

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN EFIKASI DIRI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PADA  
DIVISI CANNERY PT. GREAT GIANT PINEAPPLE**

**(Skripsi)**

**Oleh:  
ANGGA REYNALDO**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2024**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PADA DIVISI CANNERY PT. GREAT GIANT PINEAPPLE**

Oleh

**ANGGA REYNALDO**

Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya demi memenuhi tujuan yang dicapai perlu ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam organisasi. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dialami suatu Perusahaan, diantaranya konflik peran ganda dan efikasi diri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan wanita pada divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert dan teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, untuk sampel yang digunakan sebanyak 140 responden. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis linear berganda dan uji t menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis pertama yang diajukan (konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita PT. Great Giant Pineapple). Penelitian ini mengungkapkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan wanita divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple. Hasil penelitian ini juga mendukung hipotesis kedua yang diajukan yaitu efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple. Karyawan disarankan agar dapat mengatur barang konsumsi rumah tangga, memaksimalkan waktu bersama keluarga maupun bekerja dan saling bertukar informasi tentang prosedur kerja serta komunikasikan jika ada hambatan bekerja. Kemudian peneliti menyarankan bagi pihak perusahaan untuk menjaga lingkungan organisasi yang positif dan mengapresiasi kinerjanya sehingga karyawan merasa termotivasi dalam bekerja. Selanjutnya juga penting memperhatikan jam kerja dengan beban kerja karyawan, berdiskusi terkait kendala pekerjaan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat dalam pengambilan keputusan.

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Efikasi Diri, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF MULTIPLE ROLE CONFLICT AND SELF EFFICACY ON THE PERFORMANCE OF FEMALE EMPLOYEES IN THE CANNERY DIVISION OF PT. GREAT GIANT PINEAPPLE**

**By**

**ANGGA REYNALDO**

In carrying out its activities to meet the goals achieved, companies need to be supported by quality human resources, performance is an important part of the organization. Many factors influence employee performance experienced by a company, including multiple role conflict and self-efficacy. This research aims to determine the effect of dual role conflict and self-efficacy on the performance of female employees in the Cannery division of PT. Great Giant Pineapple. The data collection method in this research used a questionnaire with a Likert scale and the sampling technique used in this research used a purposive sampling method, for the sample used was 140 respondents. The data analysis tools used in this research are multiple linear analysis and t test using the SPSS version 23 application. The results of this research do not support the first hypothesis proposed (dual role conflict has a negative and significant effect on the performance of female employees of PT. Great Giant Pineapple). This research reveals that dual role conflict has a negative but not significant effect on the performance of female employees in the Cannery division of PT. Great Giant Pineapple. The results of this research also support the second hypothesis proposed, namely that self-efficacy has a positive and significant effect on the performance of female employees in the Cannery division of PT. Great Giant Pineapple. Employees are advised to be able to organize household consumption goods, maximize time with family and work and exchange information about work procedures and communicate if there are work obstacles. Then the researcher suggested that the company maintain a positive organizational environment and appreciate its performance so that employees feel motivated at work. Furthermore, it is also important to pay attention to working hours and employee workload, discuss work constraints and provide opportunities for employees to express opinions in decision making.

**Keywords:** Multiple Role Conflict, Self-Efficacy, Employee Performance.

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN EFIKASI DIRI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PADA  
DIVISI CANNERY PT. GREAT GIANT PINEAPPLE**

**Oleh:  
ANGGA REYNALDO**

**Skripsi**  
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
**SARJANA MANAJEMEN**

Pada

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lampung



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2024**

Judul Skripsi : **PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA  
DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN WANITA PADA DIVISI  
CANNERY PT. GREAT GIANT PINEAPPLE**

Nama Mahasiswa : **Angga Reynaldo**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1711011091**

Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



**Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**  
NIP. 19711121 199512 1 001

**2. Ketua Jurusan Manajemen**

**Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**  
NIP. 19680708 2002212 1 003

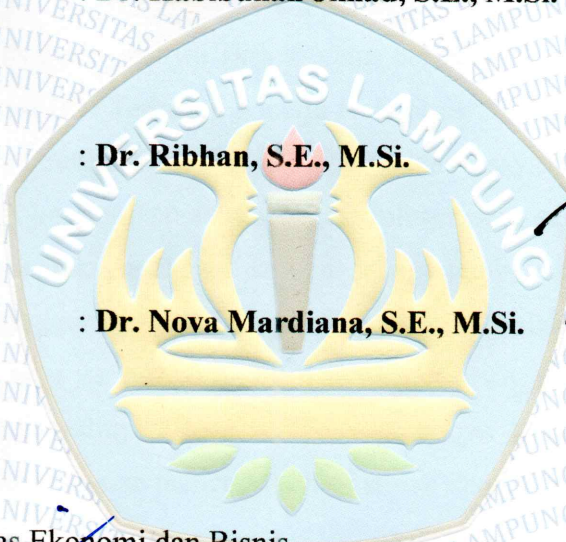
**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**

**Sekretaris : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**

**Penguji : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.Si.**



**2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.**  
**NIP. 19660621 1990003 1 003**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 19 Juni 2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Angga Reynaldo

NPM : 1711011091

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Divisi Cannery PT. Great Giant Pineapple” adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan yang saya ambil dengan cara meniru dalam bentuk rangkaian kalimat maupun simbol yang menunjukkan pendapat atau gagasan penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya, selain itu atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 19 Juni 2024



ANGGA REYNALDO

## RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Kediri, Jawa Timur pada tanggal 17 April 1999 yang merupakan anak pertama dari dua bersaudara pasangan Bapak Ali Masrul dan Ibu Aenah. Penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) di TK Nurul Barokah pada tahun 2005. Sekolah Dasar (SD) yang ditempuh penulis di SD Negeri 1 Bandar Agung yang diselesaikan tahun 2011. Selanjutnya penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 3 Terusan Nunyai pada tahun 2014, kemudian melanjutkan ke jenjang pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan jurusan Teknik Komputer dan Jaringan di SMK Negeri 2 Terbanggi Besar dan lulus pada tahun 2017.

Penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan Sarjana (S1) yang terdaftar di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) pada tahun 2017. Selama perkuliahan, penulis pernah aktif dalam kepemimpinan organisasi BEM Unila, UKPM-F PILAR FEB Unila, dan PMII Rayon FEB Unila. Disela perkuliahan juga penulis mengikuti berbagai kegiatan dalam event organizer. Penulis juga telah melaksanakan program pengabdian masyarakat Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di Desa Sumbergede, Kecamatan Sekampung, Kabupaten Lampung Timur, Lampung pada Januari hingga Februari 2020. Penulis sempat berkarir di dunia FnB sejak tahun 2021 hingga 2023.



## **MOTTO**

**“Aku meminta kekuatan dan Allah memberikanku kesulitan untuk  
membuatku semakin kuat”**

**Salahudin Al-Ayyubi**

**“Untuk mendapatkan apa yang harus kamu suka, pertama kamu harus  
sabar dengan apa yang kamu tidak suka”**

**Imam Al-Ghazali**

**“Berusaha dan berdo'a merupakan jalan terbaik untuk menuju kesuksesan”**

**Angga Reynaldo**

## **PERSEMBAHAN**

Puji syukur kepada Allah SWT, karena atas izin-Nya telah terselesaikan karya tulis ilmiah ini, shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW. Karya ini kupersembahkan kepada:

### **Kedua Orang Tuaku**

Bapak Ali Masrul dan Ibu Aenah, sebagai sosok inspirasi hidupku dalam menjalani proses pembelajaran hari ini, yang telah membesarkan dan mendidiku dengan penuh rasa kasih sayang, selalu membimbing serta menasehati dengan ketulusan dan keikhlasan yang tiada terbalas, serta selalu mendo'akan yang terbaik bagi putranya. Ya Allah berikanlah aku kesempatan untuk membahagiakan mereka dengan pencapaianku kelak, Aamiin.

Terimakasih kepada keluarga besar yang senantiasa memberikan dukungan dan mendo'akan agar dimudahkan dalam segala hal serta dapat menebar manfaat positif bagi sesama. Terimakasih telah menemani dalam setiap langkahku dan menjadi penyemangat disaat lelah. Semoga selalu diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.

### **Dosen Pembimbingku**

Bapak. Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.

**Terimakasih kepada Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lampung**

## SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada Divisi Cannery PT. Great Giant Pineapple**" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Strata Satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak akan tersusun baik tanpa adanya bantuan dari pihak-pihak terkait. Oleh karena itu, pada kesempatan ini tidak lupa peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu selama perkuliahan maupun dalam menyusun skripsi ini. Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya peneliti sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, sekaligus Dosen Pembahas Pertama dan Sekretaris Penguji yang telah memberikan arahan, saran, dan kritik dalam proses penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang selalu memberikan arahan, saran, nasihat, serta motivasi selama peneliti menyelesaikan proses penyusunan skripsi.

4. Bapak Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan ilmu dan waktu, kritik, saran, serta motivasi untuk penulis selama menyelesaikan skripsi.
5. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku Dosen Pembahas Kedua serta Penguji Utama yang telah memberikan arahan, saran dan kritik dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M., selaku Dosen Pembahas Ketiga yang telah memberikan arahan, saran, dan kritik dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Lis Andriani HR, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembahas Keempat dan Pembimbing Akademik yang telah memberikan nasihat, saran, dan motivasi selama menjalani proses perkuliahan maupun dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu dan pelajaran yang bermanfaat bagi peneliti selama menempuh pendidikan di Universitas Lampung.
9. Seluruh staff akademik, administrasi, tata usaha, para pegawai, serta staff keamanan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah mengabdikan lingkungan fakultas serta membantu selama proses perkuliahan maupun penyusunan skripsi.
10. Pimpinan dan seluruh karyawan Great Giant Foods dan PT. Great Giant Pineapple, terkhusus untuk kak Dian, kak Nia, dan kak Hilwa. Terimakasih telah memberikan izin dan menyempatkan waktu demi kelancaran penelitian ini.
11. Adikku Salma Rizki Handayani yang selalu memberikan dukungan dalam setiap langkah, semoga selalu diberikan kesehatan dan kemudahan untuk meraih apa yang diinginkan serta dapat membanggakan kedua orang tua.
12. Keluarga besar Lampung, Rangkasbitung, dan Kediri yang selalu mendukung dalam segala hal dan do'anya yang tak terbalas oleh peneliti.
13. Teman-teman selama masa kuliah hingga saat ini yang telah memberikan arahan dan semangat bagi peneliti untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini: Aji, Daffa, David, Ricky, Syarif, Tama, Yogi, Zainal, dan teman-teman

yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih telah berbagi hidup dengan selalu memberikan dukungan dikala senang maupun lelah. Semoga apa yang diinginkan tercapai.

14. Seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2017 yang telah membantu selama proses perkuliahan dan saling berbagi cerita. Semoga apa yang diinginkan tercapai.
15. Teman-teman dan pembimbing KKN, serta masyarakat Desa Sumbergede, Kecamatan Sekampung, Kabupaten Lampung Timur, Lampung. Terimakasih telah mendukung dan berbagi ilmu selama proses pengabdian masyarakat. Semoga selalu diberikan kemudahan dalam segala hal.
16. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas dukungan dan do'anya baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga peneliti dapat menyelesaikan studinya.

