap pegawai	-	-	-	-	7	22,6	20	64,5	4	12,9	31	100
Anda menjadi contoh dalam setiap pekerjaan	-	-	2	6,5	6	19,4	19	61,3	4	12,9	31	100
Anda selalu taat pada aturan	1	1	1	3,2	8	25,8	16	51,6	6	19,4	31	100

Sumber: Data Primer Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.7. dapat diketahui tanggapan responden atas pernyataan yang diajukan mengenai kinerja. Pada pernyataan pertama “Anda selalu setia pada organisasi tempat anda bekerja”, diperoleh tanggapan kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 22,6%, tanggapan setuju sebanyak 18 orang

atau sebesar 58,1% dan tanggapan sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 19,4%.

Pada pernyataan kedua “Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik”, diperoleh tanggapan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,5%, tanggapan kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 22,6%, tanggapan setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 51,6% serta tanggapan sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 19,4%.

Pernyataan ketiga “Anda bertanggungjawab terhadap setiap tugas yang diberikan”, diperoleh tanggapan kurang setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 32,3%, tanggapan setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 41,9% dan sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 25,8%.

Pernyataan keempat “Anda taat terhadap setiap peraturan yang berlaku”, diperoleh tanggapan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,5%, tanggapan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,2%, tanggapan kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12,9%, tanggapan setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 64,5% dan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12,9%.

Pernyataan kelima “Anda selalu jujur terhadap pelaksanaan setiap tugas yang diberikan”, diperoleh tanggapan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,2%, tanggapan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,5%, tanggapan kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16,1%, tanggapan setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 58,1% dan sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16,1%.

Pernyataan keenam “Anda dapat bekerja sama dengan setiap pegawai”, diperoleh tanggapan kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 22,6%, tanggapan setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 64,5% dan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12,9%.

Pernyataan ketujuh “Anda menjadi contoh dalam setiap pekerjaan”, diperoleh tanggapan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,5%, tanggapan kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 19,4%, tanggapan setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 61,3% dan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12,9%.

Pernyataan kedelapan “Anda selalu taat pada aturan”, diperoleh tanggapan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,2%, tanggapan kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 25,8%, tanggapan setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 51,6% dan sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 19,4%.

4.3. Uji Persyaratan Analisis

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada 30 orang pegawai yang merupakan pegawai yang sudah menikah dan memiliki peran ganda dalam bekerja. Uji validitas ini dinilai dengan r tabel sebesar 0,30 dan berdasarkan hasil uji validitas dari 15 pernyataan terdiri dari 3 variabel (konflik peran ganda 3 pernyataan, stres kerja 4 pernyataan dan kinerja 8 pernyataan) diperoleh secara keseluruhan nilai *corrected item-total correlation* $>$ r tabel dan dinyatakan valid. Uji valid sebagai berikut.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	rtabel	Keterangan
Peran Ganda (X₁)			
Pernyataan 1	,907	0.30	Valid
Pernyataan 2	,866	0.30	Valid
Pernyataan 3	,890	0.30	Valid
Stres Kerja (X₂)			
Pernyataan 1	,961	0.30	Valid
Pernyataan 2	,980	0.30	Valid
Pernyataan 3	,978	0.30	Valid
Pernyataan 4	,979	0.30	Valid
Kinerja (Y)			
Pernyataan 1	,871	0.30	Valid
Pernyataan 2	,807	0.30	Valid
Pernyataan 3	,835	0.30	Valid
Pernyataan 4	,725	0.30	Valid
Pernyataan 5	,852	0.30	Valid
Pernyataan 6	,539	0.30	Valid
Pernyataan 7	,751	0.30	Valid
Pernyataan 8	,787	0.30	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 15 pernyataan pada empat variabel penelitian secara keseluruhan valid dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel 0,30. Valid artinya instrument yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas *cronbach's Alpha* > 0,6 dengan demikian maka secara keseluruhan butir pernyataan dinyatakan reliabel atau hasil dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9
Reliabilitas Kuesioner

Butir Pertanyaan	Cronbach's Alpha	R tabel
3 pernyataan (peran ganda)	0,857	0,60
4 pernyataan(stres kerja)	0,982	0,60
8 pernyataan (kinerja)	0,900	0,60

Sumber: Pengolahan Data Primer (kuesioner) dengan SPSS 20, (2020)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel konflik, peran ganda, stress kerja dan kinerja reliable, artinya alat ukur yang digunakan memiliki stabilitas dna konsisten. Jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah.

