



EVALUASI KINERJA PEGAWAI MELALUI KONFLIK PERAN GANDA DAN *JOB STRESS*

Teti Rohayati, Rachmatulaily Rinda, Djani Subakti, dan Imam Sundarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
tetirhh77@gmail.com, rachmatulaily@uika-bogor.ac.id, jani@uika-bogor.ac.id,
imamsundarta@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to evaluate employee performance through multiple role conflicts and job stress at the Bogor City Regional Revenue Agency. This research was conducted using a qualitative approach and literature review (Literature Review) data collection technique is to use the method of direct interviews with informants. And with this research the results of the analysis show that there is an influence between Multiple Role Conflict on Employee Performance, which means that H_{a1} can be accepted and reject H_{o1} . These results are influenced by factors of family support and work environment. Job Stress has an influence on employee performance, which means that H_{a2} can be accepted and H_{o2} is rejected. This result is influenced by the workload factor and also teamwork. As well as Multiple Role Conflict and Job Stress have an influence on Employee Performance, which means that H_{a3} can be accepted and rejects H_{o3} . These results are influenced by several other factors, including the ability of employees to manage their time and roles very well and workloads that can be handled appropriately.

Keywords: *Multiple Role Conflict; Job stress; Employee Performance;*

Abstrak

Tujuan penelitian ini yakni untuk mengevaluasi kinerja pegawai melalui konflik peran ganda dan *job stress* pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kualitatif dan Studi Pustaka (*Literature Review*) teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan metode wawancara secara langsung dengan narasumber. Dan dengan penelitian ini hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Pegawai, yang artinya H_{a1} dapat diterima dan menolak H_{o1} . Hasil tersebut dipengaruhi oleh faktor dukungan keluarga dan juga lingkungan pekerjaan. *Job Stress* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, yang artinya H_{a2} dapat diterima dan menolak H_{o2} . Hasil ini dipengaruhi oleh faktor beban pekerjaan dan juga kerja sama tim. Serta Konflik Peran Ganda dan *Job Stress* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, yang artinya H_{a3} dapat diterima dan menolak H_{o3} . Hasil tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor lain diantaranya adalah dengan kemampuan pegawai dalam mengatur waktu dan perannya dengan sangat baik dan beban pekerjaan yang dapat diatasi dengan tepat.

Kata kunci : Konflik Peran Ganda; *Job Stress*; Kinerja Pegawai;

I. Pendahuluan

Seiring dengan kemajuan pendidikan saat ini mengakibatkan emansipasi wanita juga semakin dijunjung dengan banyaknya wanita yang memiliki keinginan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi hingga mendapatkan kualifikasi tersendiri untuk bekal dirinya bekerja atau melakukan usaha sendiri. Hal tersebut membuat pria dan wanita memiliki kesempatan kerja yang sama dengan tidak mendiskriminasi gender.

Tewal & B. Tewal, (2014) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa pada masa kini anggapan wanita (isteri) yang bekerja untuk memperoleh penghasilan merendahkan martabat laki-laki (suami) semakin tidak berlaku, karena muncul kesadaran bahwa membangun keluarga yang sejahtera merupakan tanggungjawab bersama antara suami dan isteri. Hal ini telah memunculkan fenomena baru dalam masyarakat, dimana dalam kehidupan keluarga tidak hanya suami yang bekerja tapi juga isteri guna mendapatkan penghasilan. Konsekuensi dari perubahan pandangan ini dalam perkembangannya semakin banyak wanita yang bersekolah (bahkan sampai ke perguruan tinggi) dan kemudian bekerja untuk memperoleh penghasilan, baik mereka yang melakukan usaha sendiri maupun mereka yang bekerja sebagai pegawai atau karyawan.

Partisipasi wanita dalam bekerja saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak dengan laki-laki, tetapi juga menyatakan aktualisasi dirinya sebagai manusia yang bermanfaat bagi pembangunan bangsa. Akan tetapi hal tersebut terbentur dengan peran lain yaitu

kodratnya sebagai wanita yang mengharuskan dirinya untuk melakukan pekerjaan rumah.