Peneliti sadar bahwa penelitian ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan ini. Akhir kata peneliti mohon maaf apabila dalam skripsi ini banyak kesalahan. Semoga bermanfaat bagi peneliti dan bagi pembaca. Aamiin.

Bandar Lampung, 7 Juni 2024  
Peneliti

Angga Reynaldo

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>DAFTAR ISI</b> .....	i
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	v
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Batasan Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1 Konflik Peran Ganda .....	9
2.1.1 Pengertian Konflik Peran Ganda .....	9
2.1.2 Indikator Konflik Peran Ganda .....	11
2.1.3 Dampak Konflik Peran Ganda .....	11
2.1.4 Strategi Mengelola Konflik Peran Ganda .....	12
2.2 Efikasi Diri .....	12
2.2.1 Pengertian Efikasi Diri .....	12
2.2.2 Indikator Efikasi Diri .....	13
2.2.3 Sumber-sumber Efikasi Diri .....	15

2.3 Kinerja Karyawan .....	15
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	15
2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan .....	17
2.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan .....	18
2.3.4 Manajemen Kinerja Karyawan .....	20
2.4 Penelitian Terdahulu .....	21
2.5 Kerangka Pemikiran .....	26
2.6 Perumusan Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Objek Penelitian .....	28
3.2 Jenis Penelitian .....	29
3.3 Sumber Data .....	29
3.4 Populasi dan Sampel .....	30
3.4.1 Populasi .....	30
3.4.2 Sampel .....	30
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	31
3.5.1 Kuesioner .....	31
3.5.2 Studi Pustaka .....	31
3.6 Definisi Operasional Variabel .....	32
3.7 Skala Pengukuran Variabel .....	33
3.8 Metode Analisis Data .....	35
3.8.1 Analisis Data Kualitatif .....	35
3.8.2 Analisis Data Kuantitatif .....	36
3.9 Pengujian Instrumen Penelitian .....	36
3.9.1 Uji Reliabilitas .....	37
3.9.2 Uji Validitas .....	39
3.9.3 Uji Normalitas .....	40
3.10 Pengujian Hipotesis .....	42
3.10.1 Uji T (Parsial) .....	42
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
4.1 Gambaran Umum .....	44

4.1.1 Profil Perusahaan .....	44
4.1.2 Profil Responden .....	44
4.1.2.1 Profil Usia .....	44
4.1.2.2 Profil Pendidikan Terakhir .....	45
4.1.2.3 Profil Masa Kerja .....	46
4.1.2.4 Profil Jumlah Anak .....	46
4.1.2.5 Profil Lama Berkeluarga .....	47
4.1.2.6 Profil Pendapatan per Bulan .....	48
4.2 Analisis Deskriptif .....	49
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Konflik Peran Ganda (X1) ....	49
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri (X2) .....	51
4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	53
4.3 Hasil Analisis Data .....	56
4.3.1 Hasil Analisis Regresi Linier berganda .....	56
4.4 Hasil Analisis Hipotesis .....	57
4.4.1 Hasil Uji t Parsial .....	57
4.5 Pembahasan .....	58
4.5.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Divisi <i>Cannery</i> PT. Great Giant Pineapple .....	58
4.5.2 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Divisi <i>Cannery</i> PT. Great Giant Pineapple .....	60
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>62</b>
5.1 Kesimpulan .....	62
5.2 Saran .....	63

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	33
Tabel 3.2 Penerapan Skala <i>Likert</i> .....	34
Tabel 3.3 Kategori Skala <i>Likert</i> .....	35
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	37
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas .....	39
Tabel 3.6 Hasil Uji Normalitas .....	42
Tabel 4.1 Profil Usia Responden .....	45
Tabel 4.2 Profil Pendidikan Terakhir Responden .....	45
Tabel 4.3 Profil Masa Kerja Responden .....	46
Tabel 4.4 Profil Jumlah Anak Responden .....	47
Tabel 4.5 Profil Lama Berkeluarga Responden .....	47
Tabel 4.6 Profil Pendapatan per Bulan Responden .....	48
Tabel 4.7 Kategori Skala Likert .....	49
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Konflik Peran Ganda .....	50
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Efikasi Diri .....	52
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan .....	54
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	56
Tabel 4.12 Hasil Uji T (Parsial) .....	57

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	26
Gambar 3.1 Lokasi PT. Great Giant Pineapple .....	28
Gambar 3.2 <i>Normal Probability Plots</i> .....	41

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Globalisasi kini sudah terdengar tidak asing lagi bagi masyarakat, dengan adanya globalisasi ini akan tercipta pertukaran hubungan masyarakat dalam berbagai aspek tanpa mengalami hambatan yang berarti. Persaingan di era globalisasi membuat organisasi dituntut untuk meningkatkan daya saing agar lebih efisien dan efektif dengan mengelola sumber daya yang ada. Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya demi memenuhi tujuan yang dicapai perlu ditunjang salah satunya oleh sumber daya manusia yang berkualitas juga, yang dalam hal ini tenaga kerja. Dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas agar roda perusahaan terus berjalan ditengah persaingan yang ketat.

Tenaga kerja berperan penting sebagai salah satu aset organisasi karena sebegus apapun peralatan pendukung pekerjaan jika tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang mumpuni, maka peralatan tersebut tidak dapat dioperasikan dengan maksimal (Adhari, 2021). Demi mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai kompetensi, organisasi juga harus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Kinerja menurut Adhari (2021) dapat diartikan sebagai keseluruhan kerja dari seorang karyawan yang dapat memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian yang mencakup rancangan pekerjaan, visi dan misi serta tujuan organisasi. Jadi kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam upaya perusahaan melaksanakan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Fenomena globalisasi menjadikan segala aspek mengalami persaingan yang ketat agar menghasilkan *output* yang lebih baik sehingga mengakibatkan berubahnya pola kehidupan masyarakat. Dengan adanya perubahan tersebut, muncul beragam tantangan yang dihadapi dalam hidup rumah tangga. Gejala peningkatan kebutuhan hidup rumah tangga tidak menjadi sebuah permasalahan yang signifikan terhadap keluarga dengan ekonomi yang baik. Tetapi bagaimana jika kebutuhan hidup rumah tangga dirasakan oleh golongan keluarga dengan ekonomi yang kurang baik atau dibawahnya.

Adanya desakan kebutuhan hidup yang semakin tinggi membuat setiap keluarga harus memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan terjadinya peningkatan kebutuhan hidup rumah tangga membuat sebagian wanita ikut berperan sebagai pencari nafkah, hal ini banyak terlihat dalam keluarga dengan status ekonomi kebawah. Wanita yang dulunya hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, kini banyak juga yang mengambil peran sebagai pencari nafkah demi memenuhi kebutuhan hidup rumah tangga atau agar mendapatkan pendapatan lebih baik karena tidak semua wanita bekerja disebabkan oleh kurangnya pendapatan pencari nafkah utama.

Dikutip dari Badan Pusat Statistik dalam publikasi Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia (Februari, 2023) jumlah wanita yang bekerja di Indonesia mencapai 54,41 juta jiwa dari total 138,63 juta. Sementara itu jumlah wanita pekerja di wilayah Lampung berjumlah 1,78 juta jiwa, jauh lebih sedikit dengan laki-laki yang bekerja sebesar 3,01 juta jiwa. Pada dasarnya seorang wanita yang menjalankan peran sebagai seorang istri dalam kehidupan rumah tangga, namun tidak menutup kemungkinan wanita tersebut untuk bekerja yang nantinya menjalani peran ganda.

Peran menjadi seorang ibu rumah tangga dan wanita karir sekaligus dapat membuat keharmonisan salah satu peran terganggu, salah satu masalah yang timbul akibat dari menjalani peran ganda yaitu terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (Asbari et al., 2020). Hal tersebut juga akan berdampak pada timbulnya

masalah yang mempengaruhi kinerja dalam bekerja akibat dari adanya konflik peran ganda antara keluarga dan pekerjaan (Muis et al., 2021).

Berdasarkan pandangan Nasekhah dalam Muis et al., (2021) seorang wanita yang telah berumah tangga dan juga menjadi wanita karir dengan seorang wanita karir yang belum berkeluarga memiliki perbedaan dalam kinerjanya. Jika peran dalam berkeluarga dengan peran pekerjaan tidak ditangani dengan baik, maka dapat menimbulkan benturan yang mempengaruhi kinerja seseorang. Seorang wanita yang mengalami konflik peran ganda juga akan berdampak pada keluarga dalam rumah tangga dan pekerjaan mereka dalam organisasi, hal ini tentunya perlu diatasi (Wahida dalam Muis et al., 2021).

Dampak dari adanya konflik peran ganda tersebut membuat wanita memiliki efikasi diri yang diartikan sebagai bentuk keyakinan terkait kemampuan yang ada pada dirinya sendiri. Berdasarkan pandangan Bandura dalam Na-Nan & Sanamthong (2020) Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam meraih tujuan dengan mengevaluasi pengalaman masa lalu, keyakinan dimaksudkan mengarah pada individu untuk mengatasi permasalahan yang dijalankan agar memiliki kinerja yang diharapkan. Yusuf menyatakan seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan melakukan suatu perilaku dengan harapan yang tinggi, jika memiliki efikasi diri yang rendah maka akan melakukan tindakan tertentu dengan tingkat harapan yang rendah (Na-Nan & Sanamthong, 2020).

Efikasi diri menurut Kristiyani (2016) lebih menekankan pada kemampuan performa individu dibandingkan dengan kualitas seseorang yang lebih menilai kemampuan untuk memenuhi tugas dalam pekerjaan, bukan penilaian diri seseorang secara umum. Jadi peran efikasi diri sangatlah penting diperlukan karena berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Perusahaan yang memperhatikan kinerja karyawan dengan baik kemungkinan kinerja perusahaan tersebut berdampak baik juga, berarti terdapat hubungan yang selaras antara

kinerja individu karyawan itu sendiri dengan kinerja perusahaan (Nur dkk dalam Muis et al., 2021).

Penelitian ini dilakukan di divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple yang beralamat di jalan Lintas Sumatra No. KM 77, Kec. Terbanggi Besar, Kab. Lampung Tengah, Lampung, 34163. PT. Great Giant Pineapple (GGP) berdiri pada tahun 1979 merupakan sebuah perusahaan pengelola perkebunan hortikultura seluas 33.700 hektar dengan perkebunan nanas premium yang terintegrasi langsung dengan perkebunan dan produksi kalengnya agar kandungan buah tetap terjaga. Perusahaan ini memiliki produksi pengolahan nanas terbesar didunia yang memiliki pangsa pasar 25% didunia. Dengan proses produksi yang besar rata-rata 13 ribu kontainer per tahun mampu memenuhi kebutuhan ekspor lebih dari 60 negara. Agar berfokus pada pengembangan bisnis buah segar, pada tahun 2018 PT. Great Giant Pineapple melebur dengan PT. Nusantara Tropical Farm dibawah manajemen PT. Great Giant Pineapple.