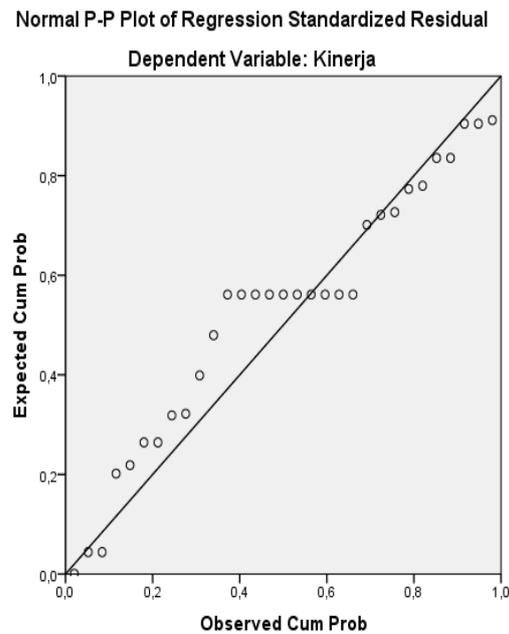
4.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual dan heterokedastisitas pada model regresi. Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal

atau tidak. Uji normalitas residual dengan metode grafik, yaitu normal p-plot yang membentuk lonceng seperti pada gambar berikut.

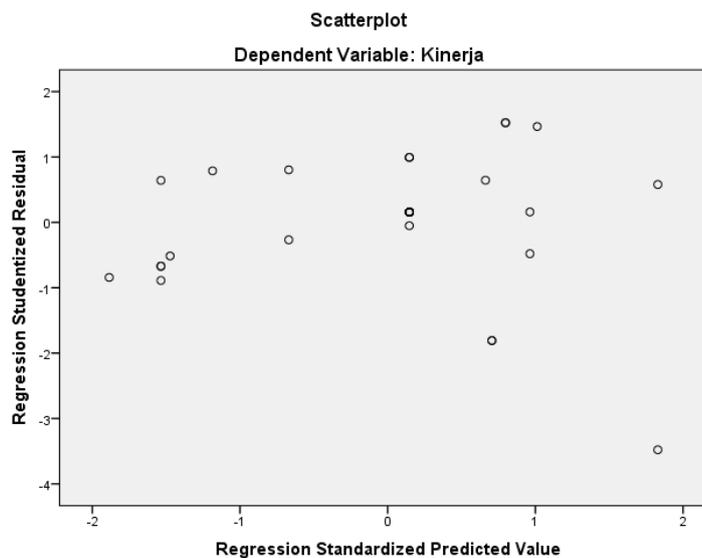


Gambar 4.1 Normal P-Plot
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 20

Pengujian normalitas dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* diketahui bahwa titik-titik plotting penyebaran data masih berada pada garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini dapat terpenuhi.

4.4.2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot.



Gambar 4.2. Scaterplots

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan output tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.4.3. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat diketahui dengan menggunakan tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Konflik Peran Ganda	,819	1,221
Stres Kerja	,819	1,221

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.10 diketahui bahwa nilai dari *tolerance* > 0,1 yaitu untuk konflik peran ganda $0,819 > 0,1$, stres kerja $0,819 > 0,1$ serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, konflik peran ganda $1,221 < 10$ serta stres kerja $1,221 < 10$, dan dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

4.5. Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

4.5.1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,452	,627		2,316	,028
	Konflik peran ganda	,429	,140	,505	3,070	,005
	Stres Kerja	,190	,157	,198	1,204	,239

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,452 + 0,429X_1 + 0,190X_2$$

1. Konstanta (a) adalah sebesar 1,452 skala, dapat dijelaskan jika konflik peran ganda dan stres kerja atau $X_1, X_2 = 0$ atau dianggap konstan (tetap), maka nilai kinerja adalah sebesar 1,452 satuan.

2. Nilai koefisien regresi variabel konflik peran ganda sebesar 0,429 satuan artinya jika konflik peran ganda meningkat sebesar 1 satuan maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,429 satuan, dengan asumsi variabel stres kerja konstan (tetap).
3. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,190 satuan artinya jika stres kerja meningkat sebesar 1 satuan maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,190 satuan, dengan asumsi variabel konflik peran ganda konstan (tetap).

4.5.2. Uji t

Pengujian hipotesis digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara parsial atau individu. Uji t dilakukan dengan menggunakan t hitung (pada tabel 4.12) dan t tabel diperoleh dari $df = n - k$ ($31 - 4$) = 27 pada $\alpha 5\% = 2,051$. Secara rinci t hitung dan t sig dapat dilihat pada tabel 4.12 kolom sig.

Tabel 4.12
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,452	,627		2,316	,028
	Konflik peran ganda	,429	,140	,505	3,070	,005
	Stres Kerja	,190	,157	,198	1,204	,239

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS

Hasil uji hipotesis secara parsial sebagai berikut:

1. Konflik peran ganda diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,070 > 2,051$) dan nilai $t_{sig} < \alpha 5\%$ ($0,005 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai. Maka semakin terjadi konflik peran ganda pada pegawai akan semakin meningkat kinerja pegawai, hal ini terjadi karena pegawai harus mencari solusi terbaik dalam mengatasi perannya sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai pegawai dan perlu membuat suatu keputusan dalam mengatasi setiap tugasnya.