Salah satu konflik yang sering kali dialami oleh karyawan khususnya wanita adalah menyangkut peran dirinya yang memegang beberapa kendali seperti ibu rumah tangga yang diharuskan mengurus segala sesuatu yang berkaitan dengan kesejahteraan keluarganya agar tetap menjadi keluarga yang baik dan harmonis, disisi lain karyawan tersebut berperan sebagai istri yang harus tetap menjaga kewajibannya terhadap suami, dan sebagai seorang karyawan yang harus tetap bekerja dengan baik dan teliti agar tidak mendapatkan teguran maupun keluhan baik dari sesama karyawan ataupun atasan karena hasil kerjanya yang buruk. Kecondongan wanita untuk bekerja menimbulkan banyaknya keterlibatan, yaitu antara lain ikatan keluarga menjadi renggang, meningkatnya kenakalan remaja dan akibat lainnya. Diterangkan lebih lanjut bahwa bekerja bagi wanita selain untuk mendapatkan uang sebagai tambahan ekonomi juga terkait dengan kesadaran akan kedudukan wanita baik dalam keluarga maupun masyarakat sehingga menyebabkan wanita secara khusus perlu menguatkan kemampuan dan memberdayakan dirinya sendiri untuk bekerja. Konflik peran ganda yang berkepanjangan akan memicu timbulnya stres, yang pada akhirnya akan mengganggu kinerja baik dalam dunia pekerjaan maupun sebagai ibu rumah tangga.

Persaingan dan tuntutan professional yang semakin tinggi akan menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja.

Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat atau karyawan khususnya disebut stress.

Natalya Massie et al., (2018) berpendapat, Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Juga didukung dengan gagasan Iqbal, (2016) dalam suatu perusahaan kinerja karyawan yang baik atau karyawan yang berprestasi tentunya akan membuahkan hasil yang positif, dengan begitu pihak perusahaan pun akan memberikan suatu kompensasi atau upah yang setimpal dengan hasil yang telah didapatkannya. Konflik peran ganda yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri pegawai, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stres kerja).

Dapat disimpulkan bahwa stress kerja sering kali ditemui pada setiap individu di dalam diri karyawan berdasarkan beberapa faktor namun, faktor yang sangat berpengaruh penuh adalah tekanan-tekanan dari berbagai lingkungan. Bagi seorang wanita yang pada dasarnya tidak lebih kuat dari seorang laki laki cenderung sering kali merasa cepat stress karena tuntutan akan berbagai peran penting yang diembannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, untuk merumuskan masalah penelitian serta pembahasan, maka beberapa masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan wanita.
2. Apakah *Job stress* berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan wanita.
3. Apakah konflik peran ganda dan *Job stress* berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan wanita.

Tujuan Penelitian

Terkait dengan tujuan penelitian penulis merupakan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah penelitian, adapun maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja kerja karyawan wanita pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job stress* terhadap kinerja kerja wanita pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan *job stress* terhadap kinerja karyawan wanita pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor.

II. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian pendekatan paradigma berganda, yaitu desain penelitian yang memiliki lebih dari 2 variabel diantaranya variabel konflik peran ganda, variabel *job stress* dan kinerja pegawai

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dari penelitian ini adalah Pegawai atau Staff Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor (BAPENDA).

Sampel menurut Sugiyono (2010:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu diambil dalam bentuk narasumber yang berjumlah 3 orang pegawai dari Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor.

Jenis, Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data kualitatif, dimana data kualitatif merupakan data yang tidak dapat dihitung secara matematis. Biasanya data ini berbentuk kalimat, skema, dan gambaran suatu perusahaan, seperti literatur serta teori-teori yang berkaitan dengan suatu penelitian.

Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang dapat dilakukan dengan wawancara, jejak pendapat dari individu atau kelompok, maupun hasil observasi terhadap sesuatu.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk hasil yang telah dilakukan olah penelitian sebelumnya oleh pihak lain. Data tersebut didapatkan dalam bentuk publikasi jurnal-jurnal, karya ilmiah, juga penelitian tesis yang berhubungan langsung dengan variabel terkait dalam penulisan penelitian ini.

Teknik atau Cara Pengumpulan Data

1. Pengumpulan pustaka atau studi pustaka.

Dimana teknik ini penulis diharuskan untuk mengumpulkan dan menganalisa data-data ataupun informasi terkait dengan permasalahan yang diteliti, biasanya data tersebut didapatkan dalam bentuk jurnal, buku, karya tulis, ataupun bahan tulisan lainnya yang dapat dijadikan referensi dalam penyusunan dan pelaksanaan penelitian ini.

