

## PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, STRES KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA

Kadek Ayu Suci Saraswati<sup>1</sup>, Ni Luh Putu Indiani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa

Email: [indi\\_arca@yahoo.com](mailto:indi_arca@yahoo.com)

**Abstract:** *In the world of employment, not only men have the opportunity to occupy important positions in the organization, women also have the same opportunities. One company with a male-dominated workforce such as a consumer finance company also provides equal opportunities for female workers. The object of this research is PT. Federal International Finance Denpasar-2 Branch due to the decline in the performance of female employees which is thought to be influenced by several causes including multiple role conflicts, work stress, and work discipline. This study aims to determine the effect of dual role conflict, work stress and work discipline on the performance of female employees. The population of this study were married female employees with a sample of 30 respondents. The data analysis technique uses Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination Test, F Test and t Test. The results of the study found: (1) dual role conflict had a significant negative effect on the performance of female employees, (2) work stress had a significant negative effect on the performance of female employees, (3) work discipline had a significant positive effect on the performance of female employees. To improve the performance of female employees, the company is expected to be able to provide encouragement or encouragement to employees, always escort employees at work, give warnings or punishments to employees who do not obey the rules and always help employees when experiencing difficulties at work.*

**Keywords:** *Multiple Role Conflict, Work Stress, Work Discipline and Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak utama suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan dan proses kerja organisasi. Dewasa ini dalam dunia ketenagakerjaan khususnya, tidak hanya pria saja yang mempunyai kesempatan besar untuk menduduki posisi penting di suatu organisasi, bahkan wanita juga mempunyai kesempatan yang sama. Dilihat dari data Badan Statistik Sosial Provinsi Bali (2019) secara proporsi besaran penduduk perempuan usia kerja yang masuk dalam angkatan kerja berkisar antara 44 hingga 46 persen selama periode 2018-2020. Sehingga saat ini sudah banyak perusahaan yang menampung sumber daya manusia produktif tanpa memandang gender, hal ini tidak menutup kemungkinan wanita dianggap mampu mengemban suatu jabatan. Salah satu perusahaan dengan pekerja yang didominasi oleh laki-laki seperti perusahaan pembiayaan konsumen yakni PT. Federal International Finance atau disebut juga dengan PT. FIFGROUP memberikan kesempatan dan peluang yang sama untuk para pekerja wanita. Namun dalam pelaksanaannya dilihat dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis di PT. Federal Finance cabang Denpasar ditemui permasalahan mengenai kinerja karyawan wanita yakni penurunan tingkat kinerja dan tidak

tercapainya target, diduga permasalahan tersebut terjadi karena pengaruh konflik peran ganda, stres kerja, dan disiplin kerja.

Menurut Mangkunegara (2009: 18) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari kajian literatur ditemukan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah konflik peran ganda. Karyawan yang memiliki konflik peran ganda dapat mengalami penurunan tingkat kinerja. Sejumlah penelitian menemukan bahwa konflik peran ganda mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara signifikan (Naibaho, 2019; Riyanto & Juanah, 2020; Tewal dkk, 2014; Silfiana, 2016; Kasi dkk, 2021; Pramesthi, 2018; Riyanni & Herawati, 2018).

Disamping konflik peran ganda, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah stres kerja. Menurut Hasibuan (2013) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Secara lebih luas dapat dikatakan stres kerja ialah suatu kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan psikis yang mempengaruhi emosi, dan proses berpikir. Sejumlah penelitian menemukan bahwa stress kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara signifikan (Dewi dkk, 2018;

Dewi & Wibawa, 2016; Diputra & Surya, 2019; Sulastri & Onsardi, 2020; Setyawati dkk, 2018; Lukito & Alriani, 2018; Nasution dkk, 2020; Fitriano dkk, 2020; Hidayanti dkk, 2020).

Selain konflik peran ganda dan stress kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan wanita yakni disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan organisasi (Widyastuti dkk., 2021). Dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap ketaatan yang dimiliki karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan organisasi, serta tidak melakukan pelanggaran terhadap peraturan tersebut. Sejumlah penelitian menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan signifikan (Husain, 2018; Wairooy, 2017; Muslimat & Wahid, 2021; Azwar, 2015; Hasibuan & Silvy, 2019; Prasetyo & Marlina, 2019; Soepeno dkk, 2015).

