

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA PADA
WANITA KARIR SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

RISKA PUSPITA SARI

NIM: 16612111



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA PADA
WANITA KARIR SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

NAMA: RISKA PUSPITA SARI

NIM: 16612111

PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA PADA
WANITA KARIR SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG

Diajukan Kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh:

NAMA : RISKA PUSPITA SARI
NIM : 16612111

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M
NIDN.1005108903/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602/Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP
KINERJA PADA WANITA KARIR SEKOLAH TINGGI ILMU
EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

NAMA: RISKA PUSPITA SARI
NIM : 16612111

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian pada Tanggal Satu Bulan
Februari Tahun Dua Ribu Dua Satu dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat
Untuk Diterima

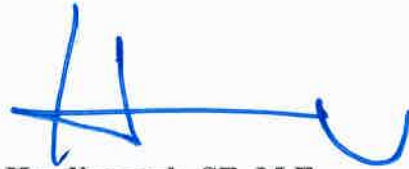
Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

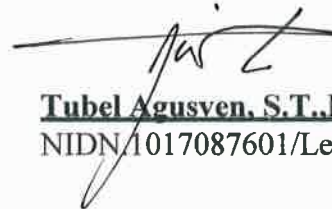


Octojaya Abrivoso, S.I.Kom.,M.M
NIDN.1005108903/Asisten Ahli



Raja Hardiansyah, SE.,M.E
NIDN.881801006/Lektor

Anggota,



Tubel Agusven, S.T.,M.M
NIDN.1017087601/Lektor

Tanjungpinang, 01 Februari 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,



Charly Marlinda, S.E.,M.Ak.Ak.CA
NIDN.1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riska Puspita Sari
NIM : 16612111
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.23
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja
Pada Wanita Karir Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Pembangunan Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 29 Januari 2021

Penyusun



Riska Puspita Sari
NIM: 16612111

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillah wassyukurillah wanikmatullah warahmatullah

*Sujud syukurku kusembahkan kepada-Mu ya Allah yang maha
pengasih lagi maha penyayang.*

SKRIPSI INI KU PERSEMBAHKAN UNTUK AYAHANDA TERCINTA
ABDUL BASIR DAN IBUNDA TERSAYANG KARIMAYULIS
Yang selalu mendukung saya dan memberi motivasi secara lahir dan batin serta
mendidik saya dan mengajarkan untuk selalu hidup dengan penuh kesabaran
dan selalu bersyukur.

SERTA UNTUK DIRIKU YANG TELAH BERUSAHA UNTUK
MENYELESAIKAN SKRIPSI DAN BERJUANG DARI AWAL
PERKULIAHAN SAMPAI SEKARANG DENGAN PROSES YANG
PANJANG, KAMU LUAR BIASA!

Kepada Dosen-dosen pembimbing saya Pak Octo dan Bu Septi dan Dosen-
dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
Terimakasih telah membimbing saya menyelesaikan SKRIPSI ini dan selalu
memberikan pandangan yang baik untuk mahasiswanya.

Yang terakhir buat CHINGUYAAA KU (Mita, Ines, Putri, dan feny)
Terimakasih banyak telah menemani ku dalam suka maupun duka, membantu
saya dan melewati hari-hari bersama ku selama masa perkuliahan dan
akhirnya saya sampai ketitik terakhir berkat bantuan kalian selama ini.

HALAMAN MOTTO

*“Jangan Ingat Lelahnya Belajar, Tapi Ingat Buah Manisnya Yang Bisa Dipetik
Kelak Ketika Sukses”*

*“ Jadilah Diri Kita Sendiri Karena Itu Lebih Baik Dari Pada Berpura-Pura
Menjadi Orang Lain Yang Baik”*

*“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”
(QS.Al Insyirah: 5)*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena atas segala berkat dan karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA PADA WANITA KARIR SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG” yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) pada program studi manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan rasa hormat dan berterimakasih kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E.M.Ak.CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E.,M.Si, CA, selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E.,Ak.,M.Si,CA, selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M., selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T. M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang dan juga Dosen Pembimbing II penulis dalam penulisan Skripsi.

6. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom.,M.M, selaku Dosen Pembimbing I penulis yang selalu meluangkan waktu dengan sangat banyak kesabaran dalam memberikan bimbingan.
7. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan pengetahuan, ilmu dan informasi yang bermanfaat kepada peneliti.
8. Untuk kedua orang tua yang sangat saya sayangi, Ayahanda Abdul Basir dan Ibunda Karimayulis yang selalu memberikan dukungan, motivasi, berserta doanya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi.

Dan kepada teman seperjuangan saya Mita Elvira, Ines Sintihyana, Puti Famaila Veranda dan Feny Herviani yang telah mendukung saya dan banyak membantu saya dalam menyelesaikan penelitian skripsi Atas segala bimbingan dan bantuan serta kerjasama yang telah diberikan selama saya menyelesaikan penelitian skripsi ini, maka saya mengucapkan banyak terimakasih. Selain itu, saya menyadari bahwa didalam penelitian ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan.

Tanjungpinang, 29 Juli 2021

Penulis

RISKA PUSPITA SARI

NIM: 16612111

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Masalah	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.2 Kegunaan Praktis	8
1.5 Sistematika Penulisan	9

BAB II Tinjauan Pustaka

2.1 Tinjauan Teori	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	11
2.1.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15

2.1.2 Peran Ganda Wanita	17
2.1.2.1 Pengertian Peran Ganda Wanita.....	17
2.1.2.2 Pengertian Konflik Peran Ganda.....	18
2.1.2.3 Indikator Konflik Peran Ganda	20
2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda	21
2.1.3 Wanita Karir	23
2.1.3.1 Peran Wanita Karir Sebagai Ibu Rumah Tangga	24
2.1.4 Kinerja	25
2.1.4.1 Indikator Kinerja	26
2.1.5 Hubungan Antar Variabel.....	27
2.1.5.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja pada Wanita Karir.....	26
2.2 Kerangka Pemikiran	27
2.3 Penelitian Terdahulu.....	28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Jenis data.....	32
3.2.1 Data primer	32
3.2.2 Data Sekunder.....	33
3.3 Teknik Pengumpulan Data	33
3.4 Populasi dan Sampel.....	34
3.4.1 Populasi	34
3.4.2 Sampel	34
3.5 Defenisi Operasional Variabel.....	35
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	36
3.7 Teknik Analisis Data	38
3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	38
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	40
3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana	41
3.7.4 Pengujian Hipotesis.....	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Gambaran Umum Sejarah STIE Pembangunan Tanjungpinang.....	43
4.1.2 Gambaran Umum Profil Responden.....	45
4.1.3 Uji Kualitas Data	46
4.3.1 Uji Validitas Data	46
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	48
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	48
4.1.4.2 Uji Normalitas	48
4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas	51
4.1.5 Analisis Regresi Sederhana	52
4.1.6 Pengujian Hipotesis	53
4.1.6.1 Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)	53
4.1.7 Koefesien Determinasi (R^2).....	54
4.2 Pembahasan	54

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Daftar Populasi.....	34
Tabel 3.2	Daftar Sampel	35
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur	46
Tabel 4.3	Pengujian Validitas	47
Tabel 4.4	Pengujian Reliabilitas	48
Tabel 4.5	Uji Statistik Kolmogrov Smirnov	51
Tabel 4.6	Pengujian Analisis Regresi Linear Sederhana	52
Tabel 4.7	Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t).....	53
Tabel 4.8	Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	54