2. Stres kerja diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,204 < 2,051$) dan nilai $t_{sig} > \alpha$ 5% ($0,239 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Stress kerja yang terjadi dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai wanita, tetapi harus tetap diselesaikan, sehingga stres kerja dapat menurunkan kinerja tetapi tidak signifikan.

4.5.3. Uji F

Hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) dilakukan untuk melihat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara simultan atau bersama-sama. Ketentuan signifikansi adalah membandingkan nilai F hitung pada tabel 4.13 dan F tabel ($df_1 = n-k$ ($31-4=27$), $df_2 = k-1$ ($4-1=3$) pada α 5%) = 2,96), serta F sig dan nilai α 5%.

Tabel 4.13
Uji F (simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,052	2	2,026	8,556	,001 ^b
Residual	6,631	27	,237		
Total	10,684	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,556 > 2,96$) dan nilai $F_{sig} < \alpha$ 5% ($0,001 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur.

4.5.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan pengaruh variabel independen (konflik peran ganda dan stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Tabel 4.14
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616 ^a	,379	,335	,48666

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Peran Ganda, Konflik
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 20

Hasil olah data dengan spss pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel independen (konflik peran ganda dan stres kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) dari kolom *adjusted R Square* (digunakan karena variabel bebas lebih dari 2 variabel) yaitu sebesar $0,379 = 37,9\%$, sedangkan sisanya ($100\% - 37,9\%$) = $62,1\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diestimasi (tidak diteliti).

4.6. Interpretasi Hasil Penelitian

4.6.1. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur, hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi linier dengan koefisien regresi 0,429 dan nilai t hitung sebesar 3,070. Berdasarkan ketentuannya jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,070 > 2,051$) dan nilai $t_{sig} < \alpha$ 5% ($0,005 < 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur. Pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut terjadi karena para pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam tetap dapat mengelola perannya, baik sebagai peran dalam rumah tangga maupun perannya sebagai pekerja yaitu pegawai pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur. Konflik peran ganda terjadi dan pegawai tetap dapat mengelola peran yaitu dengan membagi waktu pada sebaik-baiknya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dirumah tanpa harus mengganggu jam kerja di Kantor serta dapat pula mencari bantuan pada keluarga untuk dapat menyelesaikan sebagian pekerjaan di rumah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Cahyaningdyah bahwa peran ganda juga muncul ketika waktu, tenaga, dan tuntutan perilaku peran dalam satu domain (pekerjaan atau keluarga) membuatnya

sulit untuk memenuhi tuntutan dari domain lainnya (pekerjaan atau keluarga).⁵⁵ Hasil penelitian juga didukung dengan penelitian sebelumnya, dimana variabel peran ganda memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.⁵⁶

4.6.2. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur, hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi linier dengan koefisien regresi 0,190 dan nilai t hitung sebesar 1,204. Berdasarkan ketentuannya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,204 < 2,051$) dan nilai $t_{sig} > \alpha$ 5% ($0,239 > 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur. Pengaruh positif tetapi tidak signifikan menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang tidak nyata terhadap kinerja pegawai. Pimpinan dan pegawai harus dapat mengelola stres kerja yang muncul yaitu dengan memperbaiki stres kerja dan mulai memperbaikinya berasal dari mana sumber stres kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian bahwa Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi

⁵⁵ Cahyaningdyah, Analisis Konflik Pekerjaan Keluarga pada Wanita Pekerja Industri Perbankan (*Jurnal Dinamika Manajemen*, 2008), Hal. 3

⁵⁶ Nahwi, Wahyuni Alawiya, Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Wanita kariri dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, (Makasar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin, 2017)

secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.⁵⁷ Hasil penelitian juga didukung dengan penelitian sebelumnya, dimana variabel peran ganda memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.⁵⁸

4.6.3. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa konflik peran ganda dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur, hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,556 > 2,96$) dan nilai $F_{sig} > \alpha$ 5% ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, dimana konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan.^{59 60}

⁵⁷ Siagian, Sondang P, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), Hal. 300

⁵⁸ Sari, Ririn Wedya Putri dan Mardalis Ahmad, *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Surakarta* (Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2015)

⁵⁹ Rusinta, Harsono, dan Maryati, Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Stres Kerja sebagai Variabel Pemeditasi di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo, (JBTI, vol 4, No, 1, 2013) hal 1-30

⁶⁰ Nahwi, Wahyuni Alawiya, Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Wanita kariri dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, (Makasar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin, 2017)

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian yaitu:

1. Hasil uji t Konflik, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,667 > 2,051$) dan nilai $t_{sig} < \alpha$ 5% ($0,000 < 0,05$), konflik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur.
2. Hasil uji t peran ganda, $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,050 < 2,051$) dan nilai $t_{sig} > \alpha$ 5% ($0,961 > 0,05$) memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur.
3. Hasil uji t $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,380 < 2,051$) dan nilai $t_{sig} > \alpha$ 5% ($0,707 > 0,05$), stres kerja memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur.
4. Hasil uji F, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,370 > 2,96$) dan nilai $F_{sig} < \alpha$ 5% ($0,000 < 0,05$), konflik, peran ganda dan stres kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur

5.2. Saran

Saran yang dapat disampaikan antara lain:

1. Bagi pimpinan, dalam meningkatkan kinerja pegawai wanita perlu memberikan arahan-arahan kepada para pegawai wanita harus dapat membagi

waktu sebaik-baiknya antara pekerjaan dirumah maupun dikantor sehingga stres kerja yang timbul akibat dari konflik dan peran ganda.

2. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang kinerja dapat kiranya menambahkan variabel lain seperti kompensasi dan disiplin kerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Adekola. B. 2010. *Perencanaan Karir Wanita dan Hubungannya dengan Keluarga*. Yogyakarta: Andi.
- Astrid, Susanto. 2011. *Pengantar Sosiologi dan Perubahan Sosial*. Bandung: Bina Cipta.
- Basu, Swastha dan Irawan. 2015. *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Cahyaningdyah. 2008. Analisis Konflik Pekerjaan Keluarga pada Wanita Pekerja Industri Perbankan . *Jurnal Dinamika Manajemen*.
- Cahyono, Dwi dan Imam Ghozali. 2008. *Budaya Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Elly, M. Setiadi dan Usman Kolip. 2011. *Pengantar Sosiologi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ferdinand Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Desertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Frone, Russel M.R. dan Cooper M.L. 2011. *Skala Psikologi*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali Imam,. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Greenhaus dan Beutell. 2009. *Conflict Between Work*. Jakarta: PT. Indeks.
- Hannsey , K.D. 2009. *Konflik Keluarga dan Karir*. Jakarta: RajaGrafindo persada.
- Hasibuan , Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henda, Dwi Piana. 2014. *Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Mandiri Syariah kantor Cabang 16 Ilir Palembang*. Palembang: UIN Raden Fatah.
- Irving, M. Zeitli. 2011. *Memahami Kembali Sosiologi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Kartini. 2011. *Perkembangan Psikologis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kusnadi. 2011. *Masalah Kerja Sma, Konflik dan Kinerja*. Malang: Taroda.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Margiati (Monika). 2015. Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Artikel Skripsi, Universitas Komputer Indonesia.
- Massie, Areros dan Rumawas. 2018. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6 No. 2 Hal 41-49.
- Nahwi, Wahyuni Alawiya. 2017. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Wanita kariri dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Makasar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Rini, JF. 2009. *Wanita Bekerja*: Jakarta: Arcan.
- Rivai, Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawaliipers.
- Robbin, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozikin, Zainur. 2010. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Karyawan pada Bank Pemerintah di Kota malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 4. No. 2
- Rusinta, Harsono, dan Maryati. 2013. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Stres Kerja sebagai Variabel Pemediasi di Dinas Pendaptan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. *JBTI*. vol 4. No. 1.
- Robert, Lawer. 2014. *Buku Pengantar Sosiologi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Robert. H. 2011. *Perspektif tentang Perubahan Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sari, Ririn Wedya Putri dan Mardalis Ahmad. 2015. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Surakarta*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2013. *Strategi Melakukan Riset*, Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Yogyakarta: Andi.
- Siagian, Sondang.P. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinulingga, Sukaria. 2013. *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Situmorang Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti. 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. 2010. *Statsitika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Caps
- Suwatno dan Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tewal, Bernhard dan Florensia B Tewal. 2014. *Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Wanita Karir pada Universitas Sam Ratulangi Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 2. No. 1. Hal 450-456.
- Triaryati, Nyoman. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ulinuha, Maulida Rahma. 2017. *Hubungan Iklim Kerja dan Konflik peran Ganda dengan Kinerja Guru Wanita*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Urmila dan Shamini. 2012. *Implementasi Pendidikan Karakter*. Bandung: Rosdakarya.

Lampiran 1 Kuesioner

Kepada responden yang terhormat,

Assalamualaiku Wr. Wb

Ibu ang saya hormati , saya mahasiswi Institut Agama Islam Negeri Cot Kala Langsa sedang melakukan penelitian di Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Timur dengan judul **Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Dinas Syariah Islam Aceh Timur**. Penelitian ini merupakan rancangan untuk pembuatan skripsi.

Saya mohon kesediaan Ibu dalam mengisi kuesioner ini. Ibu menjawab dengan leluasa sesuai dengan yang Ibu rasakan dan alami bukan yang idealnya. Sesuai dengan kode etik penelitian saya menjamin kerahasiaan semua data. Akhirnya saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Semoga sukses selalu dalam berkarir

Hormat Saya

Peneliti

I. Karakteristik Responden

1. Umur : tahun
2. Pendidikan :
3. Masa kerja :
4. Jumlah anak :

II. Cara mengisi jawaban

Bubuhkan tanda X dan \surd pada pilihan yang sediakan untuk memberi jawaban atas pernyataan-pernyataan yang sesuai menurut anda dan pada kolom-kolom telah diberikan tanggapan dengan skala 1-5.

