


Home > **IQTISHODUNA (VOL.19, No.1, 2023)**

## IQTISHODUNA

**Journal title** : IQTISHODUNA  
**Initials** : Iqtishoduna  
**Frequency** : 2 issues per year (April and October)  
**DOI** : prefix 10.18860 by   
**Print ISSN** : 1829-524X  
**Online ISSN** : 2614-3437  
**Editor-in-chief** : Maretha Ika Prajawati  
**Publisher** : Faculty of Economic, UIN Maulana Malik Ibrahim  
**Indexing** : [Google Scholar](#) | [Moraref](#) | [Garuda](#) | [CrossRef](#)

IQTISHODUNA is a peer-reviewed and open access journal that focuses on economics and Islamic business fields. This journal publishes original articles, reviews, and also interesting case reports. Letters and commentaries of our published articles are welcome. Subjects suitable for publication include but are not limited to the fields of Islamic economic studies, Business Management, Marketing Management, Finance Management, Strategic Management, Operation Management, Human Resource Management, E-business, Knowledge Management, Management Accounting, Management Control System, Management Information System, International Business, Economics, Business Economics, Business Ethics and Sustainable, and Entrepreneurship, etc. The papers received by this journal will be reviewed by some experts from several universities. IQTISHODUNA has been **accredited (Sinta 3)** by The Ministry of Research Technology and Higher Education of the Republic of Indonesia (SK Dirjen Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi No. 23/E/KPT/2019).

### Journal History

First published in Vol. 1 No. 1, 2004 with ISSN Print 1829-524X SK no 0005.353/Jl.3.02/SK.ISSN/2004. As per SK no. 0005.26143437 /Jl.3.1/SK.ISSN/2018.01 (30 January 2018) began edition Vol. 14 No. 1, 2018 IQTISHODUNA officially gets online ISSN 2614-3437. In the edition of Vol. 14, No. 1 2018 there are changes to the cover and template used as in the writing display and instructions as well as the script template. Beginning with Vol. 15 No.2, 2019 IQTISHODUNA will be use the new template



## Announcements

No announcements have been published.

[More Announcements...](#)

## IQTISHODUNA (VOL.19, No.1, 2023)

### Table of Contents

#### Articles

##### Pengaruh Persepsi dan Religiusitas Terhadap Kebiasaan Bersedekah Mahasiswa

David Frastiawan Amir Sup, Namira Muthia Rosalina, Setiawan bin Lahuri, Andini Rachmawati, Muhammad Abdul Aziz  
 DOI: 10.18860/iq.v1i1.17820 | Views: 245 | Downloads: 69

PDF

##### Self-Determination Theory for Predicting Intention to Buy Recycled Products in The Era of Society 5.0

Yuliatin Azizah  
 DOI: 10.18860/iq.v1i1.17826 | Views: 80 | Downloads: 30

PDF

##### Psychological Empowerment, Its Effect On Employee Creativity Through Intrinsic Motivation

Ari Prasetyo Hirmawan, Pardiman Pardiman, Muhammad Reza Aswinaryanto, Muhammad Agus Supriyanto  
 DOI: 10.18860/iq.v1i1.19857 | Views: 64 | Downloads: 22

PDF

##### Konflik Peran Ganda Perempuan Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Pada Karyawan Bank

Boge Triatmanto, Nanik Wahyuni  
 DOI: 10.18860/iq.v1i1.20583 | Views: 71 | Downloads: 37

PDF

##### Strategi Penguatan Keberlangsungan Usaha Melalui Edukasi Literasi Keuangan: Studi Pada Sentra Industri Tempe Sanan

Mega Noerman Ningtyas, Novi Lailiyul Wafiroh  
 DOI: 10.18860/iq.v1i1.20387 | Views: 59 | Downloads: 25

PDF

##### Interest in Using Islamic Bank Payroll Through Perception, Reference Group, and Religiosity

Ade Risa Fitriani Mursidah, Cut Erika Ananda Fatimah  
 DOI: 10.18860/iq.v1i1.19814 | Views: 52 | Downloads: 20

PDF

#### Editorial Office:

Management Department,  
 Faculty of Economics,  
 State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim  
 Gajayana Str. No. 50 Phone. 082334248882  
 E-mail: iqtishoduna@uin-malang.ac.id

E-ISSN 2614-3437

FOCUS & SCOPE

AUTHOR GUIDELINES

ONLINE SUBMISSIONS

PUBLICATION ETHICS

EDITORIAL BOARD

REVIEWERS

PLAGIARISM POLICY

CORRECTION & RETRACTION

AUTHOR FEES

HISTORY

CONTACT



#### USER

Username   
 Password   
 Remember me




#### PLAGIARISM CHECKER



#### REFERENCE TOOLS



#### CURRENT ISSUE

 1.0  
 2.0  
 1.0

00436144

[View My Stats](#)

#### Visitors

	108,751		386
	9,378		346
	2,164		224
	1,537		208
	819		192
	708		175
	615		159
	457		149
	395		139



Home > About the Journal > **Submissions**

## Submissions

- Online Submissions
- Author Guidelines
- Copyright Notice
- Privacy Statement

## Online Submissions

Already have a Username/Password for IQTISHODUNA?  
GO TO LOGIN

Need a Username/Password?  
GO TO REGISTRATION

Registration and login are required to submit items online and to check the status of current submissions.

## Author Guidelines

IQTISHODUNA a refereed, open access journal that disseminates original research, theory, and best practice in open and distributed learning worldwide. IQTISHODUNA available free-of-charge to anyone who accesses to the Internet, and there are no article submission or access charges for publication in this open journal. The received articles in this Journal will be reviewed by some expert in Economics and Islamic business fields from several universities.

All articles must consist of original, unpublished work, and not under consideration for publication elsewhere. The paper should include a minimum of 7 pages and maximum 20 pages of text unless there is an attachment, maximum tolerance of 20 pages with 1.15 spaced, and justify. The text should be sent as an email attachment in MS Word format, including all original figures and tables, to iqtishoduna@uin-malang.ac.id. The article can also be submitted to our Online Journal System at <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/ekonomi/index>. Alternatively, the figures and tables can be put all together in one other email attachment that accompanies the text file.

If the content and format of the submitted article are seen as appropriate by the editors, the paper will then be sent out for 'blind review' by two independent referees. Revisions may be required in the light of referees' comments before a decision is made to accept or reject the article.

### 1. General Author Guidelines

All manuscripts must be submitted to IQTISHODUNA Editorial Office by Online Submission at E-Journal portal address: <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/ekonomi/index>. Where the author registers as Author and/or offered as Reviewer by online. If authors have any problems with the online submission, please contact Editorial Office at the following email: iqtishoduna@uin-malang.ac.id

### 2. Paper Template

All paper should be prepared according to the following author guidelines in the MS Word article template:

### 3. Reviewing Papers

If the content and format of the submitted article are seen as appropriate by the editors, the article will then be sent out for 'blind review' by two independent referees. Revisions may be required in the light of referees' comments before a decision is made to accept or reject the paper.