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1.1	Diagram Wanita telah Menikah dan Bekerja serta tidak Bekerja	3
Gambar 1.2	Jumlah Dosen dan Staf	5
Gambar 1.3	Persentase Hambatan Dosen dan Staf STIE Pembangunan Tanjungpinang.....	6
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1	STIE Pembangunan Tanjungpinang.....	43
Gambar 4.2	Struktur Organisasi STIE Pembangunan Tanjungpinang	44
Gambar 4.3	Hasil Pengujian Normalitas Histogram.....	49
Gambar 4.4	Hasil Pengujian P-P <i>plot</i>	50
Gambar 4.5	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1 :	Pedoman Wawancara
Lampiran 2 :	Tabulasi Kuesioner
Lampiran 3 :	Hasil Olah Data
Lampiran 4 :	Output SPSS
Lampiran 5 :	Surat Selesai Penelitian
Lampiran 6 :	Hasil Scan Plagiarim
Lampiran 7 :	<i>Curriculum Vitae</i>

ABSTRAK

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA PADA WANITA KARIR SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG

Riska Puspita Sari, 16612111. SI Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
Riska.puspitasari20@gmail.com

Secara garis besar tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pada wanita karir sekolah tinggi ilmu ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen wanita dan Staf wanita STIE Pembangunan Tanjungpinang yang sudah menikah yang berjumlah 92 orang dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik *purposive sampling* melalui pendekatan *nonprobability sampling*.

Analisis data menggunakan deskriptif, regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif secara signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja pada wanita karir dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($-6,617 > 2,03011$) dan nilai sig. 0,00.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel konflik peran ganda terhadap kinerja sebesar 55,6 % sedangkan sisanya 44,4 % yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Kinerja .

Dosen Pembimbing I : Octojaya Abriyoso. S.I.Kom.,M.M

Dosen Pembimbing II : Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M

ABSTRACT

THE EFFECT OF MULTIPLE ROLE CONFLICT ON THE PERFORMANCE OF WOMEN CAREER HIGH SCHOOL IN THE DEVELOPMENT ECONOMIC OF TANJUNGPINANG

Riska Puspita Sari, 16612111.S1 Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
Riska.puspitasari20@gmail.com

Broadly speaking, the purpose of this study is to determine whether multiple role conflicts affect the employment of career women in high school of economics (STIE) Tanjungpinang Development.

The population in this study were 92 married female lecturers and female staff of STIE Pembangunan Tanjungpinang with a total sample of 37 people. The sampling technique is using purposive sampling technique through a nonprobability sampling approach.

Data analysis used descriptive, simple linear regression and hypothesis testing using the SPSS version 23 application. The t test results showed that there was a significant negative effect between multiple role conflicts on the performance of career women with a t-count value greater than the t-table value ($-6.617 > 2,03011$) and the sig. 0.00.

The coefficient of determination test results show the magnitude of the influence exerted by the multiple role conflict variable on performance by 55.6% while the remaining 44.4% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Multiple Role Conflict, Performance.

Supervisors 1 : Octojaya Abriyoso. S.I.Kom., M.M
Supervisors 2 : Dwi Septi Haryani, S.T., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring kemajuan ekonomi dan meningkatnya pendidikan, terjadi perubahan komposisi ketenagakerjaan yang mewujudkan emansipasi dalam menciptakan kesetaraan gender di Indonesia, dimana wanita memiliki hak yang sama dengan pria. Selain itu, keadaan tersebut juga mempengaruhi kebutuhan ekonomi rumah tangga setiap keluarga menjadi lebih besar. Jika dibandingkan dengan masa lalu, wanita tidak mencari nafkah dan lebih berfokus dalam peran sebagai pendamping suami dan pengasuh anak. Namun seiring perkembangan zaman dan adanya kesetaraan *gender*, wanita memiliki kesempatan yang sama dengan pria untuk mendapatkan pekerjaan.

Menurut Akbar (2016) saat ini wanita dituntut untuk memberikan sumbangan lebih dan tidak hanya berfokus pada melayani suami, merawat anak serta mengurus rumah tangga saja, tetapi wanita dituntut untuk menjadi ibu, istri dan wanita pekerja yang sukses pada waktu yang bersamaan. Menurut Sudarwati (2015) wanita yang sudah menikah harus bekerja untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarganya. Dapat disimpulkan dengan banyaknya peran yang dimiliki oleh wanita menjadikan wanita tersebut memiliki peran ganda, dimana disatu sisi wanita berperan dan bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, dan disisi lain wanita tersebut berperan sebagai pekerja yang harus bekerja sesuai dengan standar kinerja untuk menunjukkan kinerja yang baik dengan tujuan agar kebutuhan rumah tangganya tercukupi.

Menurut Ermawati (2016) fenomena yang terjadi saat ini ketika wanita memilih untuk menjalani sebuah pekerjaan (wanita karir), terutama bagi wanita yang sudah menikah ia akan memiliki peran ganda yang dapat menimbulkan persoalan baru yang lebih kompleks dan rumit tugas wanita karir menjadi lebih banyak. Disamping tuntutan untuk memenuhi kewajibannya didalam rumah tangga ia juga memiliki beban untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

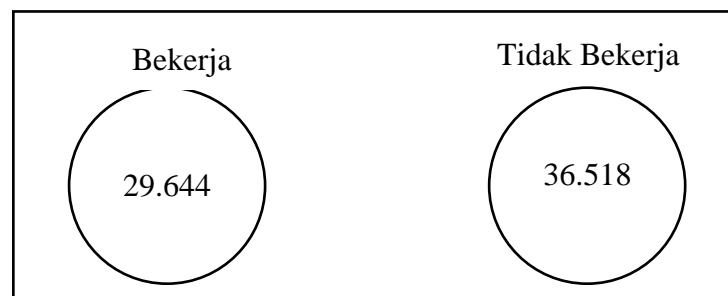
Peran ganda bagi wanita karir bukanlah situasi yang mudah untuk diselesaikan. kedua peran tersebut menuntut kinerja yang sama baiknya. Apabila wanita karir lebih memprioritaskan pekerjaan, maka ia dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya. Sebaliknya apabila wanita karir lebih memprioritaskan keluarga, maka ia cenderung akan menurunkan kinerjanya didalam pekerjaan, Inilah disebut konflik keluarga dan pekerjaan.

Namun belakangan ini, fenomena wanita yang sudah menikah dan bekerja semakin meningkat, tetapi wanita tersebut tidak hanya bekerja dengan tujuan memenuhi kebutuhan rumah tangganya saja dan memiliki beberapa faktor pendorong lainnya. Menurut Ermawati (2016) yang menyatakan bahwa wanita tidak lagi puas akan pekerjaan rumah tangga, sehingga sangat banyak wanita yang memilih untuk terjun di dunia pekerjaan baik itu dilatar belakangi untuk menggapai cita-citanya maupun untuk membantu perekonomian rumah tangga. Hal ini dibuktikan dengan survey yang dilakukan oleh Widowati (2019) bekerjasama dengan *Investing In Woman* mengatakan bahwa 50,7% perempuan

yang sudah menikah di Indonesia berpartisipasi dalam angkatan kerja (bekerja/mencari kerja).

Fenomena wanita yang sudah menikah dan bekerja ini pun sudah masuk di Tanjungpinang, berikut ini adalah diagram data mengenai wanita yang telah menikah dan bekerja serta tidak bekerja di Tanjungpinang:

Gambar 1.1
Wanita yang Telah Menikah dan Bekerja serta Tidak Bekerja



Sumber : BPS Tanjungpinang (2020).

Dari data di atas, terlihat bahwa wanita yang telah menikah dan bekerja di Tanjungpinang mencapai 29.644 orang. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar wanita yang telah menikah di Tanjungpinang memiliki pekerjaan, baik dengan latar belakang untuk membantu kebutuhan ekonomi rumah tangga atau ingin menggapai impiannya.