Hasil produksi PT. Great Giant Pineapple saat ini adalah nanas kaleng, nanas potong dalam kemasan *cup* dan *pouch*, selai nanas, jus konsentrat nanas, dan buah koktail kaleng. Tak hanya melakukan ekspor, dalam pasar domestik tersendiri perusahaan ini juga memproduksi nanas kaleng, keripik pisang, dan jus buah. Selain buah olahan, PT. Great Giant Pineapple juga mengelola perkebunan pisang, nanas, dan jambu untuk buah segar. Dari proses produksi tersebut menghasilkan limbah cair sekitar 5.000 meter kubik tiap hari. Pada tahun 2011 berdiri instalasi pabrik biogas yang berkapasitas 4 juta liter dengan mengubah limbah dari pengolahan buah menjadi gas metana, pengelolaan limbah tersebut menggunakan teknologi ramah lingkungan. Dengan menerapkan prinsip *zero waste*, limbah yang awalnya tak bernilai diubah menjadi produk dengan nilai guna tinggi seperti pupuk organik, biogas, dan energi.

PT. Great Giant Pineapple juga menggunakan teknologi terbaru seperti *precision agriculture* (penggunaan drone, *Internet of Things*), seluruh proses dari hulu hingga hilir (penanaman, *harvesting*, *processing*) dikelola secara terintegrasi.

Perusahaan ini juga memperkenalkan aplikasi berbasis android bernama *eGrower* (mitra petani) dengan mengajarkan standar budidaya, bibit, teknologi dan *packing house* yang nantinya hasil budidaya akan dibeli perusahaan lewat koperasi.

Dalam menjalankan proses produksi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, PT. Great Giant Pineapple memiliki beberapa divisi utama yaitu: *Can Making, Cannery, Drum Making, Juice, dan Labelling*. Penelitian ini dilakukan pada divisi *Cannery* yang memiliki *jobdesc* secara garis besar bertanggung jawab terhadap proses pengalengan nanas dari buah hingga masuk ke kaleng.

Adapun program pemberdayaan dan fasilitas perusahaan yang diberikan kepada karyawan meliputi:

1. Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan.

Dalam memberdayakan karyawan, maka perusahaan memberikan program "*Employee Development Training*" yang mengedukasi mengenai pendidikan anti korupsi, pendidikan SA 8000 (Social Accountability) yang merupakan standar sertifikasi terkemuka untuk bisnis organisasi, serta kebebasan berserikat. Selain itu juga terdapat program "*Safety Health and Environment*" yang memberikan materi manajemen resiko, Kelamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K), dan pelatihan pengelolaan limbah B3.

2. Program Penghargaan Masa Kerja.

Dengan pemberian penghargaan masa kerja karyawan yang memiliki kinerja baik yang dimulai dari 15 tahun dan seterusnya (kelipatan 5 tahun) berupa pin emas, hal ini menunjukkan perusahaan begitu peduli dengan memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah berkontribusi dalam kinerja perusahaan.

3. Program Pensiun Sehat.

Dengan memberikan pelatihan kewirausahaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, diharapkan dapat menjadi semangat tanpa harus khawatir kehilangan pekerjaan setelah pensiun.

4. Program Pendidikan.

Dengan memberikan fasilitas pendidikan untuk keluarga karyawan dan juga memberikan sumbangan beasiswa bagi anak karyawan yang berprestasi di

perguruan tinggi negeri. Tak hanya itu, disediakan juga bis antar jemput sekolah untuk anak karyawan.

#### 5. Program Fasilitas Tempat Tinggal dan Lingkungan Organisasi.

Dengan menyediakan fasilitas tempat tinggal perumahan atau mess bagi karyawan yang jauh dari lokasi kerja (karyawan belum berkeluarga) dan tempat ibadah lokal serta sarana prasarana olahraga maupun koperasi perusahaan. Perusahaan juga rutin mengadakan rekreasi setiap tahun yang bertujuan untuk meningkatkan semangat dan keakraban antara karyawan bersama keluarganya. Selain itu, disediakan juga bis antar jemput kerja untuk karyawan perusahaan.

#### 6. Program Kesehatan

Dengan berdirinya instalasi layanan kesehatan gratis merupakan salah satu komitmen perusahaan untuk memberikan keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawannya sesuai dalam peraturan perundang-undangan. Disamping itu juga karyawan mendapat BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan. Kemudian terdapat program PMT anak dengan pemberian makanan tambahan bagi balita untuk memenuhi kebutuhan zat gizi yang sesuai dengan usia anak.

Sementara itu, melalui SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) PT. Great Giant Pineapple, memberikan program dan fasilitas khusus untuk karyawan wanita, meliputi:

1. Program pemberdayaan perempuan.
2. Seminar kesetaraan gender.
3. Penyuluhan kesehatan (AIDS).
4. Tempat penitipan anak.
5. *Pumping* untuk karyawan wanita yang ingin menyusui anaknya (diberi waktu 30 menit per hari kerja).

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PADA DIVISI CANNERY PT. GREAT GIANT PINEAPPLE”**.



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan Wanita pada divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana konflik peran ganda mempengaruhi kinerja karyawan wanita pada divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple.
2. Untuk mengetahui bagaimana efikasi diri mempengaruhi kinerja karyawan wanita pada divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi pihak yang memiliki kepentingan dengan pokok pembahasan yang diteliti. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis.

Dapat menambah pengalaman dan wawasan pengetahuan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia sebagai bekal ilmu dalam perkuliahan yang bermanfaat dalam dunia kerja sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan dan kontribusi dalam mempertimbangkan pengambilan kebijakan perusahaan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya terhadap pengaruh konflik peran ganda dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan wanita guna mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi perguruan tinggi.

Diharapkan hasil dari penelitian dapat dimanfaatkan dan dikembangkan oleh perguruan tinggi sebagai referensi dalam penerapan kebijakan yang berhubungan dengan pengelolaan kinerja karyawan wanita.

4. Bagi pihak lain.

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi pihak/peneliti lain terutama dalam pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh konflik peran ganda dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan wanita.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Agar ruang lingkup sesuai dengan tujuan penelitian, maka batasan-batasan penelitian yang dibuat peneliti yaitu:

1. Responden dalam penelitian ini berjenis kelamin wanita yang berstatus menikah atau pernah menikah.
2. Penelitian ini hanya membahas tentang konflik peran ganda dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan wanita pada divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Konflik Peran Ganda**

##### **2.1.1 Pengertian Konflik Peran Ganda**

Konflik peran ganda lebih mendefinisikan pada kesulitan yang dialami karyawan untuk memenuhi tugas dalam pekerjaan maupun tugas dalam keluarga (Morrison et al., 2020). Menurut Muis et al., (2020) konflik peran terjadi karena timbulnya tekanan dari dalam keluarga dan dalam pekerjaan. Jika seorang wanita yang telah berumah tangga tidak dapat menjalankan peran sebagai dalam keluarga dan pekerjaan dengan baik, akan berdampak pada kurangnya produktivitas dalam pekerjaan yang mengakibatkan peran dalam keluarga dan pekerjaan menjadi tidak seimbang. Sejalan dengan pendapat Crawford et al yang menyatakan konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu konflik yang terjadi karena tekanan antara peran dalam rumah tangga dengan peran ditempat kerja (Asbari et al., 2020), dengan beban dan jam kerja yang tinggi menandai adanya konflik peran ganda karena usaha dan waktu lebih banyak digunakan untuk bekerja, sehingga tenaga dan waktu untuk menjalani aktivitas dalam keluarga menjadi berkurang. Demikian dengan Herniawayati et al., (2023), konflik peran ganda menjelaskan terjadinya konflik antara tanggung jawab dalam kehidupan kerja dengan tanggung jawab pekerjaan rumah.

Sementara itu, Ramadhani dalam Khairina & Sahrah (2022) berpendapat bahwa seorang wanita yang telah menikah dan memiliki pekerjaan sebagai wanita karir diluar rumah merupakan wanita yang memiliki peran ganda. Konflik pekerjaan-

keluarga merupakan salah satu bentuk konflik yang terjadi antar peran, waktu dan tugas dalam pekerjaan dapat mengganggu tanggung jawab seseorang dalam rumah tangga. demikian dengan konflik keluarga-pekerjaan merupakan salah satu bentuk konflik antar peran yang berkaitan, termasuk waktu dan tugas dalam rumah tangga dapat mengganggu seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam pekerjaan (Netemeyer et al., dalam Djawoto et al., 2022). Demikian pendapat Hughes et al., dalam Soomro, Breitenecker, Shah (2018) konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika seseorang yang lebih banyak waktu bekerja dan berakibat pada konflik dengan rumah tangga, waktu yang berlebihan dalam menjalankan satu peran akan berdampak pada tuntutan peran lainnya yang dapat terjadinya konflik. Wiranawata (2023) menginterpretasikan seorang wanita karir yang telah berumah tangga memiliki dua tanggung jawab penting yaitu dalam pekerjaan untuk bekerja secara profesional dan peran dalam keluarga. Dengan adanya konflik peran ganda ini dapat menimbulkan dampak negatif, apabila tidak dapat diatasi dengan baik dapat menimbulkan ketidakseimbangan fisik maupun psikis. Sejalan dengan pendapat Latunusa, Timuneno & Fanggidae (2023), yang menyatakan konflik peran ganda terjadi karena ketidakseimbangan antara beberapa peran yang dijalankan dalam waktu bersamaan oleh seseorang.

Berdasarkan pandangan Sekaran dalam Khairina & Sahrah (2022) konflik peran ganda ditandai dengan masalah yang dialami oleh seorang yang menjalani dua peran dalam waktu yang bersamaan, yaitu peran mengurus rumah tangga dan peran menjadi seorang pekerja dalam perusahaan. Howard dkk mengemukakan terjadinya konflik peran ganda diakibatkan oleh ketidakseimbangan antar peran dalam rumah tangga dan peran menjadi wanita pekerja karena perbedaan tekanan antara peran tersebut (Khairina & Sahrah, 2023). Nai'em, Darwis & Amin dalam Muis et al., (2020) menekankan bahwa pekerja wanita memerlukan perhatian khusus karena memiliki tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai pekerja, perusahaan harus melihat pekerja wanita sebagai aset penting sehingga program kerja organisasi perlu dimaksimalkan karena akan memberi jalan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

### **2.1.2 Indikator Konflik Peran Ganda**

Menurut Morrison et al., (2020) ada beberapa indikator yang menjadi penyebab terjadinya konflik peran ganda, yaitu:

1. Tuntutan keluarga. Individu yang memiliki tanggung jawab dalam keluarga dan aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam rumah tangga dapat memberikan dampak negatif bagi pekerjaan.
2. Jam kerja yang tinggi. Dengan tuntutan jam kerja yang tinggi akan mengurangi waktu bersama keluarga.
3. Permintaan waktu luang. Dengan permintaan waktu untuk satu peran akan tercampur atau mengambil bagian peran yang lain.
4. Beban kerja yang berlebihan. Dengan dihadapkan beban kerja yang melebihi apa yang ditugaskan disertai waktu pekerjaan yang singkat membuat individu menjadi tertekan.
5. Ambiguitas peran. Ambiguitas peran muncul karena kurangnya informasi atau ketidakjelasan mengenai harapan terkait peran, metode atau konsekuensi dari peran untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.