**4. Revision of Papers** All paper sent back to the authors for revision should be returned to the editor without delay. Revised articles can be sent to the editorial office through the Online Submission Interface. **The revised manuscripts returned later than three months will be considered as new submissions.**

**5. Editorial Office of IQTISHODUNA** All correspondences should be sent to the following Editorial Office:

### Editorial Office

Faculty of Economics  
State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang  
Gajayana Street 50 Malang-East Java, Indonesia 65144 Phone (+62) 341 558881, Facsimile (+62) 558881  
Email: iqtishoduna@uin-malang.ac.id

**6. Guideline for Online Submission** An author should first register as Author and/or is offered as Reviewer through the following address: <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/ekonomi/about/submissions#onlineSubmissions>. The author should fulfill the form as detail as possible where the star marked form must be entered. After all form textbox was filled, Author clicks on "Register" button to proceed the registration. Therefore, the Author is brought to an online author submission interface where Author should click on "New Submission." In the Start, a New Submission section, click on "Click Here": *to go to step one of the five-step submission process.* The following are five steps in the online submission process:

- Step 1 - Starting the Submission:** Select the appropriate section of the journal, i.e., Original Research Articles, Review Article, or Short Communication. Thus, the author must check-mark on the submission checklists. The author may type or copy-paste Covering Letter in Letter to Editor.
- Step 2 – Uploading the Submission:** To upload a paper to this journal, click Browse on the Upload submission file item and choose the manuscript document file (.doc/.docx) to be submitted, then click "Upload" button until the file has been uploaded.
- Step 3 – Entering Submission's Metadata:** In this step, detail authors metadata should be entered, including the marked corresponding author. After that, paper title and abstract must be uploaded by copying the text and paste in the textbox, including keywords.
- Step 4 – Uploading Supplementary Files:** Supplementary file should be uploaded, including Covering/Submission Letter, and Signed Copyright Transfer Agreement Form. Therefore, click on the Browse button, choose the files, and then click on the Upload button.
- Step 5 – Confirming the Submission:** Author should final check the uploaded manuscript documents in this step. To submit the paper to Iqtishoduna, click Finish Submission button after the documents are true. The corresponding author or the primary contact will receive an acknowledgment by email and will be able to view the submission's progress through the editorial process by logging in to the journal web address site.

After this submission, Authors who submit the paper will get a confirmation email about the submission. Therefore, Authors can track their submission status at any time by logging in to the online submission interface. Submission tracking includes the status of the manuscript review and editorial process.

### 7. User Rights

All articles published Open Access will be immediately and permanently free for everyone to read and download.

### 8. Manuscript Preparation Guidelines

8.1 The manuscripts represent academic research in Islamic economic studies, Business Management, Marketing Management, Finance Management

- ▶ FOCUS & SCOPE
- ▶ AUTHOR GUIDELINES
- ▶ ONLINE SUBMISSIONS
- ▶ PUBLICATION ETHICS
- ▶ EDITORIAL BOARD
- ▶ REVIEWERS
- ▶ PLAGIARISM POLICY
- ▶ CORRECTION & RETRACTION
- ▶ AUTHOR FEES
- ▶ HISTORY
- ▶ CONTACT



### USER

Username

Password

Remember me

Login

### PLAGIARISM CHECKER



### REFERENCE TOOLS



### CURRENT ISSUE

RTOM	1.0
RSS	2.0
RSS	1.0

00436146  
View My Stats

### Visitors

	108,751		386
	9,378		346
	2,164		224
	1,537		208
	819		192
	708		175
	615		159
	457		149
	395		139



8.1. The manuscripts represent academic research in Islamic Economic Studies, business Management, Marketing Management, Finance Management, Strategic Management, Operation Management, Human Resource Management, E-business, Knowledge Management, Management Accounting, Management Control System, Management Information System, International Business, Economics, Business Economics, Business Ethics and Sustainable, and Entrepreneurship.

## 8.2. Structure of the manuscripts

1. **Title.** The title should be brief, short, clear, and informative which reflect the article content. The length of the title maximum of 15 words.
2. **Author's names and institutions.** The author's names should be accompanied by the author's institutions and email addresses, without any academic titles and/or job title.
3. **Abstract and keywords.** The abstract should be less than 200 words. The abstract contains clear statement of the background of the study, the purpose of the study, method, result, and implication, with no references cited. The keywords should be 2 to 5 phrases.
4. **Introduction.** This section explains the background of the study and the aims of the manuscripts. It should be written without numbers and/or pointers. The author should state the novelty or contribution of this research. Authors should provide an adequate background.
5. **Literature Review.** Authors should provide very short literature survey in order to record the existing solutions/method, to show which is the best of previous researches, to show the main limitation of the previous researches, to show what do you hope to achieve (to solve the limitation). Avoid a detailed literature survey or a summary of the results. In this subchapter, the research hypothesis model can be added.
5. **Research Methodology.** This section describes the tools of analysis along with the data and their sources.
7. **Research Result.** This section explains the results of the study. Data should be presented in Tables or Figures when feasible. There should be no duplication of data in Tables and Figures. The discussion should be consistent and should interpret the results clearly and concisely, and their significance. It also should be supported to suitable literature.
8. **Discussion.** The discussion should show relevance between the result and the field of investigation and/or hypotheses. The discussion also should compare the result with previous research.
9. **Conclusions.** This section concludes and provides policy implications, if any, of the study.
9. **References.** This section lists only the papers, books, or other types of publications referred to in the manuscript. References should be the last 10-year publication with a minimum of 60% of the journal. References should be listed alphabetically by the author(s) last name(s) and the year of publication. We suggest authors to use reference management software like Mendeley, to prepare citations and the list of references. The bibliographical style uses American Physiology Association (APA) manual style.

## Submission Preparation Checklist

As part of the submission process, authors are required to check off their submission's compliance with all of the following items, and submissions may be returned to authors that do not adhere to these guidelines.

1. The submission has not been previously published, nor is it before another journal for consideration (or an explanation has been provided in Comments to the Editor).
2. The submission file is in Microsoft Word, RTF, or Word Perfect document file format.
3. Where available, URLs for the references have been provided.
4. The text is single-spaced; uses a 12-point font; employs italics, rather than underlining (except with URL addresses); and all illustrations, figures, and tables are placed within the text at the appropriate points, rather than at the end.
5. The text adheres to the stylistic and bibliographic requirements outlined in the Author Guidelines, which is found in About the Journal.
5. If submitting to a peer-reviewed section of the journal, the instructions in Ensuring a Blind Review have been followed.

## Copyright Notice

Authors who publish with this journal agree to the following terms:

1. Authors retain copyright and grant the journal right of first publication with the work simultaneously licensed under a Creative Commons Attribution License that allows others to share the work with an acknowledgment of the work's authorship and initial publication in this journal.
2. Authors are able to enter into separate, additional contractual arrangements for the non-exclusive distribution of the journal's published version of the work (e.g., post it to an institutional repository or publish it in a book), with an acknowledgment of its initial publication in this journal.
3. Authors are permitted and encouraged to post their work online (e.g., in institutional repositories or on their website) prior to and during the submission process, as it can lead to productive exchanges, as well as earlier and greater citation of published work (See The Effect of Open Access).

## Privacy Statement

Names and emails entered in this journal will be appropriately used according to the purpose of this journal and will not be used for other purposes.

