

**PENGARUH KONFLIK PERAN, STRES KERJA, DAN SELENTINGAN
(*GRAPEVINE*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS
PADA WANITA BEKERJA DI INDONESIA)**

(Skripsi)

Oleh

NI MADE DEVI ARIANI

NPM 2156051036



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

**PENGARUH KONFLIK PERAN, STRES KERJA, DAN SELENTINGAN
(*GRAPEVINE*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS
PADA WANITA BEKERJA DI INDONESIA)**

Oleh

NI MADE DEVI ARIANI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH KONFLIK PERAN, STRES KERJA DAN SELENTINGAN (*GRAPEVINE*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA WANITA BEKERJA DI INDONESIA)

Oleh

NI MADE DEVI ARIANI

Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi dalam beberapa dekade ini telah terjadi dengan sangat pesat, sehingga menuntut wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan keluarga dari sektor finansial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran, stress kerja, dan selentingan terhadap kinerja karyawan wanita di Indonesia. Penelitian ini berlandaskan teori perilaku organisasi dan menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* dengan perhitungan rumus *cochran* dan mendapatkan hasil 385 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan metode penyebaran kuesioner kepada pekerja wanita di Indonesia, yang kemudian dianalisis menggunakan program SPSS. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial konflik peran, stress kerja, dan selentingan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pekerja wanita di Indonesia. Kemudian secara simultan konflik peran, stress kerja, dan selentingan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja wanita di Indonesia. Disarankan agar penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel mediasi atau moderasi. Selain itu, perusahaan juga diharapkan dapat menerapkan kebijakan fleksibilitas waktu kerja, manajemen stres, dan memperkuat sistem komunikasi formal melalui *briefing* rutin, serta pekerja wanita mampu melakukan manajemen waktu dan stres secara efektif.

Kata Kunci: Konflik peran, Stres Kerja, Selentingan, Kinerja, Wanita Bekerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ROLE CONFLICT, JOB STRESS, AND GRAPEVINE COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (A CASE STUDY ON WORKING WOMEN IN INDONESIA)

By

NI MADE DEVI ARIANI

The rapid economic growth and development in recent decades have compelled women to participate in fulfilling the family's financial needs. This study aims to examine the influence of role conflict, job stress, and grapevine communication on the performance of female employees in Indonesia. Grounded in organizational behavior theory, this research employs an explanatory research method with a quantitative approach. The sampling technique used was accidental sampling, with the sample size determined using the Cochran formula, resulting in 385 respondents. Data were collected through a questionnaire distributed to working women in Indonesia and analyzed using SPSS. The data analysis techniques used include validity and reliability tests, descriptive statistics, multiple linear regression analysis, classical assumption tests, and hypothesis testing. The results show that role conflict, job stress, and grapevine communication each have a negative and significant partial effect on the performance of female workers in Indonesia. Simultaneously, these three variables also have a significant effect on performance. It is recommended that future research include mediation or moderation variables. In addition, companies are encouraged to implement policies on flexible working hours, stress management, and strengthen formal communication systems through regular briefings, while female employees are expected to effectively manage their time and stress.

Keyword: Role Conflict, Job Stress, Grapevine Communication, Performance, Working Women

Judul Skripsi

**: PENGARUH KONFLIK PERAN, STRES
KERJA, DAN SELENTINGAN (GRAPEVINE)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI
KASUS PADA WANITA BEKERJA DI
INDONESIA)**

Nama Mahasiswa

: Ni Made Devi Ariani

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2156051036

Program Studi

: Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas

: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.

NIP. 198501152008012002

Dra. Fenny Saptiani, M.Si.

NIK. 231504630710201

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.

NIP 197502042000121001

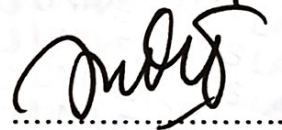
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.**



Sekretaris : **Dra. Fenny Saptiani, M.Si.**



Penguji : **Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.
NIP 197608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 01 Agustus 2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 01 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan,



Ni Made Devi Ariani
NPM 2156051036

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Ni Made Devi Ariani yang lahir di Bandar Agung pada tanggal 16 Mei 2002, anak kedua dari pasangan Bapak I Nyoman Darmawan dan Ibu Wayan Kardiasih. Jenjang pendidikan penulis dimulai dari Taman Kanak-kanak (TK) Xaverius Terbanggi Besar pada tahun 2008. Selanjutnya penulis menyelesaikan Sekolah Dasar (SD) Xaverius Terbanggi Besar pada tahun 2014. Penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) Xaverius Terbanggi

Besar pada tahun 2014 dan lulus pada tahun 2017. Kemudian penulis menempuh pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Kota Gajah pada tahun 2017 dan lulus pada tahun 2020.

Penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung pada tahun 2021 dalam program Strata Satu (S1) melalui jalur Seleksi Mandiri Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SMMPTN). Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam kegiatan organisasi yang tercatat sebagai anggota bidang Kewirausahaan di Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis dan anggota bidang Kewirausahaan di UKM Hindu Unila.

Penulis telah menyelesaikan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Kecubung Mulya, Kecamatan Gedong Aji Lama, Kabupaten Tulang Bawang selama 40 hari pada Januari – Februari tahun 2024. Selanjutnya penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT Great Giant Pineapple selama 5 bulan pada Februari – Juni tahun 2024.

MOTTO

“Siapapun yang dengan cinta dan bakti mempersembahkan kepada-ku sehelai daun, sekuntum bunga, sebiji buah atau segelas air, Aku akan menerimanya dengan cinta” (Bhagavad Gita IX.26)

“Janganlah sekali-sekali bersedih hati, sekalipun hidupmu tidak makmur dilahirkan menjadi manusia itu hendaklah menjadikan kamu besar hati, sebab sangat sulit untuk dilahirkan menjadi manusia, meskipun kelahiranmu dihina sekalipun” (Sarasamuscaya Sloka 3)

“Meskipun diinjak, aku akan memilih diam,
Karna karma tak pernah lupa jalan pulang”
(Ni Made Devi Ariani)

PERSEMBAHAN

Dengan segala rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, Limpahan kasih dan sayangmu telah memberikanku kekuatan dan membekaliku dengan ilmu. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan kini penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Saya persembahkan karya ini untuk:

Kedua orang tua yang saya cintai dan sayangi,

Bapak I Nyoman Darmawan dan Ibu Wayan Kardiasih

Terima kasih telah membesarkan, merawat, dan mendidikku dengan penuh cinta dan kasih sayang, memberikan kehidupan yang terbaik untukku. Serta selalu mendoakanku, menguatkan, mendukung segala langkahku menuju kesuksesan dan kebahagiaan dalam hidupku.

Kakakku tersayang,

Putu Shabna Dewi

Adekku tersayang,

Ni Putu Anisa Riyanjani

Terima kasih telah memberikan dukungan, motivasi, dan terima kasih telah hadir serta memberi warna dalam hidupku.

Kepada teman-teman seperjuanganku, saya berharap semoga ilmu yang telah kita peroleh bersama dapat bermanfaat bagi kita. Dosen pembimbing dan penguji yang telah berjasa dan seluruh dosen yang telah membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya untuk bekalku di masa depan.

Serta almamater tercinta

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung**

SANWACANA

Segala puji bagi Allah SWT atas berkah rahmat dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja, dan Selentingan (*Grapevine*) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Wanita Bekerja di Indonesia)”**. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

7. Ibu Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia untuk memberikan kritik, arahan, motivasi, saran dan masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga ibu dan keluarga senantiasa berada dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa, diberikan kesehatan serta umur yang barokah. Semoga kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama proses bimbingan skripsi dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa.
8. Ibu Dra. Fenny Saptiani., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Kedua dan sekaligus Pembimbing Akademik yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu menyertai kebahagiaan dan kesehatan di segala bentuk perjalanan kehidupan ibu.
9. Bapak Dr. Nur Efendi., S.Sos., M.Si., selaku Dosen Penguji Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis, memberikan arahan, dan memberikan masukan yang baik untuk skripsi penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Bapak selalu diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa.
10. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan. Semoga ilmu yang diberikan kelak menjadi amal jariyah.
11. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bantuan, bimbingan, dan nasihat mulai dari ketika mahasiswa baru hingga saya menjadi mahasiswa akhir.
12. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak I Nyoman Darmawan dan Ibu Wayan Kardiasih. Terima kasih atas jerih payah dan keringat yang tcurahkan demi mengantarkanku ke jenjang sarjana. Terima kasih atas segala doa restu di setiap perjalanan hidupku sampai saat ini. Terima kasih telah memberikan kepercayaan untuk menjalani setiap langkah dari tujuan hidupku. Terima kasih selalu memberikan motivasi dan kekuatan ketika penulis menjalani masa

skripsi. Serta terima kasih sudah menghadirkan rasa cinta dalam keluarga. Semoga Sang Hyang Widhi Wasa senantiasa melindungi dan menyayangi kalian.