### **2.1.3 Dampak Konflik Peran Ganda**

Menurut Morrison et al., (2020) konflik peran ganda memiliki dampak-dampak yang berpengaruh dalam pekerjaan dan keluarga, yaitu:

1. Konflik peran ganda mempengaruhi kesehatan yang mengakibatkan stress.
2. Konflik peran ganda mengakibatkan kelelahan dan tidak nyaman dan menimbulkan ketidakhadiran seorang karyawan dalam bekerja .
3. Konflik peran ganda menyebabkan kepuasan pernikahan, rumah tangga, serta kepuasan hidup menjadi berkurang.
4. Konflik peran ganda mengakibatkan keretakan dalam pernikahan dan membuat kenakalan pada anak.
5. Konflik peran ganda mengakibatkan dampak pada perusahaan seperti tingkat kepuasan kerja yang rendah, berkurangnya kehadiran bekerja dan kinerja yang rendah, kelelahan dalam bekerja, serta kondisi seseorang karyawan yang kurang semangat.

### **2.1.4 Strategi Mengelola Konflik Peran Ganda**

Menurut Morrison et al., (2020) ada beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk mengelola konflik peran ganda, yaitu:

1. Organisasi memberikan edukasi kepada karyawannya tentang konflik peran ganda dan cara mengatasinya, menjelaskan peran karyawan dengan jelas, dan memberikan peran yang dapat dijalani dengan baik.
2. Organisasi membuat jadwal kerja yang fleksibel bagi karyawan yang didukung dengan lingkungan kerja yang bersifat positif.
3. *Support* atasan dalam hal ini sangat dibutuhkan untuk mengurangi konflik peran ganda.
4. Organisasi harus lebih menghargai karyawan yang menjalankan peran dengan baik serta bekerja keras dalam pekerjaannya.

## **2.2 Efikasi Diri**

### **2.2.1 Pengertian Efikasi Diri**

Efikasi diri diartikan tentang keyakinan seorang akan kemampuannya yang menentukan bagaimana bersikap, merasakan, serta memotivasi diri sendiri. Efikasi diri lebih cenderung pada kemampuan seseorang mengerjakan tugasnya. Efikasi diri menurut Na-Nan & Sanamthong (2020) berkaitan dengan seberapa besar keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menciptakan proses pembelajarannya agar mendapat hasil kinerja yang diinginkan sesuai dengan harapannya. Clercq, Haq & Azeem (2018) yang menyatakan bahwa efikasi diri merupakan kemampuan yang ada dalam diri untuk berfikir dan mengembangkan menjadi tindakan yang berpengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mengidentifikasi untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, karena lebih terlibat dalam aktivitas pemrosesan pengetahuan yang lebih kompleks untuk meningkatkan basis pengetahuan dirinya.

Keyakinan tersebut menghasilkan output berupa capaian kinerja yang diharapkan dan mengatasi berbagai tantangan. Efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku individu seperti kondisi emosi, cara berfikir, termotivasi. Bandura menyatakan bahwa efikasi diri membuat individu berperilaku yang berkaitan dengan kemampuan seseorang menjalankan tugas., seseorang akan berusaha untuk mencapai apa yang diharapkan. Wood & Bandura berpendapat bahwa efikasi diri merupakan persepsi dalam menjalankan tugas pekerjaan, efikasi diri juga diartikan dengan tingkat percaya diri individu terhadap ketidakpastian tugas dalam pekerjaannya (Machmud, 2018).

Baron dan Byrne dalam Dheviests & Riyanto (2020) menyatakan efikasi diri merupakan evaluasi seseorang dalam hal kompetensi diri untuk menjalankan tugas pekerjaan, menghadapi tantangan, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efikasi diri adalah persepsi individu tentang seberapa baik dalam menghadapi situasi tertentu (Bandura dalam dalam Dheviests & Riyanto, 2020). Demikian halnya dengan pernyataan Kristiyani (2016) efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang ada dalam dirinya untuk menunjukkan kinerja yang dapat mempengaruhi kehidupannya, efikasi diri berkaitan dengan bagaimana individu tersebut merasakan, berfikir, berperilaku, serta memotivasi dirinya sendiri.

### **2.2.2 Indikator Efikasi Diri**

Ada empat proses yang menjadikannya sebagai indikator efikasi diri, yaitu proses kognitif, proses motivasional, proses afektif, dan proses seleksi menurut Bandura dalam Kristiyani (2016) yaitu sebagai berikut:

#### **1. Proses Kognitif.**

Keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan yang dalam dirinya dalam mengerjakan tugas yang diberikan memengaruhi cara ia dalam mempersepsikan hasil kinerjanya dimasa depan. Seorang yang yakin pada kemampuannya diperkirakan memperoleh hasil yang positif, sementara seseorang yang tidak yakin akan kemampuannya mengalami yang disebut kognitif, yaitu kondisi di mana seseorang dibayangi kekurangannya dan

meragukan dirinya untuk berhasil dalam mencapai tujuan (Bandura, 1997). Semakin kuat persepsi efikasi diri seseorang, semakin tinggi juga tujuan yang dibuat yang berdampak pada komitmen yang tinggi. Seseorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi, merancang kesuksesan menjadi pedoman positif yang mendukung kinerja. Sebaliknya, seorang yang kurang yakin terhadap kemampuannya, dibayangi kecemasan apabila gagal sehingga membuat semua pekerjaan menjadi sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### 2. Proses Motivasional.

Efikasi diri memiliki peran penting dalam hal motivasi diri. Seseorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan kesiapan meluangkan usaha dalam kinerja, tetap bertahan jika menemui kesulitan dan lebih termotivasi lagi walau memperoleh capaian negatif. Mereka membuat tujuan dan menetapkan tindakan untuk mencapai hal tersebut. Begitu juga sebaliknya, seseorang dengan tingkat efikasi diri yang rendah dapat menurunkan semangat dan komitmen pada tujuan yang telah ditetapkan.

#### 3. Proses Afektif.

Kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai hambatan memengaruhi seberapa besar tekanan yang dialami jika menemui kondisi yang sulit. Efikasi diri yang tinggi terhadap kemampuan yang ada pada diri sendiri memungkinkan mengurangi tingkat stress yang bisa dialami seseorang dalam pekerjaannya. Sebaliknya, seorang dengan tingkat efikasi rendah bisa mengalami kecemasan yang mengarah pada pemikiran yang menyebabkan kurangnya efektivitas fungsi kognitif dan inteligensi.

#### 4. Proses Seleksi.

Jika seseorang mengembangkan kemampuannya akan mempengaruhi keputusan apa yang diambil, lingkungan yang dipilih, dan pilihan mana saja yang dijadikan acuan. Seseorang sering terlibat dalam pekerjaan yang dianggap diri sendiri mampu melakukannya, serta menghindarkan dari sesuatu yang dirasa kurang mampu.



### 2.2.3 Sumber-Sumber Efikasi Diri

Bandura dalam Kristiyani (2016) mengemukakan bahwa sumber-sumber efikasi diri meliputi:

1. Interpretasi seseorang atas performansinya sendiri (*mastery experience*).
2. Informasi tentang apa yang bisa dijalankan seseorang dari pengalamannya (*vicarious experience*) melalui observasi atas perilaku orang lain seperti rekan kerja, lingkungan keluarga, atau orang dewasa disekitarnya.
3. Persuasi sosial (*social persuasion*) dan evaluasi dari rekan kerja baik atasan maupun bawahan, serta lingkungan keluarga.
4. Kondisi fisiologis dan emosional, seperti tekanan, suasana hati, kecemasan, dan lainnya yang bisa dijadikan indikator dari kapabilitas mereka.

Empat sumber pengaruh utama itulah yang dapat dikembangkan keyakinan seseorang terhadap efikasi dirinya. Cara yang paling efektif dalam memperoleh tingkat efikasi diri yang tinggi dengan melihat pengalaman-pengalaman kesuksesan. Keberhasilan dalam tugas pekerjaannya bisa membangun keyakinan mutlak bagi efikasi diri seseorang. Peningkatan efikasi diri juga dapat berasal dari orang lain dengan melihat pengalaman positif yang pernah orang lain alami. Pengaruh efikasi diri lainnya yaitu persuasi sosial yang dapat meningkatkan keyakinan individu untuk mencapai apa yang diharapkan. Seseorang yang diberi persuasi langsung dapat termotivasi untuk melakukan usaha yang lebih besar dan menghadapi tantangan dengan sebaik mungkin.

## 2.3 Kinerja Karyawan

### 2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam suatu tujuan yang telah ditetapkan, perlu diterapkan penilaian terhadap karyawan yang dimaksudkan sebagai umpan balik atas suatu pekerjaan tersebut. Hal ini tentu peran sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja menurut Koopmans et al., (2014) merupakan hasil dari pengaturan kerja yang relevan baik pengukuran yang bersifat objektif (jumlah aksi

tertentu atau output yang dijaga dalam catatan organisasi) atau penilaian yang bersifat subjektif ( kuantitas dan kualitas pekerjaan) karyawan. Dengan kata lain kinerja adalah tindakan yang telah ditetapkan dan hasil nyata karyawan tersebut berkontribusi dalam pencapaian organisasi. Kemudian menurut Armstrong & Taylor dalam Asbari (2020) kinerja merupakan suatu rangkaian proses yang berfokus pada tujuan yang direncanakan untuk memastikan proses organisasi berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pernyataan Mathis & Jackson dalam Asbari (2020) kinerja adalah perilaku yang dijalankan atau tidak dijalankan oleh seorang karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja dari prosesnya (Wibowo dalam Djawoto et al., 2022). Sementara itu pandangan Bishop dalam Soomro, Bretenecker & Shah (2018) kinerja karyawan merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan sebagai imbal balik hasil yang berwujud maupun tidak berwujud.

Lestari mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang ditunjukkan seseorang atau proses yang berhubungan dengan pekerjaan yang dijalani, kinerja diartikan proses yang dimulai dari proses *input* aktivitas, *output* dan *outcome* material (Merdeka & Herminingsih, 2021). Berdasarkan pandangan Moeheriono dalam Merdeka & Herminingsih (2021) menyatakan kinerja sebagai pandangan dari tingkat pelaksanaan dari program kerja yang dijalani. Kemudian Rivai & Sagala dalam Merdeka & Herminingsih (2021) mendefinisikan kinerja sebagai bagian dari perilaku prestasi kerja dari seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi. Demikian dengan pernyataan Morrison et al., (2021) menyatakan kinerja karyawan sebagai perilaku yang dijalankan dalam melaksanakan tugas atau *output* dari tanggung jawab pekerjaan. Kerns dalam Morrison et al., (2021) menyatakan kinerja karyawan sebagai pencapaian dari tugas kegiatan seorang individu pada hasil akhir yang telah ditetapkan.