### Editorial Office:

Management Department,  
Faculty of Economics,  
State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim  
Gajayana Str. No. 50 Phone. 082334248882  
E-mail: iqtishoduna@uin-malang.ac.id

E-ISSN 2614-3437

P-ISSN 1829-524X



IQTISHODUNA under CC BY SA 4.0 Internasional.

### Indexed by:



### Member of:



00436147

View My Stats

Journal Help

### JOURNAL CONTENT

Search

Search Scope

All

Search

Browse

- ▶ By Issue
- ▶ By Author
- ▶ By Title
- ▶ Other Journals
- ▶ Categories

### KEYWORDS

Ceramics Craftsman Communication  
Network **Ekonomi** Marketing  
Performance **Saintek** Small  
Industry competitive advantage  
consumer behavior economic growth  
empowerment financial performance  
interest rate performance profitability  
satisfaction service quality stock price  
trust wirausaha zakat

**Konflik Peran Ganda Perempuan terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja pada Karyawan Bank**

**Boge Triatmanto<sup>1</sup>, Nanik Wahyuni<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Merdeka Malang, Indonesia

<sup>2</sup> UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

✉ Corresponding Author:

**Nama Penulis: Boge Triatmanto**

E-mail: boge.triatmanto@unmer.ac.id

**Abstract:** *This study aims to investigate the effect of multiple role conflict on employee performance through work stress. This study uses a quantitative causality approach to determine the relationship between variables. The population of this study were 73 bank employees. The sampling technique uses the simple random sampling method to ensure that all populations have the same opportunity to be selected as research objects. The data source used is primary data in the form of a questionnaire. Data were analyzed using path analysis and using SPSS as an analytical tool. The results of this study indicate that multiple role conflict has a negative and significant effect on employee performance. Multiple role conflict has a positive and significant effect on work stress. Work stress has a negative and significant effect on employee performance. The results of the mediation analysis found that work stress is able to mediate the effect of multiple role conflict on employee performance.*

**Keywords:** *multiple role conflict, work stress, employee performance, gender.*

**Abstrak:** *Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas untuk mengetahui hubungan antar variabel. Populasi penelitian ini adalah karyawan Bank sebanyak 73 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling untuk memastikan semua populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai objek penelitian. Sumber data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur dan memanfaatkan SPSS sebagai alat analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil analisis mediasi di dapatkan bahwa stress kerja mampu memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan.*

Kata kunci: *konflik peran ganda, stress kerja, kinerja karyawan, gender.*

### Cara mencitasi:

Triatmanto, B & Wahyuni, N. (2023). Konflik Peran Ganda Perempuan terhadap Kinerja melalui Stress Kerja pada Karaywan Bank. *Iqtishoduna*. Vol. 19 (1): pp 53-70

### PENDAHULUAN

Saat ini, kebutuhan hidup masyarakat semakin beragam, hal ini berdampak pada pertumbuhan ekonomi yang pesat. Hal tersebut yang mendorong para wanita ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga dan memilih untuk bekerja, maka tidak heran bila saat ini sering dijumpai para wanita yang berkerja, karena di Indonesia sudah banyak para wanita yang bekerja dan dari tahun ketahun terus meningkat. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pekerja wanita Indonesia terus meningkat setiap tahunnya dan di beberapa sektor hampir menyamai pekerja pria. Jadi bukan hal yang aneh bagi para wanita untuk menduduki jabatan penting dalam sebuah perusahaan atau menjadi pemimpin. Bekerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam kehidupan untuk mendapatkan tambahan penghasilan serta untuk mengekspresikan diri seseorang ditengah keluarga dan masyarakat (Robbins and Judge 2014).

Akibat pertumbuhan teknologi dan wanita sadar akan pentingnya pendidikan memilih untuk menuntut ilmu setinggi mungkin dan tentunya wanita memilih untuk menjadi wanita karir. Wanita karir adalah wanita yang berkerja atau melakukan kegiatan yang direncanakan untuk mendapatkan hasil berupa uang dan jasa (Ermawati 2016; Hermayanti 2014). Mendapatkan uang sebagai tambahan ekonomi, menjadi kesadaran akan kedudukan wanita dalam keluarga. Selain itu juga posisi wanita di masyarakat, yang mengharuskan wanita untuk terus menguatkan kemampuan dan memberdayakan dirinya sendiri dalam bekerja (de la Vega 2022; Triatmanto 2017). Para wanita termotivasi untuk berkerja diluar rumah karena ingin merasakan kehidupan yang lebih berarti dan dihargai oleh lingkungan, keluarga dan suaminya. Selain itu juga mempunyai keinginan serta harapan untuk membantu suaminya mencari nafkah, sehingga kehidupan ekonomi keluarganya menjadi mapan dan lebih baik (de la Vega 2022).

Kenyataan ini sering terjadi pada wanita yang sudah menikah bahwa mereka kurang dapat bekerja secara maksimal ditempat kerjanya (Akbar 2017). Hal ini disebabkan karena adanya kesulitan yang dirasakan dan dihadapi saat melaksanakan kewajiban serta tuntutan yang harus dikerjakan secara maksimal. Hal tersebut yang menjadi kemungkinan akan berpengaruh dalam motivasi pekerja wanita untuk menyelesaikan tugas-tugas dikantor. Partisipasi wanita menyangkut peran transisi dan tradisi (Lathabhavan, Balasubramanian, and Natarajan 2018; Yang and Park 2018). Peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan

Konflik Peran Ganda Perempuan terhadap Kinerja... manusia pembangun (Akbar 2017; Ermawati 2016). Sedangkan peran tradisi mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola/pengurus urusan rumah tangga (Yang and Park 2018).

Bagi wanita Konflik peran yang terjadi antara keluarga dan pekerjaan, disebabkan karena para karyawan wanita yang tidak dapat membagi waktu atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan pekerjaan (Ahmed Yahia, Montani, and Courcy 2018; Akbar 2017). Di satu sisi para karyawan wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus keluarga dan disisi lain juga dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan target di Bank tempat mereka bekerja (Akbar 2017; Wang et al. 2020).

Kondisi hubungan keluarga yang mengalami penurunan kualitas inilah yang menyebabkan hubungan keluarga yang kurang harmonis. Serta keadaan yang kurang harmonis berasal ketidakmampuan atau tidak dapat menyeimbangkan dalam pemenuhan peran sebagai pasangan suami istri dan peran sebagai orang tua dikarenakan terlalu sibuk mengurus pekerjaannya (El-Kot, Burke, and Fiksenbaum 2019; Park et al. 2022). Konflik pekerjaan keluarga yang memuncak berpengaruh pada penurunan fisik dan kejiwaan pada pekerja. Adanya pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stress, yaitu keadaan yang akan dialami dan tentunya tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik secara fisik maupun mental (George and Zakkariya 2018; Glazer 2021). Stress kerja ini berdampak buruk dan berpengaruh terhadap kinerja individu serta berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan (R. Li, Wang, and Huang 2018; Rajan and David 2019).

Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh para karyawannya. Perusahaan menuntut agar para karyawan mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang akan dicapai berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Ebersberger, Herstad, and Nordli 2021; Hoffman and Shipper 2018). Permasalahan mengenai kinerja juga merupakan permasalahan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, maka dari itu perlu mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Singh, Saharan, and Bhat 2022). Hal ini membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat sesuai yang diharapkan.

Fenomena saat ini yang terjadi pada para wanita karir yang menjalani dua peran sekaligus yakni sebagai pegawai dan menjadi seorang ibu atau istri tidaklah mudah untuk dijalani (Ermawati 2016). Dalam hal ini sangat dibutuhkan pengaturan waktu, agar waktu saat mengurus pekerjaan dan mengurus keluarga menjadi seimbang (Liu et al. 2014). Pemilihan objek di perbankan karena dilihat dari jam kerja pegawai di Bank yang padat atau *full time*, sehingga menarik untuk dilakukan penelitian bagaimana stress kerja terhadap kinerja karyawan wanita tersebut baik atau tidak. Penelitian tentang stress kerja, khususnya di sektor perbankan menunjukkan hasil yang negatif jika dikaitkan dengan kinerja pegawai (Ashill, Rod, and Gibbs 2015; Liu 2022). Penelitian ini ingin memperkuat teori stress kerja berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, terutama di sektor perbankan. Konflik pekerjaan yang



terjadi sampai kehidupan keluarga membebankan kepada karyawan tersebut antara tanggung jawab pekerjaan di kantor dan keluarganya (Cahya et al. 2021; Tripathi and Bharadwaja 2019). Penelitian ini melanjutkan penelitian sebelumnya (Cahya et al. 2021; Glazer 2021; Tripathi and Bharadwaja 2019), yang menyarankan melakukan penelitian lanjutan kaitan antara stress kerja dan kinerja dengan menambahkan variabel peran ganda sebagai variabel eksogen, yang dimediasi stress kerja. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti bertujuan untuk menganalisis peran stres kerja sebagai pemediasi pengaruh peran ganda terhadap kinerja pekerja wanita pada industri perbankan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh karyawan (Aina and Verma 2019; Teo, Bentley, and Nguyen 2020). Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan (Jeon et al. 2018; Singh et al. 2022).

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi yang kegiatan/pekerjaan seseorang atau kelompok menjadi wewenang dan tanggungjawab dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Singh et al. 2022; Yin, Wang, and Lu 2019).

Indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi (Banerjee 2019; Jaworski et al. 2018). Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan dan indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Rolfö 2018).

Pengukuran kinerja dalam penelitian ini menggunakan, kuantitas kerja, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Kualitas kerja, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai. Ketepatan waktu, sesuai dengan waktu yang direncanakan (Muis et al. 2021; Sitorus and Soesatyo 2018).

## Konflik Peran Ganda

Aktivitas manusia sering dihadapkan pada berbagai hambatan yang kadang hambatan tersebut dapat menjadi titik balik individu tersebut bangkit atau malah sebaliknya. Salah satu hambatan itu adalah konflik peran ganda yang mana bila ada ketidaksesuaian antara harapan dan tekanan yang semakin banyak karena memiliki lebih dari satu peran (Ahmed Yahia et al. 2018; Akbar 2017; Ermawati 2016). Konflik peran ganda adalah adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang terkait dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan peran atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan (Madera, Dawson, and Neal 2014; Wang et al. 2020).

Konflik peran adalah bentuk peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Konflik peran ganda bisa terjadi akibat lamanya jam kerja dari individu, sehingga waktu bersama keluarga menjadi berkurang (Akbar 2017; Nambisan and Baron 2021). Konflik peran dirumuskan sebagai suatu situasi dimana terdapat tujuan-tujuan, kongsi-kongsi atau emosi yang tidak sesuai satu sama lain pada individu atau individu yang kemudian menyebabkan timbulnya suatu pertentangan atau interaksi yang bersifat antagonistik (Ahmed Yahia et al. 2018; Huo and Jiang 2023; Muis et al. 2021).

Pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Schepers, Nijssen, and van der Heijden 2016). Peran yang terjadi akibat adanya tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Karyawati yang tidak dapat membagi waktu untuk urusan keluarga dan pekerjaan maka dapat menimbulkan konflik (Ermawati 2016).

Indikator untuk mengukur konflik peran ganda yaitu: *Time-based conflict* (Konflik berdasarkan waktu), yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). *Strain-based conflict* (Konflik berdasarkan tekanan), yaitu konflik yang terjadi pada saat tekanan atau ketegangan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. *Behavior-based conflict* (Konflik berdasarkan perilaku), yaitu konflik yang terjadi berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Jika seseorang tidak bisa menyesuaikan perilakunya dengan berbagai peran yang berbeda, maka akan mengalami konflik antar peran tersebut (Ahmed Yahia et al. 2018; Hermayanti 2014; Muis et al. 2021).

## Stress Kerja

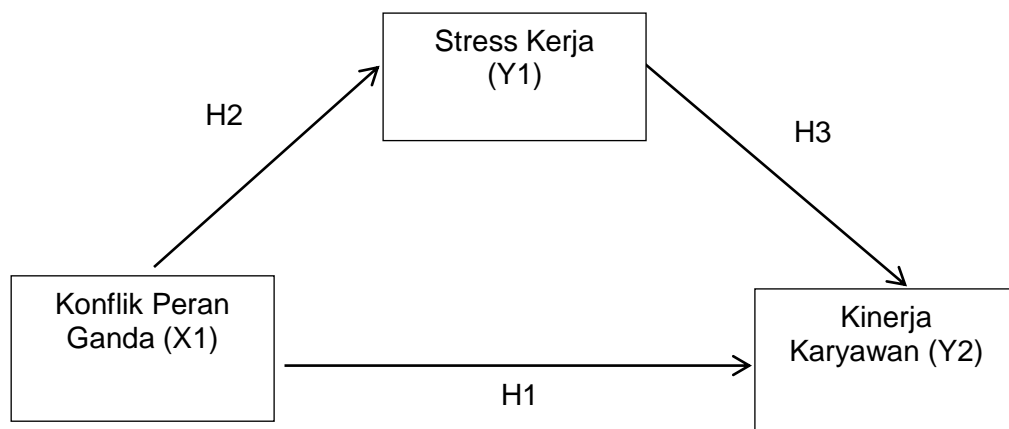
Adanya tuntutan target dari perusahaan serta adanya konflik-konflik yang sangat rentan terjadi lalu mengakibatkan para karyawan mengalami stress kerja. Hal ini terutama pada pekerja wanita yang sudah menikah karena selain harus menyelesaikan pekerjaan kantor juga harus mengerjakan pekerjaan rumah (Harish and Jeya Prabha 2019; Hm et al. 2012). Stress merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental,



fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat memengaruhi kesehatan fisik (Meunier et al. 2019; Rajan and David 2019). Stress juga merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir. Jika seseorang karyawan mengalami stress terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuannya untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Choi et al. 2014; Karakurt, Erden, and Sis Çelik 2023; Tu et al. 2022).