- | | |
|---------------------------|-----|
| Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| Setuju (S) | = 4 |
| Kurang setuju (N) | = 3 |
| Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

Peran Ganda (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Anda memiliki waktu untuk keluarga dan pekerjaan					
2	Anda dapat bekerja dibawah tekanan					
3	Anda berperilaku normal sesuai dengan kemampuan anda					

Stres kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Beban kerja telalu banyak sehingga terasa anda merasa jenuh					
2	Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat saya frustrasi					
3	Tuntutan peran menimbulkan ketegangan dalam bekerja dan sering membuat kesalahan pekerjaan					
4	Banyaknya tugas yang harus diselesaikan menurunkan hubungan dengan rekan kerja					

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Anda selalu setia pada organisasi tempat anda bekerja					
2	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Anda bertanggungjawab terhadap setiap tugas yang diberikan					
4	Anda taat terhadap setiap peraturan yang berlaku					
5	Anda selalu jujur terhadap pelaksanaan setiap tugas yang diberikan					
6	Anda dapat bekerja sama dengan setiap pegawai					
7	Anda menjadi prakarsa dalam setiap pekerjaan					
8	Anda selalu taat pada perintah pimpinan					

Lampiran 2 Koding data Uji Valid dan Reliabilitas

No	Peran Ganda			Jlh	Stres Kerja				Jlh	Kinerja								Jlh
	1	2	3		1	2	3	4		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	4	4	4	35
3	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	4	5	5	31
4	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	2	23
7	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
9	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
11	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	4	4	38
12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	3	3	10	3	3	3	3	12	4	4	3	4	4	4	4	3	30
17	4	4	4	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	1	3	3	3	22
18	4	4	2	10	4	4	4	4	16	4	2	5	4	2	4	2	5	28
19	5	4	5	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	5	4	4	13	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	5	5	39
21	4	3	3	10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	12	5	5	5	5	20	4	4	4	5	5	5	4	4	35
23	4	3	3	10	3	4	4	4	15	3	2	3	4	4	4	2	3	25
24	5	5	5	15	3	3	3	3	12	5	5	5	5	5	3	5	5	38
25	3	3	3	9	3	3	3	3	12	4	3	4	4	4	3	3	4	29
26	5	4	5	14	4	3	3	4	14	4	4	3	1	3	4	4	3	26
27	5	4	5	14	3	3	4	4	14	4	4	3	1	3	4	4	3	26
28	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	5	4	5	14	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	4	4	5	34
30	5	5	3	13	5	5	5	5	20	3	3	3	2	2	5	3	3	24
	125	117	117	359	116	116	117	118	467	118	114	117	112	113	119	114	116	923
	4,2	3,9	3,9	12,0	3,9	3,9	3,9	3,9	15,6	3,9	3,8	3,9	3,7	3,8	4,0	3,8	3,9	30,8

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

1. Peran Ganda (X₂)

Correlations

		Correlations			
		P1	P2	P3	X2
P1	Pearson Correlation	1	,745**	,696**	,907**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,745**	1	,615**	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,696**	,615**	1	,890**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	,907**	,866**	,890**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

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

2. Stres Kerja (X₃)

Correlations

		Correlations				
		P4	P5	P6	P7	X3
P4	Pearson Correlation	1	,926**	,887**	,928**	,961**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,926**	1	,963**	,928**	,980**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	,887**	,963**	1	,961**	,978**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	,928**	,928**	,961**	1	,979**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	,961**	,980**	,978**	,979**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

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

3. Kinerja (Y)

Correlations

		Correlations								
		P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Y
P8	Pearson Correlation	1	,844**	,838**	,466**	,665**	,432*	,609**	,607**	,871**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,010	,000	,017	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	,844**	1	,587**	,323	,669**	,404*	,833**	,397*	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,081	,000	,027	,000	,030	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	,838**	,587**	1	,658**	,549**	,362*	,382*	,796**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,002	,049	,037	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	,466**	,323	,658**	1	,682**	,214	,296	,632**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,010	,081	,000		,000	,257	,113	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	,665**	,669**	,549**	,682**	1	,406*	,659**	,526**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000		,026	,000	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson Correlation	,432*	,404*	,362*	,214	,406*	1	,354	,352	,539**
	Sig. (2-tailed)	,017	,027	,049	,257	,026		,055	,057	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P14	Pearson Correlation	,609**	,833**	,382*	,296	,659**	,354	1	,537**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,037	,113	,000	,055		,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P15	Pearson Correlation	,607**	,397*	,796**	,632**	,526**	,352	,537**	1	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000	,030	,000	,000	,003	,057	,002		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	,871**	,807**	,835**	,725**	,852**	,539**	,751**	,787**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