13. Kakakku tersayang, Putu Shabna Dewi. Terima kasih atas semua hal yang telah diberikan kepada penulis, semoga kita senantiasa bersama-sama baik dalam keadaan senang maupun sedih, serta dapat menjadi anak yang berbakti dan membanggakan bagi Bapak dan Ibu. Semoga setiap perjalanan hidupmu selalu dalam lindungan dan kasih sayang Sang Hyang Widi Wasa.
14. Adikku tersayang, Ni Putu Anisa Riyanjani. Terimakasih atas perhatian, dukungan dan kebersamaan yang telah diberikan kepada penulis selama ini walaupun kita pisah rumah. Semoga kita saling menyayangi dan menjaga satu sama lain, baik dalam keadaan senang maupun sulit, serta tumbuh menjadi anak yang membanggakan dan berbakti kepada Bapak dan Ibu. Semoga setiap perjalanan kita semua dalam lindungan Sang Hyang Widi Wasa
15. Sahabatku dari SD hingga SMP, Margaretha Vera, Fransiska Puspa Nevita Dewi, Adinda Ayu Puspita, dan Ratna Karina Sari. Kita tumbuh bersama sejak masa-masa belajar membaca, bermain di halaman sekolah, hingga menghadapi ujian yang dulu terasa berat. Dari bangku SD yang penuh tawa hingga ruang kelas SMP yang mulai mengajarkan arti tanggung jawab dan persahabatan. Terima kasih telah menjadi bagian dari masa kecil saya yang penuh warna, dari canda, dukungan, hingga pertengkaran kecil yang selalu berakhir damai. Semoga kita terus tumbuh menjadi pribadi yang baik, sukses dengan jalan masing-masing, dan tak pernah lupa masa-masa indah yang kita lalui bersama.
16. Anggota Grup Anti Pance, Gabrel, Wulan, Bunga, Mbo Tri, Mbo Ayunita, Dion, Gangga, Bli Lindu, Bli Yoga, Bli Arya, Bli Restu, Bli Novan. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan yang penuh warna ini. Meski kita berasal dari latar belakang, karakter, dan jurusan yang berbeda justru perbedaan itulah yang membuat kita semakin kompak. Kita telah berbagi banyak hal, mulai dari tawa receh, curhat mendadak, hingga perdebatan kecil yang selalu berakhir dengan tawa. Di balik semua kehebohan itu, ada rasa peduli yang tulus dan ikatan yang begitu kuat. Semoga grup ini terus menjadi ruang yang menguatkan, saling mendukung, dan tetap terjaga meski waktu dan

jarak suatu saat memisahkan.

17. Teman-teman terbaik selama masa perkuliahan Sekop Sekop Genk, Amalia, Anggi, Elvina, Karin, Rara, dan Vira. Kita mungkin bertemu tanpa rencana, tapi persahabatan kita tumbuh dari tawa, dukungan, dan suka duka yang dilalui bersama. Kamu bukan sekadar teman, tapi sudah seperti saudara tempat berbagi cerita, impian, dan keluh kesah. Terima kasih telah menjadi pendengar yang baik, penyemangat saat aku lelah, dan pengingat ketika aku mulai hilang arah. Meski waktu dan jarak bisa memisahkan, semoga persahabatan ini tetap terjaga, karena bagi saya, teman sejati bukan tentang seberapa sering bertemu, tapi seberapa dalam kita saling memahami.
18. Kepada teman-teman seperjuangan KKN Desa Kecubung Mulya, Bang Aria, Faruq, Raffi, Syabilla, Diah, dan Nasiwa. Terima kasih telah menjadi bagian dari kisah luar biasa ini tentang kerja sama, tawa, lelah yang kita bagi, dan momen sederhana yang tak terlupa. Kita datang sebagai orang asing, dan pulang sebagai keluarga. Kita belajar bukan hanya dari kegiatan KKN, tapi juga dari satu sama lain tentang tanggung jawab, toleransi, dan kebersamaan. Meski tak lepas dari perbedaan dan gesekan, justru di sanalah kita tumbuh. Semoga semangat ini terus kita bawa ke depan, dan saat mengenangnya nanti, kita akan tersenyum karena pernah berjuang bersama.
19. Kepada Icca, Dinda, Fitri, dan Arinda. Terima kasih karena telah menjadi bagian penting dalam perjuangan di akhir perkuliahan ini. Di masa yang tidak mudah, kalian hadir bukan hanya sebagai teman satu tujuan, tapi juga sebagai penguat dan penyemangat ketika semangat mulai goyah. Semoga perjuangan kita berakhir dengan manis, dan doa-doa kita segera terwujud. Terima kasih sudah hadir di fase penting ini.
20. Kepada Dinda Nur Khalizah, Mba Thalita dan Rekan-Rekan di HR PT Great Giant Pineapple Plantation Group 1, Terima kasih yang sebesar-besarnya saya ucapkan kepada teman-teman dan seluruh rekan kerja yang telah menerima saya dengan hangat sebagai bagian dari tim HR Plantation Group 1, dari bulan Februari hingga Juni 2024. Lima bulan memang bukan waktu yang lama, namun cukup untuk meninggalkan kesan yang sangat mendalam. Selama menjalani masa magang di PT Great Giant Pineapple, saya tidak hanya belajar