Stress kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stress dalam pekerjaan terjadi pada seseorang dimana seseorang menghindari masalah. Hal ini dilakukan sejak pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stress. Stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stress diluar organisasi (Huntsman et al. 2021). Stress sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan, situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik berlebihan terhadap seseorang (Meunier et al. 2019; Rajan and David 2019).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan. Indikator stress kerja yang digunakan dalam penelitian, beban kerja, yaitu sekumpulan tugas atau pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi dan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu (Akbar 2017). Waktu kerja, yaitu suatu periode waktu yang mengikat para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan organisasi. Tanggung jawab, yaitu keadaan wajib memikul atau menanggung semua konsekuensi yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan yang diemban. Umpan balik yang didapatkan, yaitu suatu respon tindakan yang diberikan atasan, bawahan dan rekan kerja terhadap tindakan yang dilakukan (Brady et al. 2019; Lee et al. 2012; H. U. Li et al. 2018). Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar seperti berikut:



**Gambar 11. Kerangka Penelitian**

Dari gambar kerangka penelitian diatas, hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah :

- H<sub>1</sub> : Diduga Konflik Peran Ganda berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>2</sub> : Diduga Konflik Peran Ganda berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja.
- H<sub>3</sub> : Diduga Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>4</sub> : Diduga Konflik Peran Ganda berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui stress kerja.

### METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita yang bekerja di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Malang sejumlah 73 karyawan. Peneliti tidak menggunakan teknik pengambilan sampel karena jumlah populasi yang diteliti dibawah 100 karyawan, maka dalam penelitian ini menggunakan metode sensus.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur. Model persamaan pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Pada model ini dilakukan pengujian untuk menentukan nilai pengaruh langsung dan pengaruh total antar variabel eksogen dan endogen. Analisis regresi linear sebagai alat analisis untuk menguji model persamaan struktural dan membuktikan hipotesis penelitian dengan menggunakan program statistik SPSS. Penelitian ini menggunakan satu variabel eksogen, satu variabel mediasi dan satu variabel endogen. Keterikatan antara variabel dan indikator adalah formatif, sehingga analisis faktor menggunakan teknik korelasi bivariat (uji validitas) dan formula *Chronbach Alpha* (uji reliabilitas).

Dalam proses analisis menggunakan SPSS dilakukan dalam dua tahapan. Pertama, dilakukan analisis data pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja. Tahap kedua dilakukan analisis data pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis dua tahapan ini dilakukan untuk mendapatkan koefisien regresi masing-masing jalur. Selanjutnya akan diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung untuk mengetahui kemampuan variabel stres kerja dalam memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan.

### HASIL PENELITIAN

**Tabel 22. Uji Koefisien Determinasi Regresi Model 1**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.404 <sup>a</sup>	.163	.151	3.452

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran

b. Dependent Variable: Stress Kerja

Besarnya angka R Square ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Konflik Peran terhadap Stress Kerja. Berdasarkan table diatas nilai R Square menunjukkan angka 0,163 atau 16,3 %. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel independen yaitu Konflik Peran terhadap variabel dependen yaitu stress kerja adalah sebesar 16,3% sedangkan 83,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji t

**Tabel 23. Uji T Regresi Model 2**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized	Standardized				
	Coefficients	Coefficients	Beta			
B	Std. Error					
1 (Constant)	12.808	3.005			4.263	.000
Konflik Peran	.475	.128	.404		3.722	.000

a. *Dependent Variable: Stress Kerja*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Konflik Peran mempunyai tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,5$  dan koefisien beta = 0,404. Sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara konflik peran terhadap stress kerja positif dan signifikan. Analisis pengaruh varibel lain terhadap stress kerja dapat dihitung dengan cara berikut :

$$e1 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$e1 = \sqrt{(1 - 0,163)}$$

$$e1 = 0,915 = 91,5\%$$

Persamaan jalur regresi model 1 adalah :

$$Y1 = 0,404 X1 + 0,915 e1$$

### Analisis Regresi Model 2

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 24. Uji Koefisien Determinasi Regresi Model 2**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.317 <sup>a</sup>	.101	.075	2.960

a. *Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik Peran*

b. *Dependent Variable: Kinerja*

Konflik Peran Ganda Perempuan terhadap Kinerja...

Besarnya angka *R Square* ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel konflik peran dan stress kerja terhadap kinerja. Berdasarkan tabel diatas nilai *R Square* menunjukkan angka 0,101 atau 10,1 %. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel independen yaitu konflik peran dan stress kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja sebesar 10,1% sedangkan 89,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji F**

**Tabel 25. Uji F Regresi Model 2**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	68.536	2	34.268	3.911	.025 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	613.300	70	8.761		
	<i>Total</i>	681.836	72			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik Peran

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 3,911 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,025 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan konflik peran berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja.

**Uji T**

**Tabel 26. Uji T Regresi Model 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.294	2.887		8.414	.000
	Konflik Peran	-.256	.120	-.265	-2.141	.036
	Stress Kerja	-.256	.102	-.311	-2.511	.014

a. *Dependent Variable*: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji t dari variabel konflik peran mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,036 < 0,05$  dan koefisien beta senilai -0,265. Hal ini berarti konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel stress kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,014 < 0,05$  dan koefisien beta senilai -0,311. Hal ini berarti stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Triatmanto, Wahyuni

Analisis pengaruh variabel lain terhadap kinerja dapat dihitung dengan cara berikut:

$$e2 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$e2 = \sqrt{(1 - 0,101)}$$

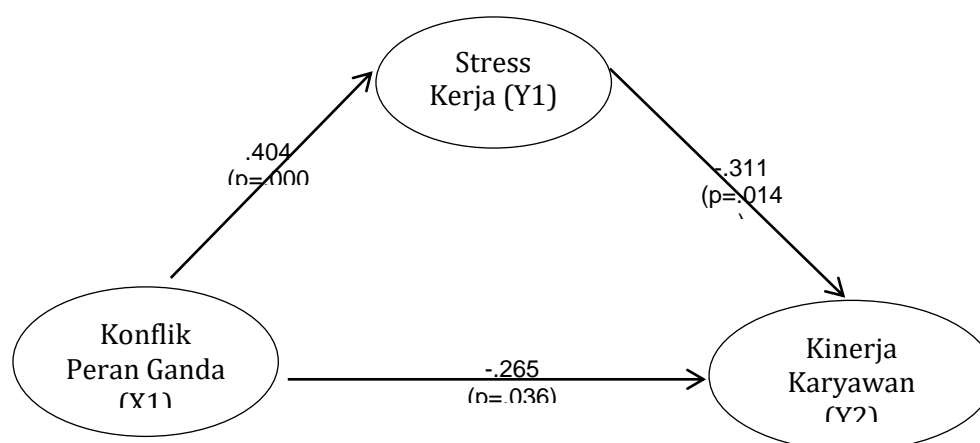
$$e2 = 0,948 = 94,8\%$$

Persamaan jalur regresi model 2 adalah:

$$Y2 = -0,265 X1 - 0,311 Y1 + 0,948 e2$$

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan dugaan awal peneliti terhadap hubungan antar variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil uji regresi hubungan antar variabel seperti dalam gambar berikut :



**Gambar 12. Hasil Analisis regresi**

### Uji Hipotesis 1

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui nilai koefisien beta variabel konflik peran (X1) terhadap kinerja (Y2) sebesar -0,265 dengan nilai p = 0,036, dimana nilai p < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan. Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan bahwa diduga konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

### Uji Hipotesis 2

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui nilai koefisien beta variabel konflik peran (X1) terhadap stress kerja (Y1) sebesar 0,404 dan nilai p=0,000 dimana nilai p < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Sehingga hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap stress Kerja diterima.