1. Peran Ganda (X₂)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

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	N of Items
,857	3

94

2. Stres Kerja (X₃)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

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	N of Items
,982	4

3. Kinerja (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

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	N of Items
,900	8

Lampiran 5 Koding Data Penelitian

No	Identitas				Konflik Peran Ganda			Jlh	Stres Kerja				Jlh	Kinerja								Jlh
	Umur	Pddk	Masa Kerja	Jml Anak	1	2	3		1	2	3	4		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	1	1	1	2	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	4	4	4	35
2	2	3	1	2	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	4	4	4	35
3	3	1	3	1	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	4	4	5	31
4	1	3	1	3	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	1	1	1	3	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	2	2	2	4	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	2	23
7	1	1	1	2	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	2	1	2	1	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
9	1	3	1	2	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	2	3	2	2	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
11	1	1	1	3	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	4	4	38
12	2	3	3	2	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	1	2	1	3	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	2	3	3	2	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	1	2	1	2	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	2	1	2	3	4	3	3	10	3	3	3	3	12	4	4	3	4	4	4	4	3	30
17	1	1	1	2	2	4	2	8	3	3	3	3	12	3	3	3	3	1	3	3	3	22
18	2	3	2	1	4	4	2	10	4	4	4	4	16	4	2	5	4	2	4	2	5	28
19	1	1	2	3	5	4	5	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	2	1	2	4	5	4	4	13	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	5	5	39
21	4	1	4	4	4	3	3	10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	3	1	3	3	4	4	4	12	5	5	5	5	20	4	4	4	5	5	5	4	4	35
23	2	3	2	3	2	3	3	8	3	4	4	4	15	3	2	3	4	4	4	2	3	25
24	3	1	3	2	5	5	5	15	3	3	3	3	12	5	5	5	5	5	3	5	5	38
25	2	2	2	2	3	3	3	9	3	3	3	3	12	4	3	4	4	4	3	3	4	29
26	3	1	4	3	5	4	5	14	4	3	3	4	14	4	4	3	1	3	4	4	3	26
27	2	3	2	2	5	4	5	14	3	3	4	4	14	4	4	3	1	3	4	4	3	26
28	2	3	2	1	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	1	3	1	1	5	4	5	14	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	4	4	5	34
30	2	1	2	2	5	5	5	15	3	3	3	3	12	5	5	5	5	5	5	5	5	38
31	3	3	3	1	5	5	5	15	5	5	5	5	20	3	3	3	2	2	5	3	3	24
					125	121	121	367	118	118	119	120	475	123	119	122	116	117	121	118	120	956
					4,0	3,9	3,9	11,8	3,8	3,8	3,8	3,9	15,3	4,0	3,8	3,9	3,7	3,8	3,9	3,8	3,9	30,8

Lampiran 6 Output SPSS untuk Identitas Responden

Frequencies

Frequency Table

Umur				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	21-30 tahun	11	35,5	35,5
	31-40 tahun	14	45,2	80,6
Valid	41-50 tahun	5	16,1	96,8
	> 50 tahun	1	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	SMA	15	48,4	48,4
	Diploma	4	12,9	61,3
Valid	Sarjana	12	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0

Masa Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1-10 tahun	11	35,5	35,5
	11-20 tahun	12	38,7	74,2
Valid	21-30 tahun	6	19,4	93,5
	> 30 tahun	2	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0

Jumlah Anak

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-2 orang	6	19,4	19,4	19,4
3-4 orang	13	41,9	41,9	61,3
Valid 5-6 orang	9	29,0	29,0	90,3
> 6 orang	3	9,7	9,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8
/ORDER=ANALYSIS.

Lampiran 7 Output SPSS Frekuensi Tanggapan Responden

1. Konflik Peran Ganda (X_1)

Frequency Table

Anda memiliki waktu untuk keluarga dan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak setuju	2	6,5	6,5	6,5
Kurang setuju	4	12,9	12,9	19,4
Valid Setuju	16	51,6	51,6	71,0
Sangat setuju	9	29,0	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Anda dapat bekerja dibawah tekanan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang setuju	7	22,6	22,6	22,6
Valid Setuju	20	64,5	64,5	87,1
Sangat setuju	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Anda berperilaku normal sesuai dengan kemampuan anda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak setuju	2	6,5	6,5	6,5
Kurang setuju	7	22,6	22,6	29,0
Valid Setuju	14	45,2	45,2	74,2
Sangat setuju	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

2. Stres Kerja (X₂)

Frequency Table

Beban kerja terlalu banyak sehingga terasa anda merasa jenuh

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	10	32,3	32,3	32,3
Valid Setuju	17	54,8	54,8	87,1
Valid Sangat setuju	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat saya frustrasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	10	32,3	32,3	32,3
Valid Setuju	17	54,8	54,8	87,1
Valid Sangat setuju	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Tuntutan peran menimbulkan ketegangan dalam bekerja dan sering membuat kesalahan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	9	29,0	29,0	29,0
Valid Setuju	18	58,1	58,1	87,1
Valid Sangat setuju	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Banyaknya tugas yang harus diselesaikan menurunkan hubungan dengan rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	8	25,8	25,8	25,8
Valid Setuju	19	61,3	61,3	87,1
Valid Sangat setuju	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23
/ORDER=ANALYSIS.