Menurut Rinaldi (2016) walaupun idealnya setiap wanita bisa menjalani semua peran dengan baik dan sempurna, namun hal ini bukanlah hal mudah. Konflik akan muncul ketika seseorang harus membuat pilihan di antara dua peran yang harus dijalani yaitu peran dalam keluarga dan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Akbar (2016) yang mengatakan bahwa konflik peran ganda pada wanita terjadi ketika wanita dituntut untuk memenuhi harapan perannya

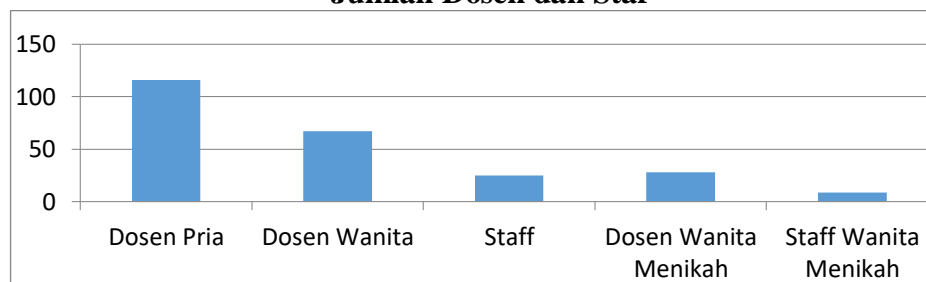
dalam keluarga dan dalam pekerjaan, dimana masing-masing membutuhkan waktu, energi, maupun komitmen dari wanita tersebut.

Menurut Rinaldi (2016) mengatakan bahwa wanita yang berperan ganda memiliki beberapa akibat yang sering dihadapi yaitu keberhasilan setengah-setengah pada masing-masing peran atau hanya berhasil pada satu peran saja dan peran yang lain dinomor duakan kemudian terbengkalai. Menurut Mangkunegara dalam Anandyas (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai seseorang sesuai dengan standar pekerjaannya pada periode tertentu.

Menurut Nasekhah (2017) ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan konfliknya tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang motivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi karena urusan keluarga, sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosita (2012) yang mengatakan bahwa konflik peran ganda akan menyebabkan rendahnya kinerja kenerja wanita dan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja wanita.

Dalam penelitian ini, peneliti bermaksud melakukan penelitian terhadap wanita karir yang sudah menikah di Tanjungpinang khususnya pada staf dan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang. Dimana dalam peneliti ini yang menjadi subjek penelitiannya adalah dosen wanita dan staf wanita yang sudah menikah. Berikut diagram jumlah dosen dan staf yang ada di STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Gambar 1.2
Jumlah Dosen dan Staf



Sumber :Data sekunder penelitian (2020).

Merujuk pada diagram diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Dosen pria STIE Pembangunan Tanjungpinang berjumlah 166 orang.
2. Dosen wanita STIE Pembangunan Tanjungpinang berjumlah 67 orang
3. Staf STIE Pembangunan Tanjungpinang berjumlah 25 orang
4. Dosen wanita STIE Pembangunan Tanjungpinang dengan status sudah menikah di berjumlah 28 orang
5. Staf wanita STIE Pembangunan Tanjungpinang dengan status sudah menikah berjumlah 9 orang.

Dari data yang dipaparkan diatas didapatilah kesimpulan bahwa jumlah dosen dan staf wanita STIE Pembangunan Tanjungpinang yang sudah menikah berjumlah 37 orang. Dalam hal ini peneliti ingin membuktikan apakah pernyataan beberapa penelitian terdahulu yang telah peneliti paparkan diatas mengenai

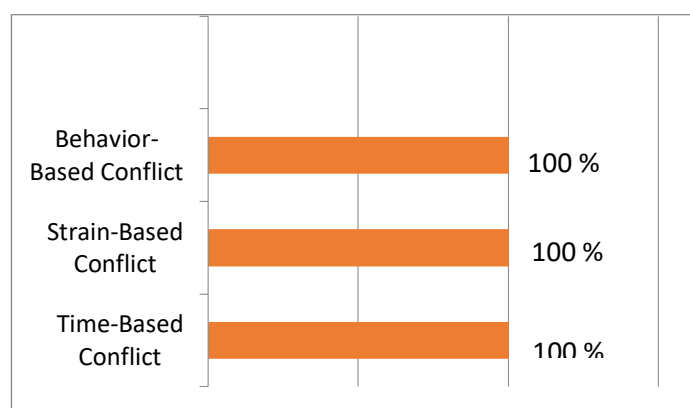
konflik peran ganda memiliki hubungan secara simultan dan signifikan terhadap kinerja wanita seperti pernyataan Rosita (2012).

Sebelum memperdalam penelitian ini lebih lanjut, peneliti melakukan survei terdahulu terhadap beberapa dosen dan staf yang ada di STIE Pembangunan Tanjungpinang. Dalam hal ini peneliti menggunakan hambatan dalam menjalankan peran ganda yang dinyatakan oleh Akbar (2016) yaitu:

1. *Time-based conflict*, waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan).
2. *Strain-based conflict*, terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.
3. *Behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksiharian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan kepada 2 dosen dan 1 staf STIE Pembangunan Tanjungpinang memiliki hambatan dalam menjalankan peran ganda yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.3
Persentase Hambatan dosen dan Staf STIE Pembangunan Tanjungpinang dalam Menjalankan Peran Ganda



Sumber: Data Primer Penelitian (2020)

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. 100% mengatakan bahwa setuju memiliki hambatan *time-based conflict* dalam menjalankan peran ganda.
2. 100% mengatakan bahwa setuju memiliki hambatan *strain-based conflict* dalam menjalankan peran ganda.
3. 100% mengatakan bahwa setuju memiliki hambatan *behavior-based conflict* dalam menjalankan peran ganda

Berdasarkan uraian dia atas peneliti ingin menguji, apakah konflik peran ganda memiliki pengaruh yang signifikan secara keseluruhan terhadap kinerja wanita karir di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang. Maka dari itu penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pada Wanita Karir Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini yaitu apakah peran ganda berpengaruh terhadap kinerja wanita karir Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang?

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja wanita karir Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen pemasaran khususnya pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pada wanita karir Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pada wanita karir sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh wanita karir.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian pada umumnya terdiri dari lima bab yang dimana setiap bab mempunyai keterkaitan, yakni:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab 1 latar belakang, rumusan masalah, tujuan, kegunaan penelitian secara ilmiah dan praktis, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori, kerangka pemikiran, hipotesis, dan penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan ketika ingin melakukan penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti akan menguraikan mengenai variable penelitian, metode pengumpulan data, yang akan digunakan dalam penelitian. Selain itu dijelaskan metode pengambilan data, analisis data serta hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV akan menjelaskan mengenai gambaran secara umum tentang objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini akan memuat mengenai kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran mengenai hasil dari penelitian.

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Zakiyadin (2013) manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Menurut Keller (2012) manajemen adalah serangkaian kegiatan termasuk perencanaan dan pembuatan keputusan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian yang diarahkan sumber daya organisasi (tenaga kerja, keuangan, fisik, dan informasi) yang bertujuan untuk mencapai sasaran organisasi dengan cara yang efisien dan efektif.