Sementara itu Dar et al., dalam Morrison et al., (2021) menyatakan kinerja berfokus pada individu yang memanfaatkan sumber daya secara maksimal dalam rangka mencapai tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Balouch & Hassan dalam Morrison et al., (2021) menyatakan kinerja karyawan tentang

bagaimana individu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik atau tidak. Kemudian definisi kinerja menurut Faustino Cardoso Gomes adalah catatan dari hasil seseorang selama waktu tertentu dalam melakukan pekerjaan yang telah ditentukan (Dheviests & Riyanto, 2020). Kinerja sebagai hasil dari tugas pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan (Anwar Prabu Mangkunegara dalam Dheviests & Riyanto, 2020). Kuswati (2020) mendefinisikan kinerja karyawan berkaitan dengan hasil kerja individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut berupa kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Winda, Jimad, H & Mardiana (2022) yang menyatakan kinerja dipandang sebagai hasil yang merepresentasikan strategi yang telah ditetapkan, agar menghasilkan kinerja yang diinginkan tentu harus melibatkan seluruh jajaran perusahaan untuk saling berkoordinasi untuk mencapai tujuan yang perusahaan. Jadi, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang berperan dalam kinerja sebuah perusahaan.

Sementara itu Silaen et al., (2021) menyatakan kinerja memiliki beberapa definisi, yang pertama kinerja adalah hasil dari kerja yang diraih individu dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan; kedua tingkat keberhasilan individu untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan pada periode tertentu; yang terakhir merupakan penyelesaian tugas dan tanggung jawab sekelompok orang dalam organisasi. Menurut Moeheriono dalam Silaen et al., (2021) kinerja karyawan memiliki definisi sebagai upaya dalam mencapai tujuan organisasi dengan benar sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tanggung jawab masing-masing individu. Kemudian menurut Wibowo kinerja merupakan pencapaian individu dari hasil tugas yang diberikan dalam bekerja (Silaen et al., 2021). Dari berbagai definisi dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa pada intinya kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang dijadikan acuan demi mencapai tujuan suatu organisasi.

### **2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dalam Silaen et al., (2021) indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja. Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan, kompetensi dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kuantitas kerja. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam ukuran unit dan proses aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada digunakan dengan aktivitas lainnya.
4. Efektivitas. Memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi yang ada seperti tenaga, bahan baku, dan fasilitas yang ada.
5. Komitmen. Tingkat dari individu yang melaksanakan fungsi kerja dan tanggung jawabnya terhadap organisasi.

### **2.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Silaen et al., (2021) penilaian kinerja merupakan proses yang digunakan untuk menilai kualitas kerja personal dan usaha untuk meningkatkan kerja individu dalam organisasi. Ada beberapa poin yang menjadi penyebab pentingnya kinerja, yaitu:

1. Sebagai peluang untuk meningkatkan kemampuan kerja individu dengan maksimal.
2. Ketika individu menjalankan pekerjaannya dengan kerja keras, seseorang itu juga ingin mendapatkan penghargaan untuk dirinya.
3. Setiap individu juga ingin melihat penilaian kerjanya yang dilakukan secara objektif.

Penilaian kinerja sendiri memiliki beberapa manfaat (Silaen et al., 2021) diantaranya:

1. Perbaikan kinerja. Kegiatan penilaian kinerja dapat menjadi umpan balik untuk terus memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja bisa menjadi acuan dalam mengambil keputusan untuk menentukan berbagai macam kompensasi (Upah, bonus, dan lainnya).
3. Keputusan penempatan. Penilaian kinerja dapat dijadikan dasar dalam melakukan promosi jabatan, dan lainnya.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Dengan adanya penilaian kinerja, jika ada karyawan yang memiliki kinerja kurang baik maka harus mengembangkan diri dan dibutuhkan program pelatihan dan pengembangan.
5. Program pengembangan karir. Penilaian kinerja menjadi umpan balik dalam hal pengambilan keputusan terhadap pengembangan karir individu.
6. Penyimpangan proses *staffing*. Penilaian kinerja yang memberi hasil kinerja baik atau tidak memberi penilaian terhadap proses pengadaan karyawan dalam organisasi.
7. Ketidakakuratan informasi. Hal yang berkaitan dengan sistem manajemen sumber daya manusia merupakan tingkat ukuran penilaian kinerja yang kurang baik.
8. Kesalahan rancangan pekerjaan. Salah satu faktor penilaian kinerja yang kurang baik adalah rancangan pekerjaan yang tidak tepat.
9. Kesempatan kerja yang sama. Keputusan penempatan individu dapat dijalankan tanpa adanya perbedaan apabila penilaian kinerja dilaksanakan dengan tepat.
10. Tantangan eksternal. Faktor dari luar lingkungan kerja seperti kondisi kesehatan fisik dan mental, kondisi keuangan, dan lainnya merupakan hal yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja individu.

Ada beberapa metode untuk mengukur penilaian kinerja (Silaen et al., 2021), yaitu:

1. Metode menggunakan orientasi waktu lampau, metode ini menggunakan beberapa teknik:
  - a. Teknik menilai kinerja karyawan dengan melihat langsung ke lokasi.
  - b. Teknik menilai kinerja karyawan yang menggambarkan karakteristik dan kinerja karyawan.
  - c. Teknik menilai kinerja karyawan menggunakan nilai atau skala, mulai dari skala terendah hingga skala tertinggi.
2. Metode menggunakan orientasi waktu kedepan, metode ini menggunakan beberapa teknik:

- a. Teknik menilai kinerja karyawan dengan melakukan pengembangan diri karyawan.
- b. Teknik menilai kinerja karyawan menggunakan penilaian psikologis (penilaian emosi, intelektual, motivasi).
- c. Teknik menilai kinerja karyawan dengan mengidentifikasi kemampuan manajemen waktu dimasa yang akan datang.

#### **2.3.4 Manajemen Kinerja Karyawan**

Manajemen kinerja menurut Silaen et al., (2021) adalah serangkaian aktivitas kerja yang dimulai dari rencana kerja, proses dan peninjauan kinerja, penilaian kerja serta evaluasi sebagai umpan balik dan pemberian *reward & punishment*. Dengan kata lain manajemen kinerja merupakan kegiatan mengelola sumber daya manusia yang berfokus pada kinerja dengan hubungan yang terbuka dengan menetapkan visi misi bersama yang menggunakan pendekatan strategis sebagai pendorong demi memenuhi tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Silaen et al., (2021) tahapan dalam manajemen kinerja adalah:

1. Perencanaan kerja. Menetapkan tujuan kerja, sasaran kerja, dan cara mencapai tujuan organisasi.
2. Pengelolaan kinerja. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila rencana kinerja dijalankan dengan baik, memberi dukungan terhadap karyawan dengan menyesuaikan target dan prioritas serta menerapkan program pelatihan dan pengembangan karyawan.
3. Evaluasi kerja. Hasil dari pencapaian tugas yang diberikan sebelumnya dapat dijadikan umpan balik (*feedback*) untuk melihat evaluasi kinerja.
4. Penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*). Dengan adanya hasil kinerja karyawan dapat digunakan sebagai acuan untuk memberikan penghargaan atau hukuman sesuai dengan kinerja individu.

Beberapa manfaat jika menerapkan manajemen kinerja (Silaen et al., 2021) baik itu dirasakan oleh karyawan maupun perusahaan , yaitu:

1. Mencapai tujuan perusahaan jika karyawan dapat mengaktualisasikan diri agar meningkatkan kinerja.
2. Peningkatan produktivitas jika kinerja karyawan mengalami peningkatan.
3. Tenaga kerja memiliki kualitas yang baik jika program pelatihan dan pengembangan karyawan tepat sasaran.
4. Kinerja karyawan yang meningkat dapat menjadi umpan balik bagi perusahaan guna meningkatkan potensi yang dimiliki,
5. Memperlancar hubungan atasan-bawahan dan rekan kerja jika komunikasi seluruh karyawan terbuka.

#### 2.4 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini dijelaskan hasil penelitian terdahulu mengenai konflik peran ganda dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan yang dapat dijadikan acuan topik penelitian ini, sehingga diharapkan mampu memberikan referensi bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu dari berbagai penelitian-penelitian yang dilakukan berdasarkan topik yang sama yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Olanda & Swasti (2023)	<i>The Influence of Work Life Balance, Work Motivation and Dual Role Conflict on Employee Performance CV. Huda Jaya Sidoarjo</i>	Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Huda Jaya Sidoarjo.
2.	Sahin & Yozgat (2021)	<i>Work-Family Conflict and Job Performance: Mediating Role of Work Engagement in Healthcare Employees</i>	Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelayanan kesehatan.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Isa & Indrayati (2023)	<i>The Role of Work-Life Balance as Mediation of the Effect of Work-Family Conflict on Employee Performance</i>	Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami maka semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut.
4.	Tricahyadinata & Fakhrowan (2022)	<i>The Effect of Multiple Role Conflict and Job Stress on Employee Performance</i>	Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita Disdukcapil Samarinda.
5.	Zulfiana et al., (2021)	<i>The Relationship Between Multiple Role Conflict, Work Expense and Work Stress on The Performance of Women Employees</i>	Konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Madsumaya Indo Seafood. Konflik peran ganda tidak mampu menjadi penentu menurunnya kinerja.
6.	Almas (2020)	<i>Analysis of Work Motivation and Dual Role Conflict (Work-Family Conflict) on Career Women Performance with Organizational Commitment as the Intervening Variable</i>	Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita PT. PLN Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan DIY, semakin tinggi tingkat konflik peran ganda yang dialami karyawan, maka semakin rendah kinerja dari karyawan tersebut.



Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
7	Nadiva F, Cahyadi N (2022)	Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita	Konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita PT. POS Indonesia (Persero) Surabaya 60000. Karyawan cukup mampu memisahkan masalah dalam pekerjaan dengan urusan keluarga.
8.	Utami L, Adhiatma A (2020)	<i>Self Efficacy</i> sebagai Mediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan	Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kailo Sumber Kasih. Konflik peran ganda yang dialami masih tergolong rendah sehingga tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap penurunan kinerja.
9.	Burhanuddin T, Sjahrudin H, Mus A (2018)	Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja	Konflik peran ganda memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mega Tbk. Makassar. Kurangnya partisipasi karyawan dalam mendidik anaknya dan beban kerja yang berlebih menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