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja baik dicapai oleh individu pegawai yang sesuai dengan peran dan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya selama periode tertentu yang berhubungan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Susijawati dkk, 2017). Menurut Ramatulloh dkk (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan untuk mencapai suatu tujuan organisasi dalam periode tertentu. Dapat disimpulkan kinerja karyawan ialah prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan peran dan menyelesaikan tugas-tugasnya sebagai seorang karyawan guna mencapai tujuan suatu organisasi pada suatu periode tertentu. Menurut Handoko (2001:193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan. Terdapat lima indikator dalam kinerja karyawan menurut Robbins (2006) diantaranya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

### Konflik Peran Ganda

Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stres dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan (Akbar, 2017).

Dikutip dari Riyanto & Juanah (2020) konflik dapat didefinisikan sebagai ketidaksesuaian atau perbedaan antara tujuan yang ingin dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Susijawati dkk (2017) konflik peran ganda merupakan suatu bentuk konflik antar peran, di mana peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena menjalankan peran dalam keluarga. Dapat disimpulkan konflik peran ganda adalah sebuah kondisi emosional yang terjadi dalam diri sendiri atau dengan pihak lain, yang disebabkan oleh pertentangan peran pekerjaan dan keluarga yang disebabkan oleh ketidaksesuaian atau kesulitan dalam menjalankan multi peran dimana ini akan menimbulkan sebuah ketegangan, pertengkaran, dan stres apabila masalah itu tidak dapat diselesaikan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda (Shein & Chen, 2011) yakni *time pressure, family size and support, work satisfaction, marital and life satisfaction*, dan *size of firm*. Dikutip dari Shein & Chen (2011:24) dipaparkan bentuk dan indikator dari konflik peran ganda sebagai berikut:

#### 1. Konflik Berdasarkan Waktu (*Time based conflict*).

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (pekerjaan atau keluarga) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya, indikator konflik peran ganda berdasarkan waktu (*Time based conflict*) yaitu:

- 1) Waktu untuk keluarga.
- 2) Tuntutan kehidupan bermasyarakat.
- 3) Hari libur untuk bekerja.

#### 2. Konflik Berdasarkan Tekanan (*Stain based conflict*).

Konflik yang terjadi karena adanya tekanan dari salah satu peran seperti stres, mudah tersinggung, yang dapat mempengaruhi kinerja peran lainnya. Indikator konflik peran ganda berdasarkan tekanan (*Stain based conflict*) yaitu:

- 1) Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja.
- 2) Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja.
- 3) Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga.
- 4) Terjadinya keluhan dari anggota keluarga akibat dari bekerja.

3. Konflik Berdasarkan Perilaku (*Behavior based conflict*).

Adalah konflik dimana pola – pola tertentu dalam peran – perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya. Indikator konflik peran ganda berdasarkan Perilaku (*Behavior based conflict*) yaitu:

- 1) Keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri.
- 2) Sering merasa lelah setelah pulang bekerja (keluarga atau pekerjaan) sehingga menghambat peran lainnya.

Jika seorang karyawan memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi maka hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Berikut sejumlah penelitian yang menemukan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yakni Naibaho (2019) menemukan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan di Kantor Walikota Medan. Riyanto & Juanah (2020) menemukan bahwa secara parsial konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon. Tewal dkk (2014) menemukan bahwa konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi di Manado. Silfiana (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jember. Kasi dkk (2021) menemukan bahwa konflik peran ganda (X1) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bodyworks Harum Spa Petitenget Kerobokan.