3. Kinerja (Y)**Frequency Table****Anda selalu setia pada organisasi tempat anda bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	7	22,6	22,6	22,6
Valid Setuju	18	58,1	58,1	80,6
Valid Sangat setuju	6	19,4	19,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	2	6,5	6,5	6,5
Valid Kurang setuju	7	22,6	22,6	29,0
Valid Setuju	16	51,6	51,6	80,6
Valid Sangat setuju	6	19,4	19,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Anda bertanggungjawab terhadap setiap tugas yang diberikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	10	32,3	32,3	32,3
Valid Setuju	13	41,9	41,9	74,2
Valid Sangat setuju	8	25,8	25,8	100,0
Valid Total	31	100,0	100,0	

Anda taat terhadap setiap peraturan yang berlaku

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	2	6,5	6,5	6,5
Valid Tidak setuju	1	3,2	3,2	9,7
Valid Kurang setuju	4	12,9	12,9	22,6
Valid Setuju	20	64,5	64,5	87,1
Valid Sangat setuju	4	12,9	12,9	100,0
Valid Total	31	100,0	100,0	

Anda selalu jujur terhadap pelaksanaan setiap tugas yang diberikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	1	3,2	3,2	3,2
Valid Tidak setuju	2	6,5	6,5	9,7
Valid Kurang setuju	5	16,1	16,1	25,8
Valid Setuju	18	58,1	58,1	83,9
Valid Sangat setuju	5	16,1	16,1	100,0
Valid Total	31	100,0	100,0	

Anda dapat bekerja sama dengan setiap pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	7	22,6	22,6	22,6
Valid Setuju	20	64,5	64,5	87,1
Valid Sangat setuju	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Anda menjadi prakarsa dalam setiap pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	2	6,5	6,5	6,5
Valid Kurang setuju	6	19,4	19,4	25,8
Valid Setuju	19	61,3	61,3	87,1
Valid Sangat setuju	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Anda selalu taat pada perintah pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	3,2	3,2	3,2
Valid Kurang setuju	8	25,8	25,8	29,0
Valid Setuju	16	51,6	51,6	80,6
Valid Sangat setuju	6	19,4	19,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Lampiran 8 Output SPSS untuk Regresi

Regression

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616 ^a	,379	,335	,48666

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,052	2	2,026	8,556	,001 ^b
	Residual	6,631	28	,237		
	Total	10,684	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,452	,627		2,316	,028		
	Konflik Peran Ganda	,429	,140	,505	3,070	,005	,819	1,221
	Stres Kerja	,190	,157	,198	1,204	,239	,819	1,221

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Konflik Peran Ganda	Stres Kerja
1	1	2,971	1,000	,00	,00	,00
	2	,016	13,471	,12	,98	,30
	3	,013	15,406	,88	,02	,70