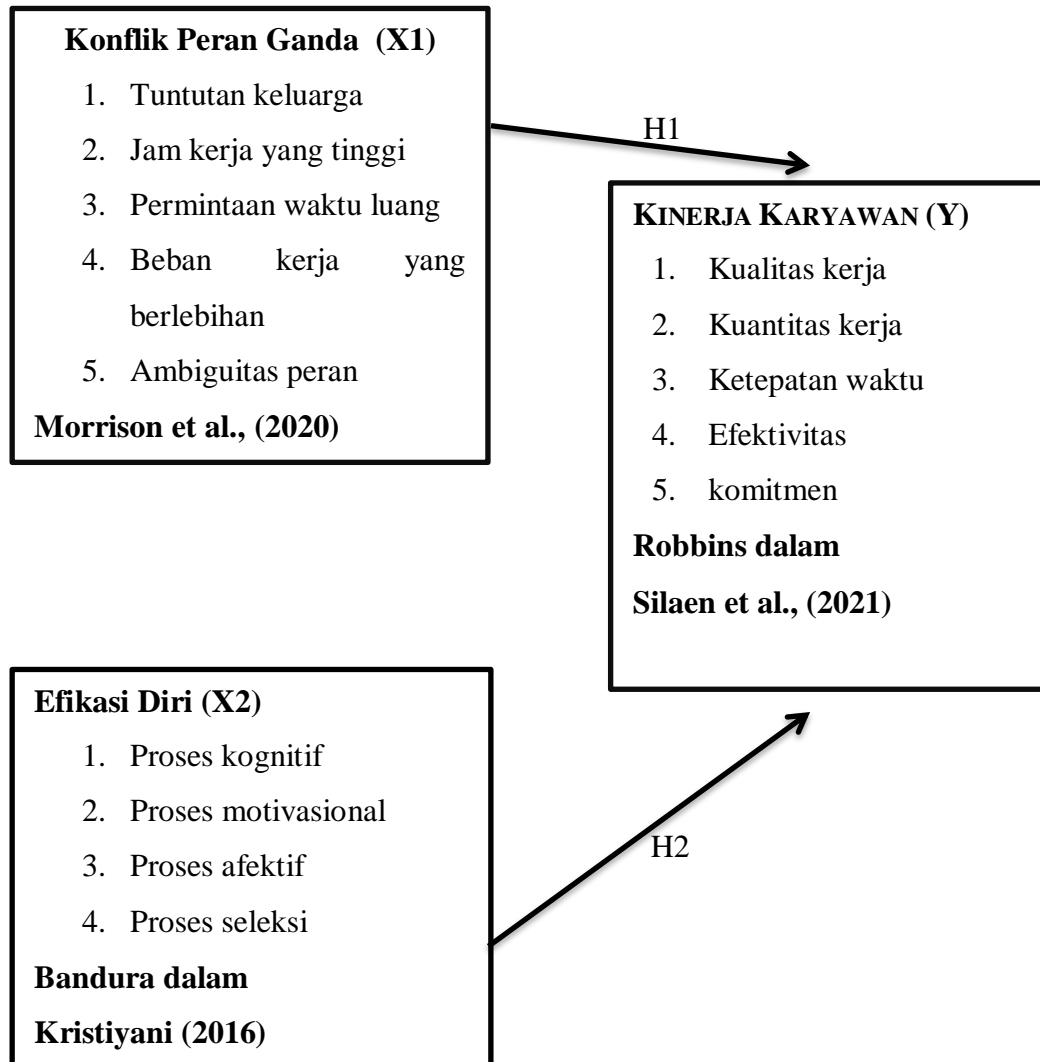
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
10.	Clercq, Haq & Azeem (2018)	<i>Self-Efficacy to Spur Job Performance: Roles of Job-Related Anxiety and Perceived Workplace Incivility</i>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri dengan kinerja karyawan sektor layanan komunikasi, keuangan dan pendidikan di Pakistan. Semakin tinggi tingkat efikasi diri yang ada pada diri karyawan maka akan meningkatkan kinerjanya, begitu juga sebaliknya.
11.	Dheviests & Riyanto (2020)	<i>The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk</i>	Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Individu yang tidak memiliki kepercayaan diri yang tinggi berdampak pada kinerja yang baik. Individu yang sangat percaya terhadap kemampuannya dapat meningkatkan kinerja.
12.	Saleem, Malik & Qasim (2022)	<i>Supervisor Support, Self-Efficacy and Employee Performance: The Mediating Role of Office De-Clutter</i>	Hasil mengungkapkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
13.	Lisbona et al., (2018)	<i>The Effect of Work Engagement and Self-Efficacy on Personal Initiative and Performance</i>	Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja, efikasi diri mengarah pada inisiatif pribadi yang lebih tinggi yang nantinya mengarah pada kinerja yang lebih tinggi.
14.	Rahayu, Rasid & Tannady (2018)	<i>Effects of Self Efficacy, Job Satisfaction, and Work Culuture Toward Performance of Telemarketing Staff in Banking Sector</i>	Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staf marketing industri perbankan di Jakarta.
15.	Miraglia, Alessandri & Borgogni (2015)	<i>Trajectory Classes of Job Performance: The Role of Self-Efficacy and Organizational Tenure</i>	Efikasi diri memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan jasa terbesar di Italia.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



## 2.6 Perumusan Hipotesis

Sugiyono (2022) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara atas rumusan masalah penelitian, jawaban sementara tersebut berdasarkan teori yang relevan. Sehingga anggapan benar atau tidaknya hipotesis bergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan selanjutnya diambil kesimpulan.

Dalam studi ini, konflik peran ganda didefinisikan sebagai kesulitan yang dialami karyawan untuk memenuhi tugas dalam pekerjaan maupun tugas dalam keluarga (Morrison et al., 2020). Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, beberapa studi telah menguji hubungan antara konflik peran ganda dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Muis et al., 2020) konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan di kantor BNI cabang Makassar tahun 2020. Lalu penelitian oleh Sahin & Yozgat, (2021) ditemukan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelayanan kesehatan. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1 : konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple.

Kristiyani (2016) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang ada dalam dirinya untuk menunjukkan kinerja yang dapat mempengaruhi kehidupannya, efikasi diri berkaitan dengan bagaimana individu tersebut merasakan, berfikir, berperilaku, serta memotivasi dirinya sendiri. Berdasarkan penelitian Na-Nan & Sanamthong (2020) efikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ulasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis kedua adalah:

H2 : efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple.

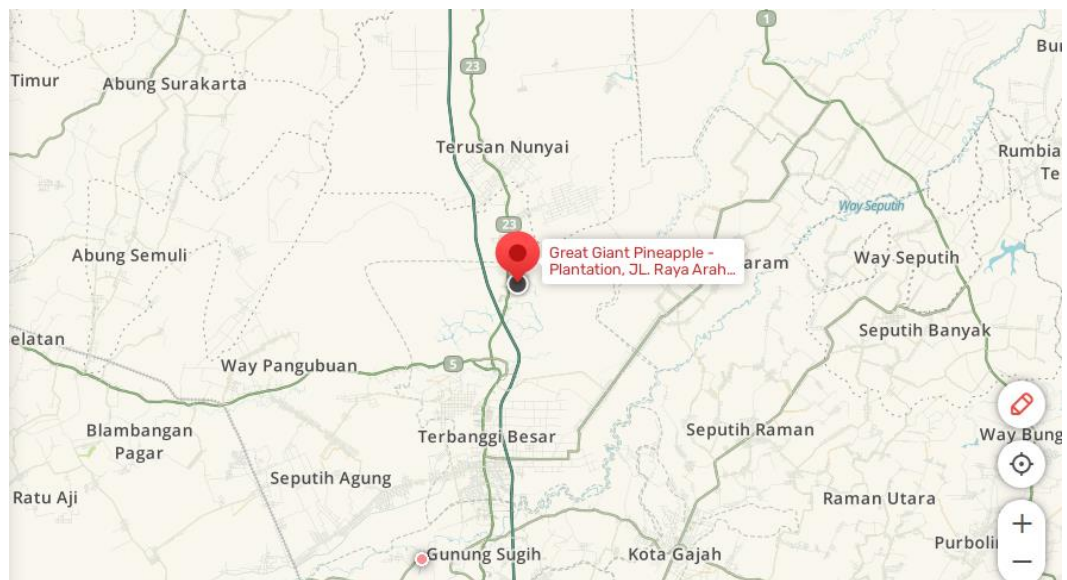
## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian bertujuan untuk mencari jawaban atas masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2022), objek penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan di PT. Great Giant Pineapple yang beralamat di jalan Lintas Sumatra No. KM 77, Kec. Terbanggi Besar, Kab. Lampung Tengah, Lampung, 34163. Selanjutnya yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan wanita divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple.

Gambar 3.1 Lokasi PT. Great Giant Pineapple



Sumber: waze.com

### 3.2 Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang memiliki landasan filsafat positivisme bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel yang ditetapkan untuk menguji suatu hipotesis. Penelitian kuantitatif ini dapat digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel yang bertujuan untuk membuktikan suatu hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian.

Penelitian kuantitatif ini secara spesifik lebih diarahkan kepada penggunaan metode kausal. Hubungan kausal merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2018). Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen (X) yaitu konflik peran ganda (X1) dan efikasi diri (X2), sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal karena membuktikan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi antar variabel yang diteliti.

### 3.3 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2022), sumber data dibagi menjadi dua yang sekaligus akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data primer.

Merupakan data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner (usia, pendidikan terakhir, masa kerja, jumlah anak, lama berkeluarga). Data primer bersifat mentah atau belum diolah.

2. Data sekunder.

Data sekunder adalah data yang tidak langsung didapat oleh peneliti, data ini digunakan untuk mendukung data primer seperti data yang diperoleh dari tempat penelitian, literatur, jurnal, penelitian terdahulu, internet, dan sumber-sumber yang berhubungan dengan masalah penelitian.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022), Populasi adalah wilayah secara umum atau wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi sebagai keseluruhan objek yang akan diteliti, ukuran dari populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Karena itulah, dalam mengumpulkan data dan menganalisa suatu data, menentukan populasi merupakan langkah yang penting. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan wanita divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple yang berjumlah 2003 orang (sumber: HR area factory PT. Great Giant Pineapple).

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2022). Kesimpulan penelitian dari sampel dapat diberlakukan untuk populasi, sehingga pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa agar memperoleh sampel yang dapat merepresentasikan (mewakili) keadaan populasi sebenarnya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. *Non-probability sampling* adalah metode pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama kepada tiap anggota populasi saat akan dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Metode *purposive sampling* menurut Sugiyono (2018) merupakan pengambilan sampel yang menggunakan beberapa kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dapat menentukan jumlah sampel yang diteliti. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Karyawan wanita divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple.
- b. Berstatus menikah atau pernah menikah
- c. Lama kerja minimal 2 tahun.



Menurut Hair et al., (1995) penentuan jumlah sampel yang mewakili keseluruhan populasi bergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Karena jumlah populasi sudah diketahui, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}\text{Sampel} &= \text{jumlah indikator} \times 10 \\ &= 14 \times 10 \\ &= 140\end{aligned}$$

Berdasarkan rumus diatas, maka penentuan besarnya sampel yaitu 140 responden.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2018), metode pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah untuk mendapatkan data. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner (metode angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Penyebaran kuesioner bertujuan untuk mendapatkan data yang lebih valid. Kuesioner dalam penelitian ini mengacu pada indikator konflik peran ganda, efikasi diri, dan kinerja karyawan yang akan disebarkan melalui *google form*. Daftar pernyataan yang disajikan dalam kuesioner nantinya berupa pernyataan tertutup dengan menggunakan skala interval. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert dengan interval 1-5. Menurut Sugiyono (2018), skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap atau persepsi seseorang maupun kelompok tentang fenomena sosial.