H1: Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Akbar, 2017). Stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan terjadinya ketegangan sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang ditempat kerja

(Burhanuddin dkk, 2018). Adapun hal-hal penyebab stres kerja (Mangkunegara, 2013:157) diantaranya beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja dan perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja. Terdapat lima dimensi yang menjadi ukuran stress kerja Rivai dan Mulyadi (2011:309) yakni:

1. Kepuasan kerja yang rendah.
2. Semangat dan energi menurun.
3. Pengambilan keputusan yang buruk.
4. Kurangnya kreativitas dan inovasi.
5. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Secara lebih luas dapat dikatakan stres kerja ialah suatu kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan psikis yang mempengaruhi emosi, dan proses berpikir. Sejumlah penelitian menemukan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dewi dkk (2018) menemukan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. Dewi & Wibawa (2016) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bpd Bali Cabang Ubud. Diputra & Surya (2019) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Destination Asia Bali. Sulastri & Onsardi (2020) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara. Setyawati dkk (2018) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Stasiun Manggarai Jakarta Selatan. Lukito & Alriani (2018) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Dari kajian empiris tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap karyawan agar mentaati aturan yang telah dibuat oleh organisasi (Sulisvi dkk, 2019). Dikutip dari Ramatulloh dkk (2018) disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib di mana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut

berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Adapun faktor-faktor mempengaruhi disiplin pegawai (Sutrisno, 2015:89) yakni besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Terdapat empat indikator mengenai disiplin kerja Menurut Muslimat & Wahid (2021) meliputi:

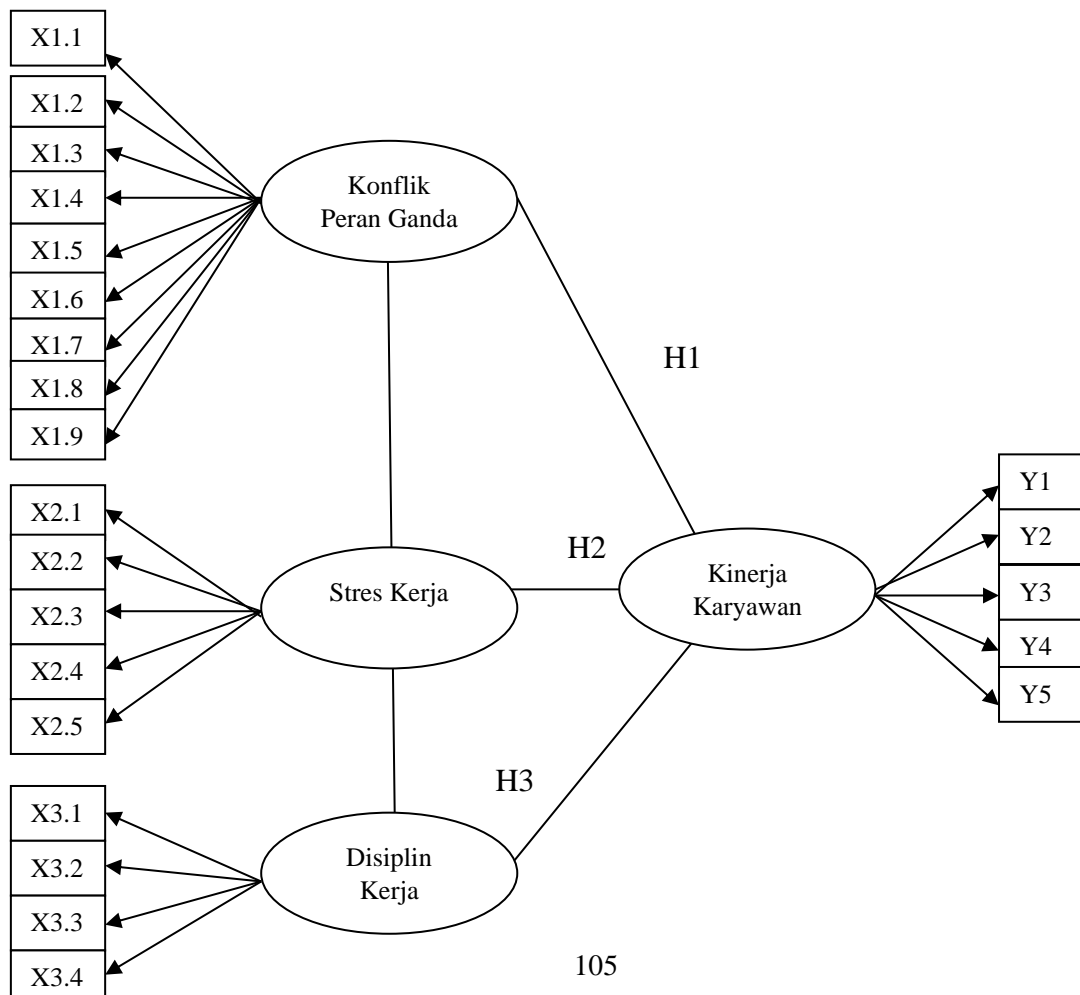
1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap aturan organisasi.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya.