2.1.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Saihudin (2019) manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Malayu (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan

pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edy (2016) mengartikan sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Sedangkan menurut Edy (2016) manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses dari sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Yusuf (2016) penggambaran fungsi dari manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang dimaksud dapat dijabarkan sebagai berikut

a. Perencanaan

Kegiatan yang memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif, dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja. Hubungan kerja delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam membentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang kepemimpinannya akan memberikan arahan pada karyawan akan mengejarkan suatu tugasnya dengan baik. Adapaun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan akan membaik akan membantu terwujudnya tujuan

d. Pengendalian

Merupakan kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan

e. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan dan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan

pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang

f. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasikan

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan., agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasikan merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan normal sosial.

j. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi

2.1.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yusuf (2016) tujuan sumber daya manusia merupakan memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis, dan sosial. Menurut Yusuf (2016) tujuan sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh. Manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantang masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif. Implikasi dari tujuan sosial MSDM diperuhaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial kedalam tujuan perusahaan atau dikenal dengan *comporate social responsibility* (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program perbaikan lingkungan, dan program peatihan dan perkembangan (*research & development*), serta menyelenggarakan gerakan dan sponsori berbagai kegiatan sosial.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dbentuk untuk membantu para manejer mewujudkan tujuan organisasi. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut :

1. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi .
2. Menyalahgunakan tenaga kerja secara efesien dan efektif.
3. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.

4. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan .

5. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada karyawan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultan yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan keternagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manejer ini mengajukan gagasan dan hal yang baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan induvidual merupakan tujuan pribadi tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, dan bahkan tabotase. perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan

2.1.2 Peran Ganda Wanita

2.1.2.1 Pengertian Peran Ganda Wanita

Menurut Rusinta (2013) seseorang yang memiliki peran ganda berarti seseorang tersebut memiliki peran yang lebih dari satu pada saat bersamaan. Misalnya seorang pegawai wanita yang telah menikah dan bekerja di lingkungan perkantoran. Dalam hal ini karyawan wanita tersebut secara kodratnya menjalankan dua peran sekaligus dalam kehidupannya yaitu sebagai seorang istri ataupun orang tua dan juga sebagai seorang karyawan.

Menurut Rosita (2012) peran merupakan bagian yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyeimbangkan diri dengan keadaan. Wanita bekerja menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka diantara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Semakin banyak sekarang pasangan suami istri yang memilih untuk sama-sama bekerja, hal ini sejalan dengan kesempatan yang semakin besar untuk wanita bekerja dan berkarir di luar rumah, seiring waktu dengan semakin banyaknya tuntutan aspek-aspek lainnya dalam kehidupan berkeluarga dan bermasyarakat. Motivasi yang mendasari seorang wanita memilih bekerja diluar rumah bukan hanya sekedar untuk membantu mencukupi kebutuhan nafkah atau aspek ekonomi saja, seorang yang bekerja juga ingin mengembangkan aspek kepribadiaanya melalui pekerjaan dan karirnya dengan menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang sudah didipatkannya dari pendidikan formal dan informal.

Menurut Rosita (2012) terdapat tiga peran wanita pada zaman sekarang ini, yaitu sebagai istri, sebagai ibu, sebagai wanita karir. Peran ganda wanita

sebagai istri, ibu, dan sebagai pekerja atau wanita karir untuk menuntut upaya ekstra dari wanita agar dapat menjalankan peran-peran tersebut secara seimbang dan optimal. Menurut Rahayuningsih (2013) seorang wanita harus bisa menjadi seorang yang super, sukses di dalam keluarga sebagai diri sendiri, istri, ibu, domestik manejer dan sukses juga diluar rumah sebagai ibu bekerja, wanita karir atau anggota organisasi kemasyarakatan lainnya. Sehingga wanita yang memiliki peran ganda bisa memicu terjadinya konflik.

2.1.2.2 Pengertian Konflik Peran Ganda

Dalam kehidupan manusia ada begitu banyak kepentingan yang harus dilakukan. Jika kepentingan-kepentingan tersebut harus dilakukan secara bersamaan dan saling menekan satu sama lainnya maka akan menimbulkan konflik. Konflik peran ganda merupakan suatu konflik yang terjadi karena adanya benturan saat peran tertentu, dan adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan peran. Konflik peran ganda terjadi karena adanya perintah yang bersamaan pada saat waktu yang bersamaan dan salah satu perintah dilakukan akan membuat perintah yang lain terabaikan. Menurut Rusinta (2013) konflik peran ganda adalah situasi dimana individu tidak bisa menstabilkan dirinya antara kondisi keluarga dengan aturan pekerjaan, ditandai dengan penurunan kondisi psikologi dan fisik dari individu tersebut.

Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja. Pada perempuan bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran didalam masyarakat, di satu sisi mereka berperan sebagai ibu rumah tangga yang tentu

saja bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan disisi lain mereka juga berperan sebagai wanita karir.

Menurut Greenhaus & Beutell Rahayuningsih (2013) menjelaskan konflik peran ganda merupakan bentuk konflik antar peran (*interrole conflict*) yang mana peran pekerjaan dan keluarga membutuhkan perhatian yang sama. Lebih lanjut, seseorang dikatakan mengalami konflik peran ganda apabila merasakan suatu ketegangan dalam peran pekerjaan dan keluarga. Penyebab dari konflik peran ganda yang terjadi secara umum, diantaranya yaitu konflik disebabkan waktu, konflik disebabkan ketegangan dan konflik disebabkan perilaku.

Menurut Greenhaus & Beutell Rahayuningsih (2013) menjelaskan konflik disebabkan waktu yaitu konflik yang di alami pada saat tekanan waktu menuntut salah satu peran sehingga menghambat pemenuhan peran yang lain. Waktunya habis untuk melakukan aktifitas pada salah satu peran, sehingga tidak dapat memenuhi peran yang lain. ada dua macam konflik yang disebabkan oleh waktu yaitu: a) Tuntutan waktu pada salah satu peran yang membuat seseorang secara fisik tidak dapat memenuhi harapan peran yang lainnya. b) Tuntutan waktu yang di alami seseorang sehingga mengalami kebingungan dan ketidakmampuan untuk berkonsentrasi pada satu peran, meskipun telah berusaha memenuhi tugas dari peran yang lainnya.

Menurut Neneng (2019) konflik peran ganda adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran bekerja dengan peran didalam keluarga. Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya pekerjaan keluarga,

dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kerangnya waktu dan energi yang biasa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga.

Mengacu pada pengertian peneliti terdahulu dapat dikatakan bahwa konflik peran ganda yakni ketidakseimbangan atau benturan yang terjadi antara satu peran dan peran lainnya yang dimiliki oleh seorang individu dalam satu waktu.

2.1.2.3 Indikator Konflik Peran Ganda

Menurut Nahwi (2019) indikator-indikator untuk mengukur konflik peran ganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Konflik pekerjaan-keluarga (peran sebagai pegawai)

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

2. Konflik keluarga-pekerjaan (peran sebagai ibu rumah tangga)

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

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda merupakan suatu kondisi yang menyebabkan terjadinya benturan antara

peran didalam pekerjaan dan peran di dalam kehidupan rumah tangga yang biasanya di alami oleh karyawan khususnya yang berjenis kelamin wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda

Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda Menurut Greenhaus dan Beutell, dalam Maherani, yaitu: (1) Permintaan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain. (2) Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu. (3) Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya. (4) Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Menurut Akbar (2017) konflik peran ganda muncul apabila merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga, ada tiga macam konflik peran ganda yaitu :

4. *Time-based conflict*, waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).
5. *Strain-based conflict*, terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.
6. *Behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga)

Menurut Rusinta (2013) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi aspek peran ganda antara lain :

1. Faktor ekonomi

Tingkat ekonomi dapat dijadikan alasan mengapa wanita tetap ingin bekerja. Salah satunya adalah karena adanya kebutuhan yang kurang terpenuhi, ketidakpuasan dalam pendapatan suami dan ingin menambahkan hasil pendapatan keluarga. Selain itu kebutuhan relas seseorang wanita dan tempat kerja yang menjanjikan kebutuhannya terpenuhi.