tentang dunia kerja secara profesional, tetapi juga memahami arti kebersamaan, kerja tim, dan saling menghargai satu sama lain. Setiap momen bekerja bersama kalian adalah pelajaran berharga yang akan saya bawa ke masa depan. Canda tawa, semangat, dan kekompakan kalian akan selalu saya kenang dengan penuh rasa hormat dan bahagia.

21. Kepada Keluarga Besar Saya UKM Hindu Unila, terima kasih sebesar-besarnya untuk teman-teman bersama kalian, saya belajar bukan hanya soal organisasi, tapi juga arti kebersamaan, dan pengabdian sebagai satu keluarga besar. Kita telah melalui banyak hal dari rapat panjang, kegiatan keagamaan, hingga perbedaan pendapat namun semua itu justru memperkuat ikatan kita. Semoga kebersamaan ini tetap terjaga, dan nilai-nilai dharma serta semangat pengabdian terus kita bawa ke mana pun langkah kita pergi.
22. Teman-Teman Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis 2021. Terima kasih sudah memberikan banyak saran, bantuan dan masukan bagi penulis dalam menjalani proses skripsi. Senang dapat bertemu dengan kalian selama menjalani bangku perkuliahan.
23. *Last but not least*, kepada diri saya sendiri. Ni Made Devi Ariani. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih diri sendiri karena telah bertahan sejauh ini. Terima kasih karena tidak menyerah ketika dunia terasa terlalu berat. Terima kasih karena terus melangkah, meski kadang dengan kaki yang gemetar. Aku memang belum sempurna, tapi aku terus belajar. Aku memang belum sampai di tujuan akhir, tapi aku bangga karena telah berjalan sejauh ini. Untuk setiap langkah ke depan, semoga aku selalu dikelilingi semangat, harapan, dan keberanian untuk terus tumbuh dan menjadi versi terbaik dari diriku sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun kamu berada, Devi. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Bandar Lampung, 1 Agustus 2025

Ni Made Devi Ariani
NPM. 2156051036

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR RUMUS	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Perilaku Organisasi.....	8
2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi.....	8
2.1.2 Model Perilaku Organisasi.....	9
2.2 Konflik Peran	10
2.2.1 Pengertian Konflik Peran.....	10
2.2.2 Aspek Konflik Peran.....	11
2.2.3 Indikator Konflik Peran	11
2.3 Stres Kerja	12
2.3.1 Pengertian Stres Kerja	12
2.3.2 Dampak Stres Kerja	13
2.3.3 Jenis-Jenis Stres Kerja	13
2.3.4 Indikator Stres Kerja.....	14
2.4 Selentingan	14
2.4.1 Pengertian Selentingan	14
2.4.2 Kerugian dan Keuntungan Komunikasi Informal Atau Selentingan	15
2.4.3 Indikator Selentingan.....	16

2.5 Kinerja	16
2.5.1 Pengertian Kinerja	16
2.5.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.5.3 Indikator Kinerja.....	17
2.6 Penelitian Terdahulu.....	18
2.7 Kerangka Berpikir	20
2.8 Hipotesis.....	23
III. METODE PENELITIAN	24
3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.2.1 Populasi.....	24
3.2.2 Sampel	25
3.3 Sumber Data	26
3.3.1 Data Primer	26
3.3.2 Data Sekunder.....	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data	26
3.5 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	27
3.5.1 Definisi Konseptual	27
3.5.2 Definisi Operasional	28
3.6 Skala Pengukuran Variabel	33
3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	34
3.7.1 Uji Validitas.....	34
3.7.2 Uji Reliabilitas	36
3.8 Teknik Analisis Data	37
3.8.1 Statistik Deskriptif.....	38
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda	38
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.9 Uji Hipotesis.....	40
3.9.1 Uji Parsial (Uji t).....	41
3.9.2 Uji Simultan (Uji F).....	42
3.10 Koefisien Determinasi (Uji R^2)	43
IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	44