#### **3.5.2 Studi Pustaka**

Berkaitan dengan terbatasnya pengetahuan peneliti serta digunakan untuk mencari dasar teori penelitian. Oleh sebab itu, peneliti mempelajari literatur dari berbagai

sumber untuk memperlengkap pembahasan serta kesempurnaan dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan dengan mempelajari literatur atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, seperti:

1. Profil perusahaan.
2. Buku yang berkaitan dengan variabel penelitian.
3. Jurnal dan hasil penelitian sebelumnya yang membahas topik permasalahan yang diteliti.
4. Serta hal lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

### **3.6 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana cara mengukur suatu variabel. Menurut Sugiyono (2018:), variabel penelitian mendefinisikan segala sesuatu yang dipilih oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga diperoleh informasi terkait dengan hal tersebut yang kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional variabel merupakan hal yang sangat diperlukan, karena dapat menunjukkan pada pengambilan sampel yang sesuai untuk digunakan. Definisi operasional variabel merupakan rumusan yang memiliki perhitungan pasti yang dilambangkan dengan angka-angka, yang menggunakan data nominal untuk mempermudah membaca data. Sesuai dengan judul yang dipilih oleh peneliti yaitu Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti mengelompokkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen/bebas (X) yaitu konflik peran ganda (X1) dan efikasi diri (X2), serta variabel dependen atau terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Definisi dari masing-masing variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Jumlah Pernyataan	Skala
Konflik Peran Ganda (X1)	1. Tuntutan keluarga 2. Jam kerja yang tinggi 3. Permintaan waktu luang 4. Beban kerja yang berlebihan 5. Ambiguitas peran  <b>Morrison et al., (2020)</b>	5	Skala <i>Likert 1-5</i>
Efikasi Diri (X2)	1. Proses kognitif 2. Proses motivasional 3. Proses afektif 4. Proses seleksi  <b>Bandura dalam Kristiyani (2016)</b>	12	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. komitmen 6. <b>Robbins dalam Silaen et al., (2021)</b>	15	

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert dengan interval 1-5. Menurut Sugiyono (2018), skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap atau persepsi seseorang maupun kelompok tentang fenomena sosial. Berikut 5 point skala likert:

Tabel 3.2 Penerapan Skala *Likert*

Skor	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Nilai jawaban yang diperoleh dari responden kemudian diolah untuk dijadikan alat ukur variabel penelitian menggunakan perhitungan statistik yang akan disajikan dan dianalisis dalam bentuk tabel. Untuk memperoleh kecenderungan jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan, maka akan didasarkan pada rentang skor jawaban. Rentang kriteria penilaian yang digunakan untuk memperoleh uraian masing-masing variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

$$RS = \frac{m - n}{m}$$

Keterangan:

RS = rentang skala

m = nilai tertinggi pada skala *likert*

n = nilai terendah pada skala *likert*

Jadi,

$$RS = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= \frac{4}{5}$$

$$= 0,80$$

Berdasarkan rumusan tersebut, maka kategori rentang skala interval diperoleh:

Tabel 3.3 Kategori Skala *Likert*

Nilai rata-rata	Kategori
$1,00 < X < 1,80$	Sangat rendah
$1,80 < X < 2,60$	Rendah
$2,60 < X < 3,40$	Sedang
$3,40 < X < 4,20$	Tinggi
$4,20 < X < 5,00$	Sangat tinggi

### 3.8 Metode Analisis Data

Tujuan metode analisis data yaitu untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan terhadap data yang terkumpul. Agar data dapat bermanfaat maka harus dilakukan olah data dan dianalisis dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Selanjutnya metode analisis data yang digunakan sebagai berikut:

#### 3.8.1 Analisis Data Kualitatif

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis secara kualitatif dan dinyatakan dalam bentuk uraian secara deskriptif sebagai gambaran atas data yang telah terkumpul. Proses analisis kualitatif penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

1. *Editing*.

Proses pengeditan bertujuan agar data yang telah terkumpul lebih jelas, lengkap dan mudah dipahami.

2. *Coding*.

Proses yang bertujuan untuk memberi kode atau tanda tertentu dalam jawaban kuesioner, kemudian dikelompokkan pada beberapa kategori.

3. *Scoring*.

Tiap pilihan jawaban oleh responden diberi skor menggunakan skala *likert* dengan interval 1-5.

#### 4. *Tabulating.*

Pengelompokkan data atas jawaban responden, kemudian diproses dalam dengan perhitungan statistik. Berdasarkan hasil tabulasi yang telah dilakukan, maka disajikan data table untuk mendapatkan pengaruh pada tiap variabel-variabel yang diteliti.

#### 5. *Statistic Description*

Untuk memperoleh kecenderungan jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan akan didasarkan pada rentang skor jawaban, digunakan acuan pada skor rata-rata jawaban dan dibagi kedalam rentang skor yang telah ditentukan.

### 3.8.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif menyajikan bentuk analisa dengan menggunakan angka dan perhitungan menggunakan metode statistik. Analisa kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan wanita pada divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 23 sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja Karyawan                       $\beta_1$  = koefisien  $X_1$

$X_1$  = konflik peran ganda                 $\beta_2$  = koefisien  $X_2$

$X_2$  = efikasi diri                              e = tingkat error

a = konstanta

### 3.9 Pengujian Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), instrumen penelitian adalah suatu alat yang diamati, instrumen penelitian ini menggunakan lembar kuesioner. Kuesioner yang telah ditetapkan disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Instrumen dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner tertutup yang telah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Data yang diperoleh

peneliti melalui kuesioner disebar sebelumnya dan data yang diperoleh dalam bentuk angka diolah menggunakan metode statistik. Alat analisis yang digunakan yaitu:

### 3.9.1 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, jika ada peneliti lain mengulangi dalam penelitian pada objek yang sama menggunakan metode yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2022). Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan reliabilitas (instrumen tersebut diuji berulang-ulang maka hasilnya akan sama) instrumen yang digunakan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban individu terhadap pernyataan menghasilkan konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS menyajikan pengukuran reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ), hasil pengujian dapat dinyatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ . Berikut hasil uji reliabilitas dibawah ini:

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Konflik Peran Ganda (X1)	X1.1	0,761	0,805	Reliabel
	X1.2		0,666	Reliabel
	X1.3		0,668	Reliabel
	X1.4		0,728	Reliabel
	X1.5		0,698	Reliabel
Efikasi Diri (X2)	X2.1	0,907	0,905	Reliabel
	X2.2		0,895	Reliabel
	X2.3		0,892	Reliabel
	X2.4		0,894	Reliabel
	X2.5		0,91	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2023)

Lanjutan Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Efikasi Diri (X2)	X2.6	0,907	0,896	Reliabel
	X2.7		0,9	Reliabel
	X2.8		0,898	Reliabel
	X2.9		0,89	Reliabel
	X2.10		0,897	Reliabel
	X2.11		0,895	Reliabel
	X2.12		0,915	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,92	0,913	Reliabel
	Y.2		0,913	Reliabel
	Y.3		0,912	Reliabel
	Y.4		0,916	Reliabel
	Y.5		0,913	Reliabel
	Y.6		0,91	Reliabel
	Y.7		0,916	Reliabel
	Y.8		0,914	Reliabel
	Y.9		0,91	Reliabel
	Y.10		0,92	Reliabel
	Y.11		0,912	Reliabel
	Y.12		0,911	Reliabel
	Y.13		0,915	Reliabel
	Y.14		0,913	Reliabel
	Y.15		0,923	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel konflik peran ganda, efikasi diri dan kinerja karyawan memiliki nilai lebih besar



yang disyaratkan sebesar 0,6, sehingga masing-masing variabel tersebut dikatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur pengukuran data selanjutnya.

### 3.9.2 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang diperoleh peneliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya tiap butir instrumen yang dapat diketahui dengan mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total. Cara pengujian validitas menggunakan *software* SPSS dengan teknik analisis faktor *Kaise-Mayer-Olin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Jika nilai KMO MSA  $> 0,5$  maka suatu butir kuesioner dinyatakan valid, jika terdapat nilai KMO MSA  $< 0,5$  maka item pernyataan harus dikeluarkan sampai tidak ada lagi nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5. Berikut hasil uji validitas dibawah ini:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	KMO MSA	MSA	Keterangan
Konflik Peran Ganda (X1)	X1.1	0,736	0,677	Valid
	X1.2		0,725	Valid
	X1.3		0,743	Valid
	X1.4		0,736	Valid
	X1.5		0,756	Valid
Efikasi Diri (X2)	X2.1	0,913	0,841	Valid
	X2.2		0,889	Valid
	X2.3		0,956	Valid
	X2.4		0,905	Valid
	X2.5		0,859	Valid
	X2.6		0,939	Valid
	X2.7		0,887	Valid
	X2.8		0,902	Valid
	X2.9		0,917	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2023)

Lanjutan Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	KMO MSA	MSA	Keterangan
Efikasi Diri (X2)	X2.10		0,955	Valid
	X2.11		0,942	Valid
	X2.12		0,846	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,919	0,905	Valid
	Y.2		0,899	Valid
	Y.3		0,923	Valid
	Y.4		0,868	Valid
	Y.5		0,929	Valid
	Y.6		0,949	Valid
	Y.7		0,920	Valid
	Y.8		0,916	Valid
	Y.9		0,929	Valid
	Y.10		0,902	Valid
	Y.11		0,924	Valid
	Y.12		0,939	Valid
	Y.13		0,927	Valid
	Y.14		0,921	Valid
	Y.15		0,884	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2023)

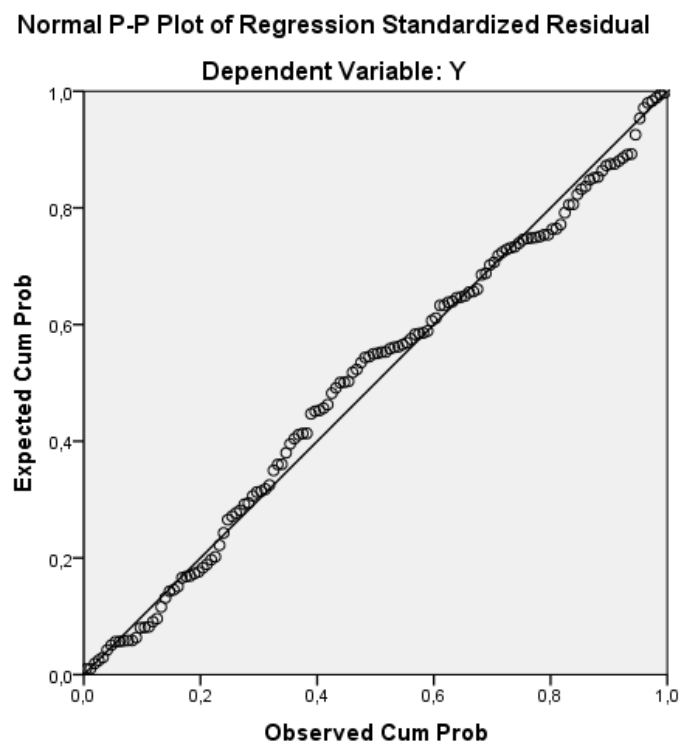
### 3.9.3 Uji Normalitas

Sugiyono, (2018) mendefinisikan uji normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Persamaan regresi dikatakan baik apabila memiliki data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test* dengan nilai signifikansi 5% atau 0,05. Apabila nilai

hasil uji signifikansi lebih dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal, begitu juga sebaliknya jika hasil uji signifikansi kurang dari 0,05 maka dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Berikut hasil uji normalitas dibawah ini:

Gambar 3.2 *Normal Probability Plots*



Sumber: Hasil Olah Data Primer (2023)

Berdasarkan hasil dari grafik *Probability Plots* diatas menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis histogram, maka variabel dependen kinerja karyawan (Y) memenuhi uji normalitas.