2. Faktor aktualisasi diri

Faktor yang paling terlihat adalah faktor tingkat pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin meningkat juga keinginannya untuk tetap bekerja karena adanya kebutuhan aktualisasi diri. Ketika kebutuhan aktualisasi dirinya terpenuhi maka terdapat kepuasan pada dirinya, mendapat peluang jabatan/posisi yang menjanjikan, mendapat pengalaman, mendapatkan banyak ilmu, penghargaan dan prestasi sesuai dengan kinerjanya dalam suatu institusi/organisasi.meningkatnya wanita bekerja juga tidak lepas dari adanya kesempatan yang luas bagi wanita sekarang untuk mendapatkan pendidikan.

3. Faktor pendukung

Seorang wanita tentunya memiliki seseorang yang langsung dapat memberi dukungan moral terhadap dirinya seperti suami. Ketika suami

memperbolehkan istrinya untuk bekerja, maka peluang istri untuk masuk ke dunia sangatlah mudah.

2.1.3 Wanita Karir

Menurut Utaminingsih (2017) wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi seperti : bidang usaha, perkantoran dan lain-lain, dengan dilandasi oleh pendidikan dan keahlian, keterampilan, kejujuran, dan sebagainya yang menjanjikan untuk kemajuan dan jenjang karir. Menurut Ermawati (2016) wanita yang berkarir merupakan wanita yang melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang ilmu dan keahliannya. Pada umumnya wanita karir adalah wanita yang berpendidikan cukup tinggi dan mempunyai status yang cukup tinggi dalam pekerjaannya, yang cukup berhasil dalam bekarya.

Menurut Kartajaya (2016) wanita karir adalah wanita yang memperjuangkan profesinya secara sungguh-sungguh supaya karirnya naik. Menurut Tewal (2014) wanita yang bekerja, baik yang bekerja sendiri maupun sebagai pegawai/karyawan dikenal sebagai wanita karir. Wanita karir ini paling tidak menjalani dua peran sekaligus yang tidak mudah, yakni sebagai seorang pekerja dan juga sebagai seorang istri, ibu dan pengelola rumah tangga.

2.1.3.1 Peran Wanita Karir Sebagai Ibu Rumah Tangga

Menurut Akbar (2017) keluarga merupakan kesatuan dari sejumlah orang yang saling berinteraksi dan berkomunikasi dalam rangka menjalankan peranan sosial mereka sebagai suami, istri, dan anak, saudara laki-laki dan perempuan. Interaksi dalam keluarga sangat berkaitan dengan keberfungsian keluarga karena dalam interaksi keluarga menjaga pertumbuhan dan kesejahteraan dari masing-

masing anggotanya. Keberfungsian keluarga adalah sejauh mana sebuah keluarga dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan tetap dapat mengupayakan kesejahteraan dan perkembangan sosial, fisik, dan psikologis masing-masing anggotanya. Keberfungsian keluarga menjadi tempat individu dapat tumbuh menjadi dirinya sendiri, didalamnya terdapat rasa cinta dan kebersamaan antara anggota keluarga.

Dalam anggota keluarga memberikan waktu dan dukungan antara satu dengan yang lain, peduli terhadap keluarga, dan membuat kesejahteraan anggota keluarga menjadi prioritas dalam kehidupan. Kesejahteraan merupakan output dari berjalannya sebuah ketahanan keluarga, yaitu kemampuan keluarga mengelola sumber daya baik yang dimiliki ataupun tidak dimiliki namun dapat diakses keluarga, serta mengelola masalah yang dihadapi keluarga untuk memenuhi tujuannya.

Menurut Fone, Russel dan Cooper dalam (Sudarwati, 2015) indikator-indikator yang mengukur variabel peran sebagai ibu rumah tangga ialah:

1. Tekanan sebagai orang tua.
2. Tekanan perkawinan.
3. Kurangnya keterlibatan sebagai istri.
4. Kurangnya ketelibatan sebagai orang tua.
5. Campur tangan pekerjaan.

2.1.4 Kinerja

Menurut Irham Fahmi (2013) kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik, organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit*

oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja kerja merupakan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka tertentu. Kinerja kerja seorang individu merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan, oleh karena itu kinerja kerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Menurut Hasibuan Yani (2012) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Winardi Rosita (2012) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu: faktor intrinsik, meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan. Dimana kesemuanya tersebut bisa didapatkan pada pelatihan. Faktor ekstrinsik, meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

2.1.4.1 Indikator kinerja

Menurut Hari (2015) untuk mengukur kinerja dapat diukur menggunakan indikator yang bias dijabarkan sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketetapan waktu.

Penyelesaian pekerjaan yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pada Wanita Karir

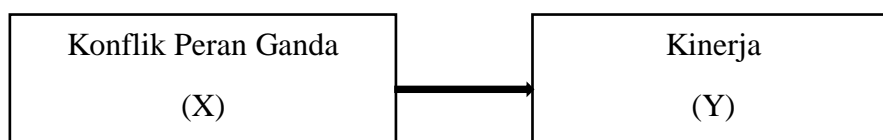
Menurut Nasekhah (2017) wanita-wanita yang memilih konsentrasi berkarir, cenderung kurang perhatian dengan keluarga dan perannya di rumah sebagai ibu rumah tangga. Menurut Aldous menyatakan bahwa pekerjaan bagi seorang wanita dalam perkawinan *dual-karier* mengasikkan dua karir atau pergeseran ganda baginya, yang dibayar dalam angkatan kerja dan lainnya dalam peran yang sama menuntut sebagai ibu rumah tangga. Keduanya itu merupakan masalah dari peran ganda yang biasanya telah dibingkai sebagai masalah seorang wanita dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga.

Peran ganda bagi wanita karir bukanlah situasi yang mudah untuk diselesaikan. Kedua peran tersebut menuntut kinerja yang sama baiknya. Apabila wanita karir lebih memprioritaskan pekerjaan, maka ia dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya, maka ia cenderung akan menurunkan kinerja dalam pekerjaan. Inilah yang disebut konflik keluarga-pekerjaan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu konflik peran ganda dan kinerja yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: (Konsep yang disesuaikan untuk penelitian, 2021)

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) hipotesis dapat digambarkan sebagai dugaan sementara peneliti atas permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu:

- a. H1 : Diduga konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja

2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan konflik peran ganda terhadap kinerja dosen wanita , antara lain sebagai berikut :

- a. Penelitian Bernhard Tewel, Florensia B. Tewel (2014) . dengan judul Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi di Manado, Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi di Manado, hasil penelitian membenarkan hipotesa bahwa konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan

terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi di Manado

- b. Penelitian Atik Dina Nasekhah (2017). dengan judul Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di tempat Kerja di LPP RRI Yogyakarta, Tujuan Penelitian adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di LLP RRI Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara peran ganda terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Yogyakarta. hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,491. artinya semakin tinggi peran ganda maka akan semakin rendah kinerja karyawan wanita di LPP RRI Yogyakarta.
- c. Penelitian (Anandyas, 2016), dengan judul pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dan kinerja (studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta), penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dan kinerja, hasilnya menunjukkan bahwa Penelitian ini menunjukkan *work interference with family* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat, *family interference with work* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat, serta kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Pengaruh langsung *work interference with family* terhadap kinerja perawat lebih besar daripada

pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja perawat serta kepuasan kerja perawat tidak memediasi hubungan antara *work interference with family* terhadap kinerja perawat, begitu juga *family intereference with work* terhadap kinerja perawat.