2. Interview (Wawancara)

Teknik wawancara ini dapat dilakukan langsung dengan narasumber menggunakan cara tanya jawab untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan dalam permasalahan yang akan diteliti.

Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran sebelumnya, hipotesis yang digunakan

dalam penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara atas masalah asosiatif yaitu dengan menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Hipotesis yang diajukan penulis :

1. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai
 H_{a1} : Terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai
2. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh antara *job stress* terhadap kinerja pegawai
 H_{a2} : Terdapat pengaruh antara *job stress* terhadap kinerja pegawai
3. H_{03} : Tidak terdapat pengaruh antara konflik peran ganda dan *job stress* terhadap kinerja pegawai.
 H_{a3} : Terdapat pengaruh antara konflik peran ganda dan *job stress* terhadap kinerja pegawai.

III. Hasil dan Pembahasan Hubungan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 3 narasumber pada badan pendapatan daerah kota bogor mengenai Konflik Peran Ganda penulis menyimpulkan bahwa dengan memiliki peran ganda, pegawai BAPENDA dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut dikarenakan adanya dukungan dan dorongan dari keluarga yang dapat membuat pegawai menjadi termotivasi dengan pekerjaannya, selain daripada itu tuntutan untuk bekerja pada masa kini tidak hanya menjadi tanggung jawab laki-laki saja melainkan juga kepada perempuan yang menjunjung emansipasi wanita.

Didukung oleh teori Aryee, et, al (1999), menyebutkan bahwa wanita ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami mencukupi), serta memungkinkan subyek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar seperti memberi rasa berarti sebagai pribadi, Meskipun keterlibatan dalam berbagai peran ini dapat memberikan keuntungan psiko sosial, seperti peningkatan kepercayaan diri, moral, serta kebahagiaan.

Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indriyani, (2009) dengan judul Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit dan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat konflik peran ganda yang terjadi maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin rendah. Namun yang terjadi pada BAPENDA menurut hasil wawancara adalah kinerja pegawai tetap dalam keadaan yang stabil dikarenakan konflik peran ganda yang terjadi pada pegawai cenderung rendah dan mengarah kepada hal yang positif seperti memberikan semangat dan motivasi dalam meningkatkan kinerja.

Dengan mengacu kepada hasil maka hipotesis yang diterima adalah H_{a1} yaitu terdapat pengaruh antara konflik peran

ganda terhadap kinerja pegawai dan menolak H_{01} .

Hubungan *Job Stress* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber mengenai variabel *job stress* pada BAPENDA, pegawai yang bekerja dalam organisasi ini cenderung memiliki beban pekerjaan yang rendah sehingga tidak menyebabkan tekanan selama bekerja, hal tersebut didasari dengan lingkungan kerja dan kerja sama tim yang baik juga dengan karakter pemimpin yang bijaksana serta mampu berinteraksi dengan baik kepada setiap pegawai yang bekerja pada organisasi dibawah pimpinannya. Selain daripada faktor yang mempengaruhi rendahnya tingkat *Job Stress* adalah tingkat kualifikasi karyawan tidak terlalu dititik beratkan terkecuali pada bagian-bagian tertentu, asalkan pegawai tersebut memiliki semangat kerja dan keingintahuan yang tinggi akan pekerjaan yang dirinya lakukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salam, (2011) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Kerja Supir Taxi pada PT. Bosowa Corporation Makassar. dengan hasil stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi hasil tersebut adalah konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh pemimpin.

Hasil penelitian diatas juga didukung oleh teori (Suwatno & Juni Priansa, 2014) yang menyebutkan bahwa stres dapat meningkatkan atau menurunkan

kinerja, tergantung dari tingkat stres yang dialami karyawan. Stres dapat meningkatkan kinerja karena stress mengarahkan sumber daya dalam memenuhi kebutuhan. Namun, apabila tingkat stres yang dialami rendah maka kinerja yang dihasilkan akan baik dan tetap stabil.

Dapat disimpulkan dalam penelitian ini variabel *Job Stress* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor, maka hipotesis H_{a2} dapat diterima dan menolak H_{02} .