**Uji Hipotesis 3**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui nilai koefisien beta variabel stress kerja (Y1) terhadap kinerja (Y2) sebesar -0,311 dan nilai  $p=0,014$  dimana nilai  $p < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis 3 diduga stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

**Uji Hipotesis IV****Tabel 27 : Pengaruh langsung & tidak langsung**

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Konflik Peran → Kinerja	-0,265		-0,265
Konflik Peran → Stress Kerja	0,475		0,475
Stress Kerja → Kinerja	-0,256		-0,256
Konflik Peran → Stress Kerja → Kinerja		$(0,475) \times (-0,256) = -0,122$	-0,387

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui hubungan langsung nilai koefisien beta variabel konflik peran (X1) terhadap kinerja (Y2) sebesar -0,265 dan hubungan tidak langsung konflik peran terhadap kinerja melalui stress kerja sebesar  $(0,475) \times (-0,256) = -0,122$ . Sedangkan besar pengaruh total adalah sebesar -0,387. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa pengaruh tidak langsung sebesar -0,122 dengan nilai  $p=0,034$ . Maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja diterima dengan sifat mediasi parsial.

**PEMBAHASAN****Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap kinerja karyawan**

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda bagi wanita pekerja di perbankan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran ganda dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Konflik peran yang terjadi antara keluarga dan pekerjaan, hal ini disebabkan karena para karyawan wanita yang tidak dapat membagi waktu atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan pekerjaan. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa, para karyawan wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus keluarga. Disisi lain juga dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan target di Bank tempat mereka bekerja (Akbar 2017; Ermawati 2016; Hermayanti 2014).

Hal ini dapat terjadi karena adanya tekanan salah satu peran dalam mempengaruhi kinerja. Peran yang lain karyawan wanita sebagai ibu rumah tangga langsung maupun tidak langsung berdampak pada kehidupan pekerjaan di perusahaan. Seperti adanya tekanan keluarga berupa: kehadiran anak-anak yang masih kecil, merasa bahwa tanggung jawab utama bagi wanita adalah anak-anak, bertanggung jawab merawat orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota keluarga lainnya. Hal ini akan menjadi beban pikiran dan berdampak tidak optimal dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Bahkan memungkinkan bagi karyawan wanita untuk melakukan kesalahan yang fatal yang dapat berakibat pada penurunan kinerja. Adanya tekanan dalam keluarga ini yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (de Jong, Schreurs, and Zee 2022; Naved et al. 2018).

### **Pengaruh Konflik Peran Terhadap Stress kerja**

Konflik antara pekerjaan dan keluarga berpengaruh pada penurunan fisik dan kejiwaan pada pekerja. Adanya pemberian beban kerja yang berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stress, yaitu kondisi lingkungan kerja yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap individu pekerja baik secara fisik maupun mental. Stress kerja ini berdampak buruk dan berpengaruh negatif terhadap kinerja individu serta berdampak pada penurunan kinerja organisasi. Faktor dari perusahaan yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Tuntutan antar pribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, adanya hubungan buruk dapat menjadi penyebab lain dari stress. Berikutnya adalah penyebab stress dari faktor pribadi antara lain masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

Stress kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang mengalami stress kerja cenderung akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman saat bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengganggu kinerja karyawan. Stress juga merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir. Hasil penelitian ini mendukung mendukung hasil penelitian sebelumnya bahwa, Jika seorang karyawan mengalami stress terlalu besar, maka akan mengganggu lingkungan dan pekerjaan yang berdampak pada penurunan kinerja (Blaško and Sinkey 2006; Ekingen et al. 2023; Frichilia, Mandey, and Tawas 2016; Hm et al. 2012; Muis et al. 2021).

Adanya ketidakseimbangan kondisi fisik dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, dan perilaku. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang menyatakan hubungan antara konflik peran ganda terhadap stress kerja berpengaruh positif yang berarti bahwa



Konflik Peran Ganda Perempuan terhadap Kinerja...  
peningkatan beban kerja dapat meningkatkan stress kerja pegawai wanita (Akbar 2017; Tripathi and Bharadwaja 2019; Xie and Zheng 2022).

### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membuktikan hipotesis ketiga. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab serta tepat waktu sesuai ketentuan. Stress kerja berlebih yang dialami oleh pekerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif yang berarti kinerja karyawan akan menurun jika karyawan mengalami stress kerja dalam pekerjaannya. Stress merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat memengaruhi kesehatan fisik. Stress juga merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir. Jika seseorang karyawan mengalami stress terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuannya untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

Tingkat stress yang dialami oleh seorang karyawan akan mempunyai dampak yang berbeda. Ada beberapa faktor penentu stress kerja antara lain, pertama faktor lingkungan organisasi antara lain, ketidakpastian lingkungan, ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi. Hal ini sangat menentukan ekstensi karyawan dalam bekerja. Kedua, adalah faktor organisasional, antara lain tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Ketiga adalah faktor individual, faktor ini diluar dari pekerjaan. Faktor individual ini merupakan hal yang mengganggu terutama dalam masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Faktor individu pekerja ini merupakan hal diluar dari pekerjaan karyawan tersebut, yang akan berdampak pada kinerja individu karyawan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stress kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan (Akbar 2017; Frichilia et al. 2016; Rai and Tripathi 2017). Hal ini berarti stress kerja yang terjadi pada karyawan akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Jika dibandingkan dengan pengaruh konflik peran, pengaruh stress kerja lebih dominan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang wanita memutuskan untuk bekerja dan sadar akan tuntutan pekerjaan dan konflik peran yang akan dialami dalam pekerjaannya, variabel konflik peran tersebut seharusnya tidak mempengaruhi kinerja, namun ketika konflik peran itu mengakibatkan stress, maka stress inilah yang akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

## **Pengaruh Konflik Peran Ganda Perempuan Terhadap Kinerja Melalui Stress kerja**

Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. Hal ini bermakna bahwa konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan perempuan akan mengakibatkan stress kerja dan hal ini pun yang akan mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja mempunyai peran yang tinggi dalam menentukan kinerja karyawan. Hasil Pengaruh langsung konflik peran terhadap kinerja adalah negatif yang berarti keberadaan konflik peran akan menurunkan kinerja karyawan, dan dengan adanya stress kerja sebagai variabel mediasi hubungan tidak langsung antara konflik peran adalah negatif yang berarti bahwa konflik peran yang dialami dapat mengakibatkan stress kerja sehingga mengakibatkan para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik.

Faktor stress kerja dalam penelitian ini terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stress kerja yang dialami karyawan perempuan akan berdampak sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan organisasi, karena rendahnya kinerja individu. Peran ganda wanita dalam penelitian ini terbagi dengan peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai karyawan. Hal ini dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin tinggi stress kerja, maka kinerja karyawan semakin rendah.