Tingkat disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal ini dikonfirmasi dalam penelitian Husain (2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Wairooy (2017) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Muslimat & Wahid (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Azwar (2015) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. Hasibuan & Silvyia (2019) menemukan bahwa secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Prasetyo & Marlina (2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nihon Plast Indonesia. Dari kajian empiris tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### Kerangka Konseptual Penelitian



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Federal International Finance cabang Denpasar. Yang menjadi objek penelitian adalah bidang sumber daya manusia yaitu Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita pada PT. Federal International Finance cabang Denpasar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh sebanyak 30 karyawan wanita yang sudah menikah dengan teknik

pengumpulan data yaitu surey melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas ditampilkan pada Tabel 1 yang menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti valid.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Konflik peran ganda(X1)	X1.1 Saya kurang bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.	0,918	Valid
		X1.2 Saya kurang bisa berperan aktif dalam kegiatan sosial yang ada di masyarakat lingkungan rumah seperti Ibu PKK.	0,870	Valid
		X1.3 Saya memerlukan hari libur tanpa beban pekerjaan.	0,918	Valid
		X1.4 Saya merasa tidak tenang bekerja ketika ada permasalahan yang terjadi dalam keluarga saya.	0,874	Valid
		X1.5 Saya merasa kurang bersemangat untuk bekerja ketika keluarga saya mengalami sebuah permasalahan.	0,882	Valid
		X1.6 Beban pekerjaan yang saya emban terkadang membuat saya tidak tenang ketika berada di rumah.	0,878	Valid
		X1.7 Keluarga saya memberikan keluhan kepada saya yang terlalu sibuk dengan pekerjaan saya.	0,907	Valid
		X1.8 Keluarga saya merasa kurang mendapatkan dukungan dari saya karena saya sibuk bekerja.	0,746	Valid
		X1.9 Saya menunda pekerjaan rumah karena saya kelelahan bekerja.	0,802	Valid
2	Stres kerja (X2)	X2.1 Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	0,943	Valid
		X2.2 Saya merasa kurang bersemangat dan kurang fokus ketika bekerja.	0,928	Valid
		X2.3 Kepenatan kerja yang saya alami membuat saya gegabah dalam mengambil keputusan.	0,939	Valid
		X2.4 Saya kesulitan untuk menemukan ide-ide baru yang mendukung pekerjaan saya.	0,922	Valid
		X2.5 Terkadang waktu saya terbuang sia-sia untuk pekerjaan yang tidak begitu penting.	0,899	Valid

3	Disiplin kerja (X3)	X3.1 Saya selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan deadline pekerjaan tepat waktu.	0,959	Valid
		X3.2 Saya selalu menaati aturan yang ditetapkan di tempat kerja.	0,945	Valid
		X3.3 Saya selalu menerapkan SOP pekerjaan sebagaimana ditetapkan perusahaan.	0,941	Valid
		X3.4 Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	0,893	Valid
4	Kinerja karyawan (Y)	Y.1 Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti.	0,923	Valid
		Y.2 Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan.	0,818	Valid
		Y.3 Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien untuk menyelesaikan semua tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	0,893	Valid
		Y.4 Saya bisa menyelesaikan pekerjaan tambahan bersamaan dengan waktu selesainya tugas utama saya.	0,903	Valid
		Y.5 Saya mampu mengatasi masalah yang terjadi ketika saya menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya.	0,907	Valid

Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variable memiliki Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh variable memiliki reliabilitas yang baik.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Konflik peran ganda (X1)	0,958	Reliabel
Stres kerja(X2)	0,956	Reliabel
Disiplin kerja (X3)	0,951	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,933	Reliabel

### Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi linier berganda ditampilkan pada Tabel 3.  $H_1$  diterima dengan tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  $H_2$  diterima dengan tingkat signifikansi  $0,023 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  $H_3$  diterima dengan tingkat

signifikansi  $0,006 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi yang paling besar diantara variabel lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya dalam model.