- d. Penelitian Ogbogu, (2013), dengan judul Konflik peran *Work-Family* di kalangan wanita akademis di Universitas Umum Nigeria, hasil yang menunjukkan bahwa Konflik *work-family* adalah bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan domain keluarga menjadi penghambat kinerja karyawan. Studi ini menguji pengalaman perempuan akademik tentang konflik peran dalam pekerjaan keluarga dan menentukan implikasinya terhadap kinerja pekerjaan mereka. Ini juga mengidentifikasi faktor-faktor yang memicu konflik peran pekerjaan-keluarga perempuan akademik di Universitas Negeri Nigeria. Studi ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer dihasilkan dari administrasi kuesioner pada 250 staf akademik wanita yang dipilih secara acak dari 3 Universitas Negeri yang dipilih secara sengaja di Nigeria Selatan. Hasilnya mengungkapkan bahwa beberapa faktor seperti jam kerja yang panjang, jadwal kerja yang terlalu padat, fasilitas kerja yang tidak memadai, tanggung jawab keluarga dan rumah tangga, rasio guru-murid dan Kepala Departemen yang kohesif menyumbang konflik keluarga pekerja yang lebih besar. Juga ditemukan bahwa pengalaman perempuan tentang konflik pekerjaan-keluarga berdampak negatif pada tingkat kinerja dan kesejahteraan

mereka. Studi ini menyimpulkan bahwa universitas perlu memperhatikan hubungan kerja dan keluarga dengan memprakarsai kebijakan ramah keluarga yang mempertimbangkan peran beragam wanita.

- e. Penelitian (Warokka Ari, 2015) dengan judul Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kinerja Pekerjaan: Pelajaran dari Pasar Berkembang Asia Tenggara, hasilnya menunjukkan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan terhadap kinerja, niat berpindah, dan kepuasan kerja. Ini mempekerjakan sampel dari 334 perempuan dualroles di empat bank Indonesia dan menganalisis enam hipotesis yang diajukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling. Temuan utama adalah: [1] konflik pekerjaan-keluarga (WFC) mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif dan signifikan, [2] konflik keluarga-pekerjaan (FWC) mendorong wanita yang sudah menikah dan pekerja untuk memiliki niat yang lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaan mereka secara signifikan, dan [3] dalam konteks kinerja pekerjaan, kedua konflik memiliki efek yang sama; namun, hanya konflik pekerjaan-keluarga yang memiliki pengaruh signifikan. Lingkungan kerja yang mendukung dan jadwal kerja yang fleksibel dapat memainkan peran penting untuk meminimalkan efek yang tidak menguntungkan dari konflik ini. Studi ini memberikan kontribusi untuk membangun basis

pengetahuan yang ada pada berurusan dengan konflik peran ganda di tempat kerja untuk manajemen sumber daya manusia strategis.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan ialah deskriptif kuantitatif. Deskriptif memberikan fenomena dan gambaran suatu data. Sugiyono (2016) mengatakan bahwa teknik kuantitatif yakni teknik penelitian guna meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan menggunakan instrument penelitian bersifat *statistic* untuk menguji dugaan sementara yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini menguji bagaimana Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Pada Wanita Karir di STIE Pembangunan Tanjungpinang. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel yaitu variabel independen atau bebas (X) adalah konflik Peran Ganda dan serta yang menjadi variabel dependen atau terikat (Y) adalah Kinerja Wanita Karir. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Wanita Karir di STIE Pembangunan Tanjungpinang.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2016) sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari responden data objek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer dalam penelitian ini di antaranya di dapat dari data hasil obsevasi langsung dan data hasil pengisian kuesioner oleh Wanita Karir di STIE Pembangunan Tanjungpinang.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung. Dalam penelitian ini bersifat melengkapi atau mendukung data primer. Data sekunder ini diperoleh dari data universitas tempat penelitian. Penggunaan data sekunder merupakan sebagai penunjang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, buku, internet dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa kualitas pengumpulan data memengaruhi kualitas hasil penelitian. Ketepatan tahapan dalam mengumpulkan data juga dapat memengaruhi kualitas dalam melakukan pengumpulan data. Data bisa dikatakan *valid* didapati dari penelitian yang memiliki kriteria tertentu. Selanjutnya data yang dinyatakan *valid* pasti merupakan data yang reliabel dan objektif. Teknik dalam pengumpulan data pada penelitian ini yaitu:

1. Kuesioner yakni sebuah alat berbentuk pernyataan diisi dan dijawab oleh responden Djaali dan Pudji Muljono (2016). Dalam hal ini peneliti menggunakan kuesioner tertutup dengan skala *likert*. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini berupa pernyataan tertulis mengenai konflik peran pada wanita karir di STIE Pembangunan Tanjungpinang.
2. Teknik Pustaka menurut Sugiyono (2016) yakni kegiatan pengumpulan data pustaka, membaca hingga mengolah bahan penelitian. Dalam hal ini peneliti melakukan pengumpulan data melalui buku, jurnal, dan artikel

penelitian yang sesuai dengan variabel penelitian ini yaitu variabel konflik peran ganda terhadap kinerja.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Sugiyono (2016) mengungkapkan bahwa pengertian populasi merupakan generalisasi suatu kelompok terhadap objek dan subjek penelitian berdasarkan karakteristik tertentu sesuai kebutuhan peneliti. Selanjutnya Arikunto (2013) menyatakan bahwa populasi penelitian dapat diartikan sebagai total seluruh kelompok dari subjek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh wanita karir di STIE Pembangunan Tanjungpinang yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Daftar populasi

NO	Wanita Karir	Jumlah
1	Dosen Wanita	67
2	Staf Wanita	25
TOTAL		92

Sumber : STIE Pembangunan Tanjungpinang (2020)

Mengacu pada tabel 3.1 terlihat bahwa dosen wanita di STIE Pembangunan Tanjungpinang berjumlah 67 orang dan staf wanita di STIE Pembangunan Tanjungpinang berjumlah 25 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sugiyono (2016) mengungkapkan bahwa pengertian sampel yaitu sebagian kelompok populasi penelitian berdasarkan karakteristik dan pertimbangan tertentu

yang dibutuhkan sesuai kebutuhan peneliti dalam melakukan penelitian. Penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* melalui pendekatan *purposive sampling*. Pertimbangan penetapan sampel penelitian ini menggunakan kriteria yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Dosen wanita dan staf di STIE Pembangunan Tanjungpinang
2. Dosen wanita dan staf wanita yang sudah menikah di STIE Pembangunan Tanjungpinang

Dari penetapan kriteria dan pertimbangan sesuai kebutuhan peneliti dalam penelitian ini serta mengacu pada data kepegawaian di STIE Pembangunan Tanjungpinang. maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.2
Daftar Sampel

NO	Wanita Karir	Jumlah
1	Dosen Wanita menikah	28
2	Staf Wanita menikah	9
TOTAL		37

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2020)

Mengacu pada tabel 3.2 didapati hasil bahwa sampel dari populasi yang dituju sesuai dengan kriteria dalam penelitian ini yaitu sebesar 37 responden.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Didasari pada uraian yang sudah peneliti jabarkan sebelumnya, definisi operasional pada setiap variabel yang hendak diteliti dapat dijabarkan pada tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pertanyaan
Konflik Peran Ganda (X)	Konflik peran ganda adalah adaah situasi dimana induvidu tidak bisa menstabilkan dirinya antara kondisi keluarga dengan aturan pekerjaan, ditandai dengan penurunan kondisi psikologi dan fisisk dari induvidu tersebut(Arfiena Rusinta, 2013).	1. Konflik pekerjaan-keluarga	1,2,3,4,5
		2. Konflik keluarga-pekerjaan (Eka & Nahwi, 2019)	7,8,9,10,11
Kinerja (Y)	Menurut hasibuan mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tuga-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Yani, 2012)	1. kualitas 2. kuantitas (Hari, 2015) 3. ketetapan waktu (Eka & Nahwi, 2019)	12,13,14,15 16,17,18,19 20,21,22,23

Sumber: Data sekunder yang diolah (2021)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Fatihuddin (2015) menjelaskan bahwa teknik dalam mengolah data ialah tahapan yang harus dilakukan setelah seorang peneliti sudah mengumpulkan data. Sebelum mengolah data harus dipastikan bahwa data sudah matang dan telah di

cek kebenaran, ketepatan dan kesahihannya oleh peneliti sesuai dengan penelitian.