Karyawan perempuan yang berperan juga sebagai ibu rumah tangga cenderung memiliki mengalami stress yang berat. Hal ini berdampak pada penurunan kinerja individu karyawan. Penurunan kinerja karyawan nampak pada penurunan semangat kerja, kesehatan terganggu, keterlambatan masuk kerja yang sering, ketidakhadiran pekerjaan, kesulitan membuat keputusan, kesalahan yang sembrono, kelalaian menyelesaikan pekerjaan, lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri, kesulitan berhubungan dengan orang lain, dan kerisauan tentang kesalahan yang dibuat. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja (Akbar 2017; Ermawati 2016; Muis et al. 2021; Specht 2013).

### **KESIMPULAN**

Wanita pekerja di sektor perbankan dan sekaligus berperan sebagai Ibu rumah tangga rawan terhadap penurunan kinerja. Hal ini dikarenakan peningkatan terhadap stress kerja. Hasil penelitian ini terbukti bahwa stress kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan. Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. Konflik peran yang dialami dapat mengakibatkan stress kerja maka perlunya mengelola stress kerja tersebut agar kinerja karyawan tidak menurun. Hal yang menjadi kendala dalam melakukan penelitian ini adalah kadang ditemukan dalam mengungkapkan apa yang dirasakan oleh responden tidak sesuai dengan kondisi senyatanya. Sehingga bagi peneliti selanjutnya, selain menggunakan kuesioner juga diperlukan melakukan observasi langsung dengan responden untuk memperoleh kondisi empiris dilapang.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmed Yahia, N., F. Montani, and F. Courcy. 2018. "The Role of Stressors on Innovative Behavior: When Superior Empowering Leadership Protects the Innovation Potential of Workers | Le Rôle Des Stresseurs Sur Le Comportement d'innovation: Quand Le Leadership Habilitant Du Supérieur Protège Le Potentiel d'in." *Psychologie Du Travail et Des Organisations* 24(1):51–67.
- Aina,te O. A., and K. K. Verma. 2019. "Managing 21<sup>st</sup> Century Workforce." in *2019 Pan Pacific Microelectronics Symposium, Pan Pacific 2019*.
- Akbar, D. A. 2017. "Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita Dan Stres Kerja." *Jurnal Kajian Gender Dan Anak* 12(1):33–48.
- Ashill, Nicholas J., Michel Rod, and Tanya Gibbs. 2015. "Coping with Stress: A Study of Retail Banking Service Workers in Russia." *Journal of Retailing and Consumer Services* 23:58–69.
- Banerjee, S. 2019. "Employee Empowerment and Job Performance: The Case of a Few Selected BPOs/KPOs in the City of Pune." *International Journal of Engineering and Advanced Technology* 8(6):777–90. doi: 10.35940/ijeat.F1150.0886S19.
- Blaško, Matej, and Joseph F. Sinkey. 2006. "Bank Asset Structure, Real-Estate Lending, and Risk-Taking." *Quarterly Review of Economics and Finance* 46(1):53–81.
- Brady, L. L., M. Credé, L. Sotola, and M. Tynan. 2019. *A Meta-Analysis on Positive Psychology Correlates of Sales Performance*. Vol. 17.
- Cahya, Sindy F., Widji Astuti, and Boge Triatmanto. 2021. "The Impact of Organizational Culture and Emotional Intelligence on Employee Performance: An Empirical Study from Indonesia." *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 8(11):285–96.
- Choi, Chang Hwan, Taegoo (Terry) Kim, Gyehee Lee, and Seung Kon Lee. 2014. "Testing the Stressor–Strain–Outcome Model of Customer-Related Social Stressors in Predicting Emotional Exhaustion, Customer Orientation and Service Recovery Performance." *International Journal of Hospitality Management* 36:272–85.
- Ebersberger, Bernd, Sverre J. Herstad, and Anne Nordli. 2021. "Hospitality Innovation Strategies: Robustness Analysis of Paths to Firm Performance." *Tourism Management* 85(August 2020):104310.
- Ekingen, Erhan, Mesut Teleş, Ahmet Yıldız, and Murat Yıldırım. 2023. "Mediating Effect of Work Stress in the Relationship between Fear of COVID-19 and Nurses' Organizational and Professional Turnover Intentions." *Archives of Psychiatric Nursing* 42(November 2022):97–105.
- El-Kot, G., R. J. Burke, and L. M. Fiksenbaum. 2019. "Egyptian Women Supervisory Empowerment Behaviors on Well-Being Outcomes." *Gender in Management* 34(5):350–65.
- Ermawati, Siti. 2016. "Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita Karier Ditinjau Dalam Perspektif Islam)." *Jurnal Edutama* 2(2):1–11.
- Frichilia, Claudia, Silvy Mandey, and Hendra Tawas. 2016. "Stres Kerja Serta Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gender ( Studi

Triatmanto, Wahyuni

- Pada Karyawan Pt . Bank Danamon , Tbk Manado )." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(04):857–63.
- George, E., and K. A. Zakkariya. 2018. *Psychological Empowerment and Job Satisfaction in the Banking Sector*.
- Glazer, Sharon. 2021. "Organizational Role Ambiguity as a Proxy for Uncertainty Avoidance." *International Journal of Intercultural Relations* 85(August):1–12.
- Harish, K. A., and B. Jeya Prabha. 2019. "An Investigation on the Empowerment of Employees and It's Impact on Employee Productivity and Effectiveness." *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering* 8(7):249–52.
- Hermayanti, Desy. 2014. "Kebermaknaan Hidup Dan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier Yang Berkeluarga Di Kota Samarinda." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 2(2):85–90.
- Hm, Muhdar, Fakultas Syariah, Ekonomi Islam, Iain Sultan, and Amai Gorontalo. 2012. "Stres Kerja Dan Kinerja Dalam Perspektif Teori Dan Bukti Empirik." *Jurnal Ekonomika Bisnis* 03(02).
- Hoffman, R. C., and F. M. Shipper. 2018. "Shared Core Values of High Performing Employee-Owned Enterprises." *Journal of Management, Spirituality and Religion* 15(4):285–304.
- Huntsman, David, Alex Greer, Haley Murphy, and Steven Haynes. 2021. "Enhancing Adaptive Performance in Emergency Response: Empowerment Practices and the Moderating Role of Tempo Balance." *Safety Science* 134.
- Huo, Meng-long, and Zhou Jiang. 2023. "Work – Life Conflict and Job Performance : The Mediating Role of Employee Wellbeing and the Moderating Role of Trait Extraversion." 205(February).
- Jaworski, Caitlin, Swathi Ravichandran, Aryn C. Karpinski, and Shweta Singh. 2018. "The Effects of Training Satisfaction, Employee Benefits, and Incentives on Part-Time Employees' Commitment." *International Journal of Hospitality Management* 74(February):1–12.
- Jeon, S., A. Hovav, J. Han, and S. Alter. 2018. "Rethinking the Prevailing Security Paradigm: Can User Empowerment with Traceability Reduce the Rate of Security Policy Circumvention?" *Data Base for Advances in Information Systems* 49(3):54–77.
- de Jong, Peter F., Bieke G. M. Schreurs, and Marjolein Zee. 2022. "Parent–Child Conflict during Homeschooling in Times of the COVID-19 Pandemic: A Key Role for Mothers' Self-Efficacy in Teaching." *Contemporary Educational Psychology* 70(June):102083.
- Karakurt, Nurgül, Yasemin Erden, and Aslı Sis Çelik. 2023. "The Relationship between Nurses' Work Stress Levels and Work-Family Conflict during the COVID-19 Pandemic and the Affecting Factors: A Study from Turkey." *Archives of Psychiatric Nursing* 42(January 2022):61–67.
- de la Vega, Noa. 2022. "The Differential Effect of Childbirth on Men's and Women's Careers." *Labour Economics* 78(March 2021):102249.
- Lathabhavan, R., S. A. Balasubramanian, and T. Natarajan. 2018. "Towards the Shattering of Glass Ceiling in the Indian Banking Sector: A Comparative Analysis among Public, Private and Foreign Banks." *International Journal*