Hubungan Konflik Peran Ganda Dan *Job Stress* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan 3 narasumber pada BAPENDA didapatkan hasil bahwa kinerja pegawai sudah dalam kategori baik. Menurut Mangkunegara (2001:67) dalam Rahadi, (2010, pp. 1–2) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, disiplin dan sejalan dengan standar operasional prosedur serta visi misi organisasi. Walaupun pegawai perempuan memiliki peran ganda, hal tersebut tidak dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai karena faktor dukungan keluarga, kemampuan mengatur waktu dengan baik antara melakukan peran sebagai ibu atau kepala rumah tangga dan faktor aktualisasi pada diri seorang wanita yang ingin menunjukkan kemampuan yang lebih pada diri wanita serta kesetaraan

gender.

Variabel *job stress* juga tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai BAPENDA dikarenakan para pegawai tidak merasakan adanya beban serta tekanan yang berat, selain karena itu lingkungan organisasi serta kerja sama tim juga mempengaruhi hasil tersebut. Faktor lain yang tidak kalah penting yaitu mengenai kualifikasi yang tidak ditekankan pada setiap diri karyawan BAPENDA, kualifikasi atau keahlian bisa didapatkan oleh pegawai dengan mengikuti setiap pelatihan-pelatihan serta pengembangan yang dilaksanakan oleh organisasi secara rutin, asalkan pegawai memiliki semangat dan keingin tahuan yang tinggi maka kualifikasi tidak akan mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ayu Widyaningrum et al., (2013) yang menunjukkan hasil penelitian dari konflik peran ganda dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Swalayan Era Mart 5000.

Hubungan Konflik Peran Ganda dan Job Stress berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai BAPENDA. Oleh karena itu hipotesis H_03 yaitu Konflik Peran Ganda dan Job Stress memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan menolak H_{a3} .

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil dan pembahasan mengenai Evaluasi Kinerja Pegawai melalui Konflik Peran Ganda dan *Job Stress* pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor adalah sebagai berikut :

1. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Konflik Peran Ganda memiliki kaitan yang erat terhadap Kinerja Pegawai, maka H_{a1} dapat diterima, yang artinya terdapat pengaruh antara Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Pegawai.

2. Dengan memiliki presentase *job stress* yang rendah, kinerja yang dihasilkan para pegawai berada pada tingkat yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *job stress* dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan demikian H_{a1} dapat diterima yang artinya terdapat pengaruh antara *job stress* terhadap kinerja pegawai.

3. Berdasarkan hasil wawancara dengan para narasumber didapatkan bahwa kinerja para pegawai dalam keadaan baik dan stabil. Hasil tersebut dikarenakan tingkat konflik peran ganda dan *job stress* yang ada pada diri pegawai berada dalam angka yang rendah sehingga pegawai dapat memaksimalkan kinerjanya dengan baik. Adapun faktor lain yang mendorong hasil tersebut adalah dengan kemampuan pegawai dalam mengatur waktu dan perannya dengan sangat baik dan beban pekerjaan yang dapat diatasi dengan tepat. Dengan hasil tersebut maka H_{a1} dapat diterima yang artinya terdapat pengaruh antara konflik peran ganda dan *job stress* terhadap kinerja pegawai.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan penulis :

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai. Hasil ini harus tetap dipertahankan, karena dengan minimnya konflik yang terjadi

maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan semakin meningkat.

2. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh antara *job stress* terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil ini kinerja pegawai berada dalam tingkatan yang aman, maka *job stress* harus tetap dijaga dan dikelola dengan baik. Selain daripada itu, karena sistem dalam organisasi terdapat sistem *rolling job* maka ada baiknya untuk selalu mengadakan *training* atau pelatihan yang rutin untuk setiap bagian yang menjadi target *rolling job* tersebut.
3. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan pengaruh yang simultan antara konflik peran ganda dan *job stress* terhadap kinerja. Dengan ini diharapkan agar tetap mempertahankan tingkatan atau hasil tersebut, namun akan menjadi lebih baik jika konflik dan *job stress* dapat ditekan atau dikelola menjadi lebih rendah lagi agar kinerja yang dihasilkan pegawai menjadi lebih tinggi.

Daftar Pustaka

- Ayu Widyaningrum, I., Pongtuluran, Y., & Tricahyadinata, I. (2013). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda*.
- Iqbal, M. (2016). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala*.
- Natalya Massie, R., A. Areros, W., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola*

It Center Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, VI.

- Salam, A. (2011). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Supir Taxi Pada PT. Bosowa Corp. Di Makasar*.
- Suwatno, H., & Juni Priansa, D. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Tewal, B., & B. Tewal, F. (2014). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado*. Jurnal EMBA, 2.