Adapun tahapan dalam mengolah data sebagai berikut:

- a) *Editing*, merupakan aktivitas yang dilakukan selesai peneliti menghimpun data, Bungin (2017). Hal ini dilakukan karena pada kenyataannya kadang kala data yang terkumpul belum bisa sesuai kebutuhan peneliti, besar kemungkinan ada yang kurang atau terlupakan. Penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data dengan *computerize*. Menurut Fatihuddin (2015) teknik pengolahan data dengan *computerize* adalah pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan komputer dengan program paket statistik yang sudah ada. Pada penelitian ini peneliti menerapkan bantuan komputer dengan program paket statistik, SPSS untuk mengolah data.
- b) *Coding*, yakni tahapan pengklasifikasian jawaban dari kriteria responden menurut jawaban yang sudah ditetapkan, Made Pasek (2016). Dalam penelitian ini, pengklasifikasian diterapkan dengan memberikan simbol terhadap setiap jawaban baik dengan kode tertentu, contohnya menggunakan angka 1,2,3,4,5 untuk masing-masing jawaban yang berbeda.
- c) *Scoring*, yaitu teknik untuk menganalisis data berdasarkan nilai terhadap keadaan yang ada serta disusun oleh peneliti menurut ranking yang telah dibuat sesuai dengan kebutuhan penelitian yang ditentukan dalam penelitian, Silas Sinery (2019). Dalam penelitian ini menggunakan sistem skala 4, yaitu:

- Jawaban Sangat Setuju (SS) : Diberi skor 5
- Jawaban Setuju (S) : Diberi skor 4
- Netral : Diberi skor 3
- Jawaban Tidak Setuju (TS) : Diberi skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : Diberi skor 1

d) *Tabulating*, ialah suatu kegiatan dilakukan oleh peneliti dengan memasukkan data yang selesai dikelompokkan menggunakan tabel sehingga data bisa mudah dipahami, Danti (2019).

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) mengatakan bahwa uji validitas dilakukan guna mengetahui tingkat keakuratan setiap butir pernyataan pada suatu variabel. Keakuratan data yang terkumpul menunjukkan tinggi rendahnya validitas pernyataan agar tidak menyimpang dari variabel yang dimaksud. Sugiyono (2016) juga menyatakan bahwa ada dua jenis validitas berdasarkan cara pengujian yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Validitas eksternal, apabila data konsisten dengan informasi variabel penelitian, yaitu ketepatan mengukur hasil penelitian bisa dapat dipromosikan atau diterapkan pada populasi objek penelitian, maka tercapai alat *sampling*.

2. Validitas internal ketika berbagai bagian instrumen dicocokkan dengan keseluruhan instrumen, maka tercapai validitas internal instrumen, yaitu ketepatan rancangan penelitian dan hasil yang dicapai..

Ketetapan penilaian dalam uji validitas berdasarkan perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan signifikansi 5% melalui *degree of freedom* (df) = $n-2$, yang mana n merupakan kuantitas total sampel. Penelitian ini menggunakan uji validitas *Person's Product Moment Coefficient* r dengan ketentuan dalam mengambil keputusan seperti yang dilakukan oleh Ghozali (2016), yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau pernyataan dinyatakan *valid*. Sebaliknya, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak *valid*.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016), uji reliabilitas merupakan indeks yang menghitung konsistensi dan kestabilan responden saat menjawab hal-hal yang bersifat variabel tersusun dalam angket. Sedangkan menurut Yusuf (2016) menyatakan bahwa uji reliabilitas berguna agar mengetahui konsistensi selama digunakan, atau alat ukur tersebut memiliki hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Menurut Sugiyono (2016), uji reliabilitas harus dilakukan pada setiap variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui variabel mana yang tidak reliabel dalam konstruksinya. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas *Cronbach Alpha* dan kriteria keputusan yang

dijelaskan oleh Ghozali (2016), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,7$ maka masalah atau pernyataan tersebut reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Alpha Cronbach* adalah $0,7$ masalah atau pernyataan tersebut dinyatakan tidak reliabel

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data

Menurut Arifin (2017) uji normalitas digunakan sebagai dasar uji statistic berganda dan sebagai pengujian dasar yang dilakukan sebelum analisis lebih lanjut. Menurut Sugiyono (2016), uji normalitas berguna untuk menguji model regresi berdistribusi normal berdasarkan variabel residual. Penelitian ini menerapkan uji normalitas data *Kolmogorov-Smirnov*. Standarnya jika $p\text{-value} < 0,05$ berarti data tidak berdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya pada model regresi. Menurut (Rukajat, 2018) keputusan homoskedastisitas apabila varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain sama dan sebaliknya.

Disebut heteroskedastisitas apabila dalam pengujian ini dinilai tidak menunjukkan pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola teratur (bentuk gelombang, melebar, lalu menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-

titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Penilaian regresi dinyatakan heteroskedastisitas apabila nilai probabilitas signifikan dari variabel independen lebih tinggi dari tingkat kepercayaan 5%.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2016) analisis regresi dirancang dengan tujuan guna memperoleh hubungan dan korelasi antara dua variabel atau lebih berdasarkan variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya. Dalam penelitian ini regresi yang ditetapkan oleh peneliti yaitu regresi yang berjenis linier sederhana. Rumusan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y : Kinerja
 a : *Intercept* (Konstanta)
 b : Koefisien Regresi
 X : Konflik Peran Ganda

3.7.4 Uji Hipotesis

a) Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2016) uji parsial (uji t) dirancang untuk mengukur pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Mulyono (2018) keputusan dan kriteria signifikansi yang diterapkan

adalah 0.05, maka uji penelitian berdasarkan dengan kriteria yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan $sig. > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b) Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi (R^2) dirancang sebagai alat ukur seberapa besar variabel independent menyumbang pengaruh variasi pada variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, S. (2011). *Manajemen Pemasaran*. Universitas Brawijaya Press.
- Amalia, A. C., & Sagita, G. (2019). Analisa Pengaruh Influencer Social Media Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Generasi Z di Kota Surabaya. *JURNAL SOSIAL: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 20(2), 51–59. <https://doi.org/10.33319/sos.v20i2.42>
- Amalia, C. D. (2019a). Pengaruh Content Marketing Di Instagram Stories @LCHEESEFACTORU Terhadap Minat Beli Konsumen. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Amalia, C. D. (2019b). Pengaruh Content Marketing di Instagram Stories @Lcheesefactory Terhadap Minat Beli Konsumen. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Arief, G. M. dan H. M. (2015). *Pengaruh Social Media Marketing Melalui Instagram Terhadap Minat Beli Konsumen Sugar Tribe*. 9860(10), 1–6. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1047.2015.01269>
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Elex Media Computindo.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Asosiasi Digital Marketing Indonesia. (2019). *THE BOSS (Best on SEO & SEM): Kitab Besar Panduan Ilmu SEO & SEM, dari Pemula hingga Mahir*. Digmind.
- Bevins, C. (2014). Get Schooled: A Visual Social Semiotic Analysis of Target's Branding using Instagram. *Zhurnal Eksperimental'noi i Teoreticheskoi Fiziki*, 1–133. <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:No+Title#0>
- Brown, R. E., Jones, V. K., & Wang, M. (2016). the new advertising branding and consumer relationships in the data-driven social media era journal. *Business/Marketing, Advertising and Sales*, 2, 806.
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Cetakan ke Sembilan*. Fajar Interpratama Mandiri.
- Danti, A. E. (2019). *Mega Bank UN SMA IPS 2018*. Cmedia.
- Djaali dan Pudji Muljono. (2016). *Pengukur dalam Bidang Pendidikan*. Grasindo.
- Evelina, L. W., & Handayani, F. (2018). Penggunaan Digital Influencer dalam Promosi Produk (Studi Kasus Akun Instagram @bylizzieparra). *Warta ISKI*, 1(01), 71. <https://doi.org/10.25008/wartaiski.v1i01.10>
- Fatihuddin, D. (2015). *Metode Penelitian : Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*. Zifatama Publishing.
- Fitriah, M. (2018). *Komunikasi Pemasaran melalui Desain Visual*. Deepublish.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, E. (2018). Penggunaan Digital Influencer dalam Promosi Produk (Studi Kasus Akun Instagram @bylizzieparra). *Management*, 1.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah)*. Bumi Aksara.
- Hermenda, A., Sumarwan, U., & Tinaprillia, N. (2019). The Effect of Social