Tabel 3

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda						
Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	18.346	3.404		5.389	.000	
1	Konflik peran ganda	-.185	.055	-.350	-3.367	.002
	Stres kerja	-.264	.109	-.329	-2.426	.023
	Disiplin kerja	.444	.148	.390	3.001	.006
R <sup>2</sup> : 0,786						
Adjusted R <sup>2</sup> : 0,761						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Federal International Finance Cabang Denpasar

Semakin rendah konflik peran ganda maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Denpasar, begitu juga sebaliknya semakin tinggi konflik peran ganda maka akan menurunkan kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Denpasar. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kasi dkk (2021), Riyanto & Juanah (2020), Naibaho (2019), Silfiana, (2016), Tewal dkk, (2014) menyatakan bahwa konflik peran ganda secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Aspek-aspek yang harus diperhatikan untuk menekan tingkat konflik peran ganda adalah manajemen perlu memastikan karyawan tidak overwork dan memberikan waktu libur tanpa beban pekerjaan agar karyawan dapat beristirahat sejenak dari kegiatan rutinnnya sehari-hari sehingga memiliki waktu luang dengan keluarganya. Dengan begitu, permasalahan di dalam keluarga dapat diminimalisir dan keluarga bisa memberikan dukungan kepada karyawan tersebut untuk bekerja begitu pula sebaliknya karyawan dapat memberikan dukungan kepada keluarga baik sebagai istri maupun ibu. Selain itu, karyawan perlu bersosialisasi dengan cara mengikuti kegiatan sosial di lingkungan rumah agar bisa menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar. Manajemen juga perlu memupuk sikap profesionalitas kepada karyawan agar karyawan tetap bisa produktif dan tidak membawa permasalahan keluarga saat bekerja.

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Federal International Finance Cabang Denpasar

Semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Denpasar, begitu juga sebaliknya semakin rendah stres kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Denpasar. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi dkk (2018), Dewi & Wibawa (2016), Sulastri & Onsardi (2020), Setyawati dkk (2018) dan Lukito & Alriani (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Adapun aspek-aspek yang perlu diperhatikan guna menekan tingkat stres kerja adalah memastikan agar setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik. Karyawan juga harus memiliki semangat dan energi untuk melakukan pekerjaannya dengan memberikan apresiasi untuk setiap prestasi kerja yang diraih olehnya. Selain itu, karyawan perlu dibantu dan dibimbing dalam mengambil sebuah keputusan, misalnya dengan memberikan saran terbaik serta menyediakan wadah untuk segala inovasi dan kreativitas karyawan. Perlu dipastikan bahwa setiap karyawan harus bekerja secara efektif dan tidak bergulat dengan pekerjaan yang kurang produktif.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Federal International Finance Cabang Denpasar

Semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Denpasar, begitu juga sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan pada

PT. Federal International Finance cabang Denpasar. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muslimat & Wahid (2021), Hasibuan & Silvy (2019), Prasetyo & Marlina (2019), Husain (2018), Wairooy (2017), Azwar (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun aspek-aspek yang dapat diperhatikan guna meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan yakni dengan memastikan karyawan untuk tetap patuh dan taat terhadap aturan perusahaan baik itu aturan waktu, perilaku, dan SOP dalam bekerja dengan memberikan sanksi berupa teguran maupun denda jika terdapat pelanggaran.