- Lee, Gyehee, Taegoo (Terry) Kim, Seok Ho Shin, and Ick Keun Oh. 2012. "The Managed Heart: The Structural Analysis of the Stressor-Strain Relationship and Customer Orientation among Emotional Labor Workers in Korean Hotels." *International Journal of Hospitality Management* 31(4):1067-82.
- Li, H. U., S. Huang, J. Shu, and C. Liu. 2018. "Employee Work Performance Mediates Empowering Leader Behavior and Employee Voice." *Social Behavior and Personality* 46(12):1997-2008.
- Li, R., H. Wang, and M. Huang. 2018. "From Empowerment to Multilevel Creativity: The Role of Employee Self-Perceived Status and Feedback-Seeking Climate." *Journal of Leadership and Organizational Studies* 25(4):430-42.
- Liu, Annie H., Albert Noel Gould, Minna Rollins, and Hongzhi Gao. 2014. "Role Conflict and Ambiguity Confronting Transnational Business Networkers: Contrasting Social Stigma and Relational Risks for Chinese and Western Boundary Spanners." *Industrial Marketing Management* 43(6):911-19.
- Liu, Chiu Wan. 2022. "Online Banking and Women's Increasing Bargaining Power in Marriage: A Case Study in a 'Taobao Village' of Southern Fujian." *Women's Studies International Forum* 92(1):102597.
- Madera, Juan M., Mary Dawson, and Jack A. Neal. 2014. "Managing Language Barriers in the Workplace: The Roles of Job Demands and Resources on Turnover Intentions." *International Journal of Hospitality Management* 42:117-25.
- Meunier, S., C. Roberge, S. Coulombe, and J. Houle. 2019. "Feeling Better at Work! Mental Health Self-Management Strategies for Workers with Depressive and Anxiety Symptoms." *Journal of Affective Disorders* 254:7-14.
- Muis, Masyitha, M. Furqaan Nai'em, Andi Arsunan Arsin, A. Muflihah Darwis, Yahya Thamrin, and Nurul Anniza Putri Hans. 2021. "The Effect of Multiple Role Conflicts and Work Stress on the Work Performance of Female Employees." *Gaceta Sanitaria* 35(2018):S90-93.
- Nambisan, Satish, and Robert A. Baron. 2021. "On the Costs of Digital Entrepreneurship: Role Conflict, Stress, and Venture Performance in Digital Platform-Based Ecosystems." *Journal of Business Research* 125(June 2019):520-32.
- Naved, R., T. Rahman, S. Willan, R. Jewkes, and A. Gibbs. 2018. "Female Garment Workers' Experiences of Violence in Their Homes and Workplaces in Bangladesh: A Qualitative Study." *Social Science and Medicine* 196:150-57.
- Park, Lora E., Gao Xian Lin, Ya Hui Chang, Cassie O'Brien, and Deborah E. Ward. 2022. "Burning the Candle at Both Ends: The Role of Financial Contingency of Self-Worth and Work-Family Conflict on Job and Parental Well-Being." *Personality and Individual Differences* 199(July):111824.
- Rai, R., and S. Tripathi. 2017. "Dimensions of Occupational Stress Impacting Turnover Intentions amongst BPO Employees: An Empirical Study." *Prabandhan: Indian Journal of Management* 10(10):53-61.

Triatmanto, Wahyuni

- Rajan, B. C., and M. P. C. David. 2019. "Occupational Health Hazards among IT Sector Women Employees in Tamil Nadu." *Indian Journal of Public Health Research and Development* 10(2):80–84.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2014. *Organizational Behavior*. 15th ed. edited by S. Yagan. New York: Pearson Education, Inc.
- Rolfö, L. V. 2018. "Relocation to an Activity-Based Flexible Office – Design Processes and Outcomes." *Applied Ergonomics* 73:141–50.
- Schepers, Jeroen J. L., Edwin J. Nijssen, and Gielis A. H. van der Heijden. 2016. "Innovation in the Frontline: Exploring the Relationship between Role Conflict, Ideas for Improvement, and Employee Service Performance." *International Journal of Research in Marketing* 33(4):797–817.
- Singh, Priya, Teena Saharan, and Mohammad Younus Bhat. 2022. "Does Workplace Issues Influence Women Career Progression? A Case of Indian Airline Industry." *Research in Transportation Business and Management* 43(October 2020):100699.
- Sitorus, Deo Sansha, and Yoyok Soesatyo. 2018. "Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)* 7(1):45. doi: 10.26740/bisma.v7n1.p45-52.
- Specht, Jennifer A. 2013. "Mentoring Relationships and the Levels of Role Conflict and Role Ambiguity Experienced by Novice Nursing Faculty." *Journal of Professional Nursing* 29(5):25–31.
- joenTeo, Stephen T. T., Tim Bentley, and Diep Nguyen. 2020. "Psychosocial Work Environment, Work Engagement, and Employee Commitment: A Moderated, Mediation Model." *International Journal of Hospitality Management* 88(October 2019):102415.
- Triatmanto, Boge. 2017. "Analisis Pengembangan Karier Yang Dipengaruhi Oleh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Prestasi Kerja." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 5(2):72–82.
- Tripathi, N., and M. Bharadwaja. 2019. "Psychological Empowerment and Stress: Role of Personality and Power Distance." *Journal of Indian Business Research* 11(3):281–98.
- Wang, Dan, Xueqing Wang, Mark A. Griffin, and Ziyang Wang. 2020. "Safety Stressors, Safety-Specific Trust, and Safety Citizenship Behavior: A Contingency Perspective." *Accident Analysis and Prevention* 142(April).
- Xie, Li, and Yong Zheng. 2022. "Masculinity Contest Culture and Turnover Intentions: The Roles of Work Stress and Coping Styles." *Personality and Individual Differences* 199(July):111836.
- Yang, J. H., and A. S. Park. 2018. "Effects of Factors Affecting Job Satisfaction of Non-Regular, Female Workers in Hospitals." *Asia Life Sciences SUPPLEMENT*(1):295–305.
- Yin, Y., Y. Wang, and Y. Lu. 2019. "Antecedents and Outcomes of Employee Empowerment Practices: A Theoretical Extension with Empirical Evidence." *Human Resource Management Journal*.