a. Dependent Variable: Kinerja

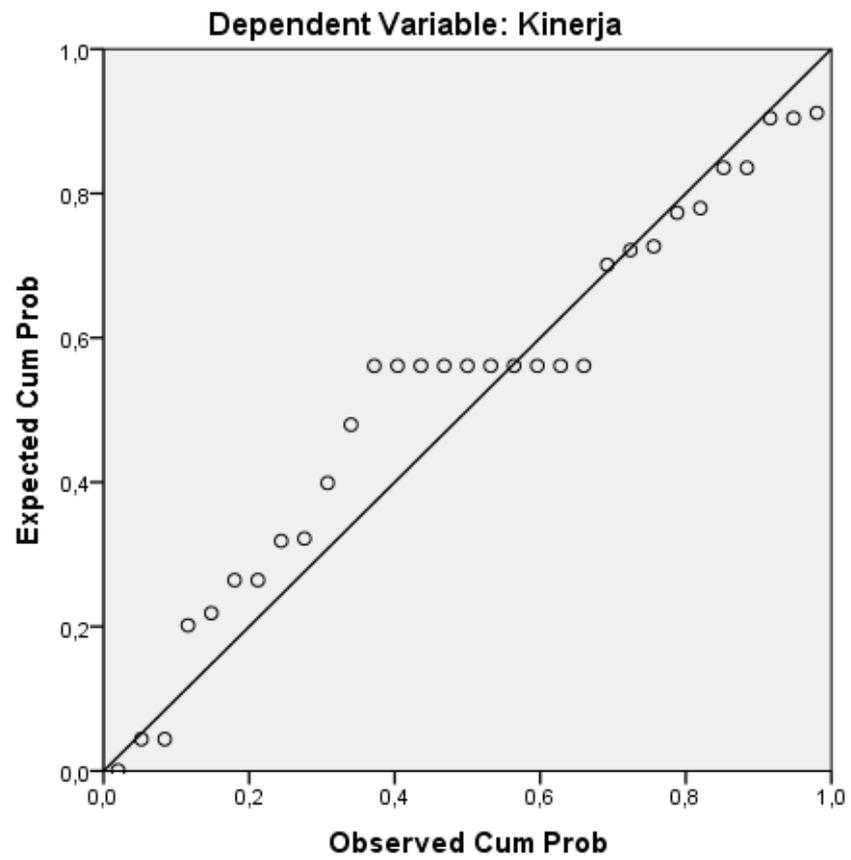
Residuals Statistics^a

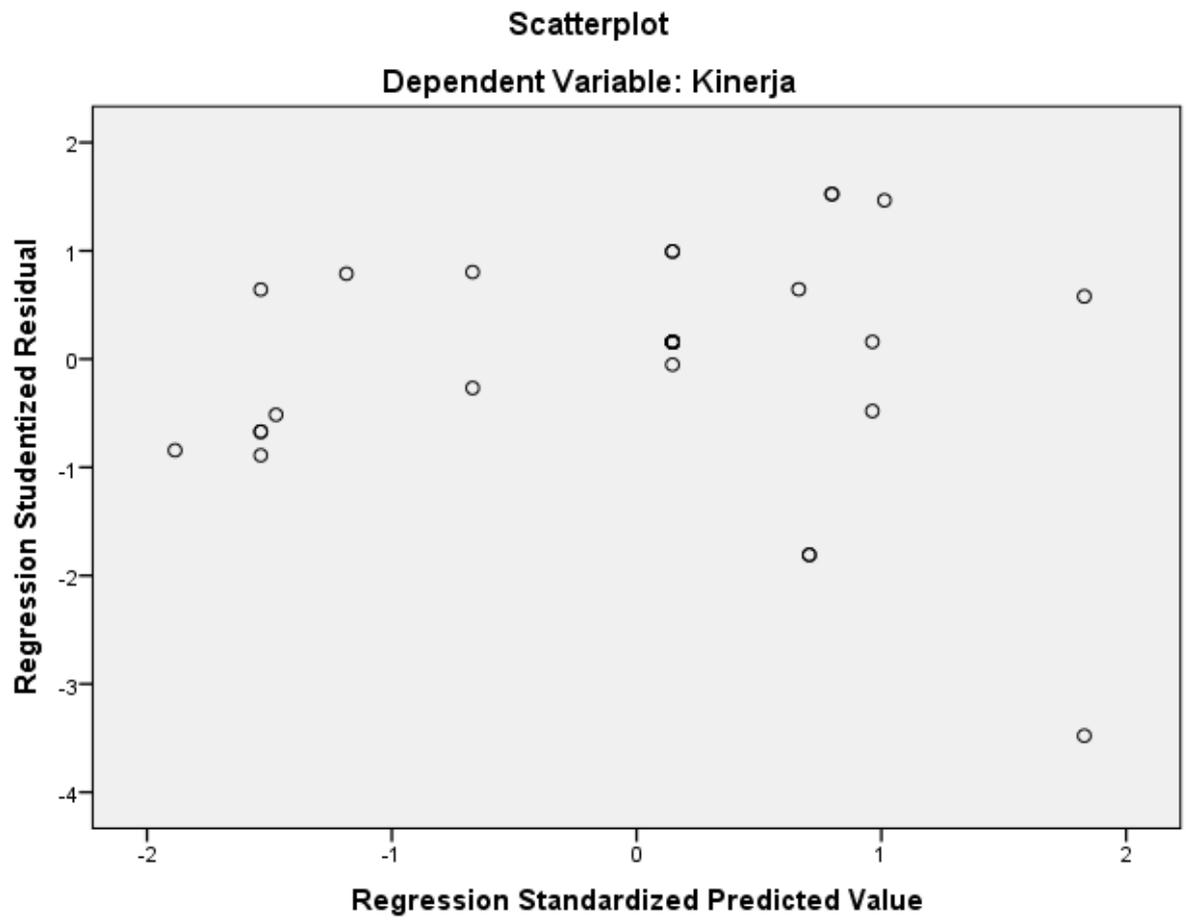
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,1779	4,5432	3,8710	,36754	31
Std. Predicted Value	-1,886	1,829	,000	1,000	31
Standard Error of Predicted Value	,091	,250	,143	,050	31
Adjusted Predicted Value	3,2452	4,8572	3,8688	,37357	31
Residual	-1,54322	,65694	,00000	,47016	31
Std. Residual	-3,171	1,350	,000	,966	31
Stud. Residual	-3,479	1,524	,002	1,050	31
Deleted Residual	-1,85722	,86502	,00222	,55645	31
Stud. Deleted Residual	-4,533	1,563	-,035	1,188	31
Mahal. Distance	,074	6,981	1,935	1,992	31
Cook's Distance	,000	,821	,066	,158	31
Centered Leverage Value	,002	,233	,065	,066	31

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Lampiran 9 Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
6	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
8	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
16	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
18	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
26	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
28	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04824	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04482	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
36	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
38	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran 10 Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 12 Dokumentasi