Tabel 3.6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		140
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,93751548
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,049
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2023)

Berdasarkan hasil olah data tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,050 sehingga data penelitian berdistribusi normal.

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan adalah menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel bebas dan menunjukkan arah hubungan antar variabel terikat dengan variabel bebas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dengan bantuan dari program SPSS versi 23.

#### 3.10.1 Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kaidah pengujiannya sebagai berikut:

Jika nilai sig.  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y.

Jika nilai sig.  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y.

Jika t hitung positif, maka kaidah pengujiannya:

t hitung  $>$  t tabel artinya,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berpengaruh).

t hitung  $<$  t tabel artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh).

Jika nilai t hitung negatif, maka kaidah pengujiannya:

t hitung  $<$  t tabel artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berpengaruh).

t hitung  $>$  t tabel artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh konflik peran ganda dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan wanita pada divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple, maka dapat disimpulkan penelitian ini sebagai berikut:

1. Konflik peran ganda berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan wanita divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple, maka penelitian ini tidak mendukung hipotesis pertama yang diajukan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan wanita divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Konflik peran ganda tidak mampu menjadi penentu menurunnya kinerja, karyawan wanita bertanggung jawab untuk bekerja dan menjalankan peran dalam keluarga merupakan resiko yang harus diterima. Karyawan wanita cukup mampu memisahkan masalah dalam pekerjaan masalah dalam pekerjaan dengan urusan keluarga.
2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple, maka penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan. Penelitian ini terbukti yaitu efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Efikasi diri memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Semakin besar tingkat efikasi diri yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Setelah penulis melakukan penelitian serta menarik kesimpulan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan wanita pada divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple, pada variabel konflik peran ganda ditemukan bahwa tuntutan keluarga merupakan nilai kunci dalam konflik peran ganda. Kemudian dalam hal beban kerja yang berlebihan, responden tidak merasa tertekan ketika dihadapkan dengan pekerjaan lebih. Hasil dari keseluruhan jawaban responden dikatakan bahwa konflik peran ganda lebih banyak berpengaruh terhadap keluarga dibandingkan dengan pekerjaan, maka peneliti menyarankan bagi karyawan wanita divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple agar dapat mengatur skala prioritas dalam barang-barang konsumsi rumah tangga dan memaksimalkan waktu serta keharmonisan ketika bersama keluarga. Kemudian peneliti menyarankan bagi pihak perusahaan agar dapat menjaga lingkungan organisasi yang positif sehingga karyawan merasa lebih termotivasi dalam bekerja dan memberi apresiasi terhadap kinerjanya yang menjalankan jam kerja tambahan demi kebutuhan hidup maupun yang memiliki etos kerja baik demi output perusahaan yang tinggi.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan wanita pada divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple, pada variabel efikasi diri dari keseluruhan jawaban responden merasa telah berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan dan memaksimalkan fasilitas yang diberikan perusahaan, maka peneliti menyarankan bagi karyawan wanita divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple agar dapat memaksimalkan waktu pada saat jam kerja dan saling bertukar informasi tentang prosedur kerja serta konsultasikan kepada yang terkait jika menemui hambatan dalam bekerja. Sementara itu bagi pihak perusahaan agar dapat memperhatikan jam kerja dengan beban kerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan wanita pada divisi *Cannery* PT. Great Giant Pineapple, pada variabel kinerja karyawan dari keseluruhan jawaban responden merasa kurang bekerja lebih keras dibandingkan dengan karyawan lainnya. Peneliti menyarankan bagi pihak

perusahaan untuk berdiskusi lebih dalam terkait dengan kendala yang dialami dalam bekerja, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat dalam pengambilan keputusan, sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan dan timbul rasa saling memiliki terhadap perusahaan.



# **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (A. Lestari & T. Q. Media, Eds.; Pertama). CV. Penerbit Qiara Media.
- Almas Agustina, N. (2020). Analysis of Work Motivation and Dual Role Conflict (Work-Family Conflict) on Career Women Performance with Organizational Commitment as the Intervening Variable. *Indi Artikel2*.
- Angga Dheviests, T., & Riyanto, S. (2020). The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1). [www.ijisrt.com](http://www.ijisrt.com)
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M., & Mustofa. (2020). The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 6724–6748. <https://ssrn.com/abstract=3985796>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Februari 2023*. Katalog BPS 2302004. <https://www.bps.go.id/>.
- Burhanuddin, T. D., Sjahrudin, H., & Mus, A. M. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1. <https://doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>
- Clercq, D. de, Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2018). Self-Efficacy to Spur Job Performance: Roles of Job-Related Anxiety and Perceived Workplace Incivility. *Management Decision*, 56(4), 891–907. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2017-0187>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>

- Djawoto, Setyorini, N., Eko Cahyono, K., & Widiyana, E. (2022). The Effect of Quality of Work-Life and Work-Family Conflict on Organizational Commitment and Employee Performance in Indonesia. *International Journal of Social Science And Human Research*, 05(09), 4244–4255. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i9-36>
- Fattah, A. H. (2017). The Effect of Organizational Culture, Leader Behavior, Self-Efficacy, and Job Satisfaction on Job Performance of The Employees. In *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis* (Vol. 3).
- Hafni Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati, Ed.). Penerbit KBM Indonesia. [www.penerbitbukumurah.com](http://www.penerbitbukumurah.com)
- Hair, J.F., Anderson, R. E., et al. 1995. *Multivariate Data Analysis Fifth Edition* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Herniawayati, Arsenal, Aminulloh, H., Ishak, M., & Hakim, C. (2023). Multiple Role Conflict and Job Stress Effects on Nurse Performance. *International Journal of Economics and Management Research*, 2(1), 256–275.
- Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The Role Of Work–Life Balance as Mediation of The Effect of Work–Family Conflict on Employee Performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm>
- Khairina, & Sahrah, A. (2022). Dukungan Sosial Sebagai Moderator antara Konflik Peran Ganda dengan Kesejahteraan Subjektif pada Wanita Angkatan Udara. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 10(1), 79–95. <https://doi.org/10.24854/jpu380>
- Kristiyani, T. (2016). *Self-Regulated Learning* (Y. Y. Taum, Ed.; Pertama). Sanata Dharma University Press.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Latunusa, P. M., Timuneno, T., & Fanggidae, R. E. (2023). The Effect of Multiple Role Conflict and Work Stress on the Performance of Women Nurses During the Covid-19 with Coping Stress as Intervening Variables (Study at Soe Regional General Hospital). *Journal of Multidisciplinary Academic and Practice Studies*, 1(1), 53–67. <https://doi.org/10.35912/jomaps.v1i1.1462>
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). The Effects of Work Engagement and Self-Efficacy on Personal Initiative and Performance. *Psicothema*, 30(1), 89–96. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.245>
- Machmud, S. (2018). The Influence of Self-Efficacy on Satisfaction and Work-Related Performance. *International Journal Of Management Science And*

*Business Administration*, 4(4), 43–47. <https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.44.1005>

- Miraglia, M., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2015). Trajectory Classes of Job Performance: The Role of Self-Efficacy and Organizational Tenure. *Career Development International*, 20(4), 424–442. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2015-0032>
- Merdeka, I. B., & Herminingsih, A. (2021). The Effect of Competency, Organizational Citizenship Behavior and Work Family Conflict on Employee Performance at The Secretariat Directorate General of Guidance Islamic Society of The Ministry of Religion of The Republic of Indonesia. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(2). <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i2>
- Morrison, D. A., Mensah, J. V., Kpakpo, G. N. A., & Asante, C. (2020). Work-Family Conflict and Employee Performance in Ghana's Banking Sector. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 8(9), 113–122. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v8.i9.2020.1120>
- Muis, M., Nai'em, M. F., Arsin, A. A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Hans, N. A. P. (2021). The Effect of Multiple Role Conflicts and Work Stress on The Work Performance of Female Employees. *Gaceta Sanitaria*, 35(S1), S90–S93. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>
- Mukhid, A. (2021). *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif* (S. R. Wahyuningrum, Ed.). CV. Jakad Media Publishing.
- Nadiva, F. P., & Cahyadi, N. (2022). Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 4(4), 221–226. <https://doi.org/10.37034/infv4i4.178>
- Na-Nan, K., & Sanamthong, E. (2020). Self-efficacy and employee job performance: Mediating effects of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer of training. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 37(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-01-2019-0013>
- Olanda, A., & Swasti, I. K. (2023). The Influence of Work Life Balance, Work Motivation and Dual Role Conflict on Employee Performance CV. Huda Jaya Sidoarjo. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(5), 1619–1630. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i5.5460>
- Rahayu, M., Rasid, F., & Tannady, H. (2018). Effects of Self Efficacy, Job Satisfaction and Work Culture Toward Performance of Telemarketing Staff in Banking Sector. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 16(5).

- Sahin, S., & Yozgat, U. (2021). Work-Family Conflict and Job Performance: Mediating Role of Work Engagement in Healthcare Employees. *Journal of Management and Organization*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.13>
- Saleem, F., Malik, M. I., & Qasim, A. (2022). Supervisor Support, Self-Efficacy, and Employee Performance: The Mediating Role of Office De-Clutter. *Administrative Sciences*, 12(4). <https://doi.org/10.3390/admsci12040177>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan (Pertama)*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of Work-Life Balance, Work-Family Conflict, and Family-Work Conflict with The Employee Performance-Moderating Role of Job Satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Tricahyadinata, I., & Fakhrowan, R. (2022). The Effect of Multiple Role Conflict and Job Stress on Employee Performance. *Humanities and Education Journal (SHE Journal)*, 3(2), 200–206. <https://doi.org/10.25273/she.v3i2.12685>
- Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan Wanita Karir (Pertama)*. UB Press.
- Utami, L. A., & Adhiatma, A. (2020). Self Efficacy sebagai Mediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Kailo Sumber Kasih). *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) 4 Universitas Islam Sultan Agung*.
- Winda, Jimad, H., & Mardiana, N. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance of PT. Permodalan Nasional Madani Persero Regional Bandar Lampung. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 22(23), 287–296. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2022/v22i23873>
- Wiranawata, H. (2023). The Effect of Emotional Intelligence, Self-Efficacy and Multiple Role Conflict on the Performance of UPTD Employees at the Martapura Health Center, OKU Timur Regency. *Indonesian Journal of Interdisciplinary Research in Science and Technology*, 1(4). <https://doi.org/10.55927/marcopolo.v1i4.4377>

Zulfiana, R., Pristyadi, B., Qoni Dewantoro, A., Saepuloh, A., & Alkusani. (2021). The Relationship Between Multiple Role Conflict, Work Expense and Work Stress on the Performance of Women Employees. *IRJ: Innovation Research Journal*, 2(1), 34-43.