## PENUTUP

Hasil penelitian menemukan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Federal International Finance Cabang Denpasar, sementara disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Federal International Finance Cabang Denpasar. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan maka disarankan pada variable konflik peran ganda, karyawan wanita PT. Federal International Finance cabang Denpasar hendaknya mampu membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan, dan selalu memberikan dukungan untuk anggota keluarga, selain itu PT. Federal International Finance cabang Denpasar hendaknya memberikan beban pekerjaan dan tanggung jawab yang sesuai, juga hari libur tanpa beban pekerjaan untuk karyawan wanita agar karyawan wanita mampu membagi diri dan waktunya sebagai ibu rumah tangga, istri, dan wanita karir. Pada variabel stres kerja PT. Federal International Finance cabang Denpasar diharapkan memberikan dorongan atau semangat kepada karyawan, selalu memonitoring karyawan dalam bekerja, agar karyawan memiliki semangat dan fokus yang tinggi dalam bekerja. Pada variabel disiplin kerja, PT. Federal International Finance cabang Denpasar diharapkan memberikan teguran atau *punishment* kepada karyawan yang tidak menaati aturan yang ditetapkan di tempat kerja. Keterbatasan penelitian ini adalah terbatasnya generalisasi hasil penelitian di industri lain, sebab karakteristik unik dari industri lain dapat mengubah serangkaian faktor yang memengaruhi kinerja karyawan wanita. Saran untuk peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan variabel

lainnya seperti kompensasi, dan lingkungan kerja, selain itu diperlukan penambahan jumlah sampel dan memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas di PT. Federal International Finance cabang Denpasar.

## REFERENSI

- Akbar, D. A. (2017). Double Conflict Role for Female Employees and Work Stress. *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12(1), 33–48.
- Azwar, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang. In *Skripsi*.
- Badan Statistik Sosial, (2019). Statistik Ketenagakerjaan Provinsi Bali. *BPS Provinsi Bali*, 2301004.51(51520.2002).
- Burhanuddin, T. D., Sjahrudin, H., & Mus, A. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. *Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 1–18. <https://doi.org/10.31227/osf.io/8fxxm>
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7583–7606.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. <https://doi.org/10.23887/bjm.v4i2.22015>
- Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 7986–8015. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p16>
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., & Sari, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Super. *Jurnal Warta*, 14(1), 81–103. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/viewFile/544/533>
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

- Hasibuan, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134–147. <https://doi.org/10.31227/osf.io/9frzv>
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 276. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i1.10709>
- Hidayanti, Irwadi, Vivian, Harimas, & Hasan, V. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ayin Dalet Bersama Medan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 124–132.
- Kasi, N. N., Wartana, I. M., & Sumerta, I. K. (2021). PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BODYWORKS HARUM SPA JALAN KAYU JATI NO. 2 PETITENGET KEROBOKAN. *Journal Research of Management*, 2(2), 189–196.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120–127. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Naibaho, P. P. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Wanita Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan di Kantor Walikota Medan. In *Skripsi*.
- Nasution, L. S. M., Kirana, T., & Rostina, C. F. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan*. 14(2), 1890–1896.
- Pramesthi, R. A. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pekerja Wanita Melalui Komitmen Organisasi pada Bobbin PTPN X Jember. *Prosiding 4th Seminar Nasional Dan Call for Papers*, 351–361.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Ramatulloh, A., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 7(7), 82–93.
- Rivai, H. V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyanni, K., & Herawati, J. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawati Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta. *Jurnal UMKM Dewantara*, 1(2), 28–38.
- Riyanto, I., & Juanah. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon. *Ekonomi Dan Publik*, 16(1), 1–14.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakuultas Ekonomi UNIAT*, 3, 405–412.
- Shein, J., & Chen, P. C., (2011). *Work Family Enrichment: A Research of Positive Transfer*. Sense Of Publisher: University of Toronto, Canada.
- Silfiana, M. (2016). PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA KARYAWATI PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK CABANG JEMBER ALUN-ALUN. In *Skripsi*.
- Soepeno, D., Taroreh, R., & Sumaki, W. (2015).

- Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 538–549. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.10129>
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Sulisvi, Kustiyah, E., & Widayanti, R. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Globalindo Intimates di Klaten. *Edumonika*, 03(02), 352–363.
- Susijawati, N., Maryam, S., & S, L. H. (2017). Konflik peran ganda, disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada RSUD Gunung Jati Kota Cirebon. *Jurnal Logika*, XIX(1), 69–72. <http://jurnal.unswagati.ac.id>
- Sutrisno, Eddy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tewal, F., & Tewal, B. (2014). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 450–456. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i1.4020>
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1). <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442>
- Widyastuti, E., Lamidi, & Sutarno. (2021). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas kecamatan punung kabupaten pacitan. *JEKU*, 21(1), 35–41.