- Media Influencer on Brand Image, Self-Concept, and Purchase Intention. *Journal of Consumer Sciences*, 4(2), 76–89. <https://doi.org/10.29244/jcs.4.2.76-89>
- Illahi, A. K., Fajar, D. P., & Saputra, M. I. (2020). Penggunaan Social media influencer Sebagai Usaha Membangun Budaya Masyarakat Digital Tentang Konsep Tubuh Ideal dan Kepercayaan Diri. *Jurnal Komunikasi*, 12(1), 108. <https://doi.org/10.24912/jk.v12i1.7078>
- Ioanid, A., Militaru, G., & Mihai, P. (2015). SOCIAL MEDIA STRATEGIES FOR ORGANIZATIONS USING INFLUENCERS ' Alexandra Ioanid. *European Scientific Journal*, 7881(August), 139–143.
- Istijanto. (2010). *Riset: Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kompas. (2017). *Indonesia Pengguna Instagram Terbesar Se-Asia Pasifik*. <https://tekno.kompas.com/read/2017/07/27/11480087/indonesia-pengguna-instagram-terbesar-se-asia-pasifik>
- Lim, X. J., Mohd Radzol, A. R. bt, Cheah, J.-H. (Jacky), & Wong, M. W. (2017). The Impact of Social Media Influencers on Purchase Intention and the Mediation Effect of Customer Attitude. *Asian Journal of Business Research*, 7(2), 19–36. <https://doi.org/10.14707/ajbr.170035>
- Madahi, A., & Sukati, I. (2012). The Effect of External Factors on Purchase Intention amongst Young Generation in Malaysia. *International Business Research*, 5(8). <https://doi.org/10.5539/ibr.v5n8p153>
- Made Pasek, D. (2016). *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Prenada Media.
- Maulana, I., Manulang, J. M. br., & Salsabila, O. (2020). Pengaruh Social Media Influencer Terhadap Perilaku Konsumtif di Era Ekonomi Digital. *Majalah Ilmiah Bijak*, 17(1), 28–34. <http://ojs.stiami.ac.id>
- Mulyono. (2018). *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*. Deepublish.
- Nur Achmad Budi Yulianto, M. M. dan A. U. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*: Polinema Press.
- Parastanti, G. (2014). PENGARUH PRIOR ONLINE PURCHASE EXPERIENCE TERHADAP TRUST DAN ONLINE REPURCHASE INTENTION (Survey pada Pelanggan ZALORA Indonesia Melalui Website www.zalora.co.id). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 16(1), 84979.
- Pertiwi, D., & Gusfa, H. (2018). Pengaruh Content Marketing Terhadap Pembentukan Brand Awareness Pada Kalbis Institute. *Jurnal Media Kom*, VIII(2), 45–57. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/mediakom/article/view/3915>
- Priatni, S. B., Hutriana, T., & Hindarwati, E. N. (2020). Pengaruh Social Media Marketing terhadap Purchase Intention dengan Brand Awareness sebagai Variable Intervening pada Martha Tilaar Salon Day Spa. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 5(3), 145. <https://doi.org/10.35384/jemp.v5i3.165>
- Purwanto, A. S. A. C., & Purwanto, T. (2019). Pengaruh Social Media Influencer Terhadap Purchase Intention yang Dimediasi Oleh Trustworthiness (Studi

- Pada Akun Instagram @KulinerSBY). *Pengaruh Social Media Influencer Terhadap Purchase Intention Yang Dimediasi Oleh Trustworthiness (Studi Pada Akun Instagram @Kulinersby)*, 1411, 219–231.
- Purwianti, L., & Ricarto, T. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Di Batam. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 18(November), 41–56.
- Rachmy, F. S., & Ismail, T. (2019). Pengaruh Social Media Influencer terhadap Purchase Intention pada Merek Kosmetik Wardah dengan Brand Image sebagai Variabel Mediasi. *Business/Marketing, Advertising and Sales*, 7.
- Rahman, M. S., Haque, M. M., & Khan, A. H. (2012). A Conceptual Study on Consumers' Purchase Intention of Broadband Services: Service Quality and Experience Economy Perspective. *International Journal of Business and Management*, 7(18). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n18p115>
- Rangkuti, F. (2010). *Strategi Promosi yang Kreatif dan Analisis Kasus Integrated Marketing Communication*. Gramedia Pustaka Utama.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Deepublish.
- Samuel, H., & Hartono, P. D. J. (2019). Pengaruh Online Promotion Terhadap Purchase Intention dengan Instagram Facility Sebagai Moderasi Pada LegendaBatik.com. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sari, A., Kaloka, K., Suryaningsih, I. B., Indraningrat, K., Manajemen, J., Ekonomi, F., Unej, U. J., & Kalimantan, J. (2016). *Pengaruh Viral Marketing Terhadap Minat Beli Konsumen Melalui Kepercayaan Konsumen pada Instagram @ MAKANANJEMBER (Effect of Viral Marketing Against Customer Buying Interest Through Customer Trust in Instagram @ MAKANANJEMBER)*.
- Silas Sinery, A. (2019). *Daya Dukung Dan Daya Tampung Lingkungan*. Deepublish.
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (23rd ed.). Alfabeta.
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*. Gava Media.
- Susilo, N. L. dan W. H. (2012). *Manajemen Pemasaran (Teori dan Aplikasi dalam Bisnis)*. Mitra Wacana Media.
- Tantri, T. A. dan F. (2012). *Manajemen Pemasaran*. Rajawali Pers.
- Waluya, B. (2015). *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*. Setya Purna Inves.
- Wijoyo, H. (2020). *Digital Economy & Pemasaran Era New Normal*. Insan Cendekia Mandiri.
- Zakiyudin, A. (2013). *Teori dan Praktek Manajemen*. Mitra Wacana Media.

CURRICULUM VITAE



Nama : Riska Puspita Sari
Tempat, Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 23 October 1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Ho. Hp : 083175673858
Email : riska.puspitasari20@gmail.com
Alamat : Berek Motor, Kijang Kota
Nama Orang Tua : Ayah Abdul Basir
: Ibu Karimayulis

Riwayat Pendidikan

1. MIM Bandar X Sunur
2. SMP Negeri 2 Nan Sabaris
3. SMAN 3 Pariaman

Pengalaman Bekerja

Kitchen Hotel Swiss In Batam