4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	46
4.2.1 Karakteristik Responden.....	46
4.2.2 Distribusi Jawaban Responden	55
4.3 Analisis Regresi Linear Berganda	67
4.4 Analisis Uji Asumsi Klasik	69
4.5 Analisis Uji Hipotesis.....	71
4.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	71
4.5.2 Uji Simultan (Uji F).....	73
4.6 Uji Koefisien Determinasi	74
4.7 Pembahasan	75
4.7.1 Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja.....	75
4.7.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja	78
4.7.3 Pengaruh Selentingan Terhadap Kinerja	81
4.7.4 Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja dan Selentingan Terhadap Kinerja	84
V. KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Definisi Operasional	29
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert Pernyataan Negatif	33
Tabel 3.3 Pengukuran Skala Likert Pernyataan Positif.....	33
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas.....	35
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas	37
Tabel 3.6 Pedoman Koefisien Determinasi.....	43
Tabel 4.1 Asal Provinsi Responden	46
Tabel 4.2 Usia Responden.....	49
Tabel 4.3 Pendapatan Responden	51
Tabel 4.4 Interpretasi Skala Penilaian Pernyataan Negatif.....	56
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Peran (X1)	56
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X2).....	59
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Selentingan X3.....	62
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y).....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.11 Uji t (Parsial).....	72
Tabel 4.12 Uji F (Simultan)	73
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Angkatan Kerja Perempuan Meningkat	1
Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi	9
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4.1 Status Pernikahan Responden	47
Gambar 4.2 Jumlah Tanggungan Responden.....	48
Gambar 4.3 Pendidikan Responden	50
Gambar 4.4 Pekerjaan Responden	52
Gambar 4.5 Lama Bekerja Responden.....	53
Gambar 4.6 Ketersediaan ART Responden	54
Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	69
Gambar 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
Gambar 4.9 Kerangka Pemikiran H1	75
Gambar 4.10 Kerangka Pemikiran H2	78
Gambar 4.11 Kerangka Pemikiran H3	81
Gambar 4.12 Kerangka Pemikiran H4	84

DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
Rumus 3.1 <i>Cochran</i>	25
Rumus 3.2 <i>Pearson's Product Moment Correlation</i>	35
Rumus 3.3 Reliabilitas	37
Rumus 3.4 Analisis Regresi Linear Berganda	38
Rumus 3.5 Uji t (Parsial).....	41
Rumus 3.6 Uji F (Simultan).....	42

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi dalam beberapa dekade ini telah terjadi dengan sangat pesat. Situasi ini menuntut wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan keluarga dari sektor finansial (Muhyidin, 2018). Dalam era saat ini, dimana ilmu dan teknologi berkembang dengan pesat menyebabkan terkikisnya sekat-sekat yang memisahkan antara pria dan wanita untuk bekerja (Rizqi & Santoso, 2022). Perubahan ini membuka lebih banyak peluang bagi perempuan di berbagai sektor, didukung oleh akses pendidikan dan pelatihan profesional. Namun, tantangan seperti kesenjangan upah dan keterbatasan promosi masih ada.

Berdasarkan hasil survei penelitian yang dilakukan oleh Badan Pusat statistik pada tahun 2024, terungkap bahwa jumlah angkatan kerja perempuan terus meningkat setiap tahunnya, seperti gambar 1.1 berikut:



Sumber : (Rainer, 2024)

Gambar 1.1 Angkatan Kerja Perempuan Meningkat

Pada gambar diatas, menunjukkan bahwa pada Februari 2024, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan menjadi 55,41%, naik sekitar 1% dibanding tahun sebelumnya. Dalam 5 tahun terakhir, TPAK perempuan paling rendah ada di tahun 2021, dimana pada periode tersebut persentasenya berada di angka 54,03%. Peningkatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja ini menunjukkan bahwa semakin banyak perempuan yang aktif dalam dunia kerja. Hal ini sejalan dengan temuan dari (Purwanti *et al.*, 2020) yang menunjukkan peran kepemimpinan perempuan dalam peningkatan kinerja.

Fenomena ini juga tercermin dalam realitas sosial dan sejarah Indonesia, di mana peran perempuan dalam dunia kerja dan kepemimpinan semakin menonjol. Istilah "wanita karier" sudah tidak asing lagi. Banyak perempuan di Indonesia yang telah meraih posisi sebagai wanita karier. Hal ini terbukti dengan semakin banyaknya perempuan yang menduduki posisi penting di Indonesia. Sebagai contoh, pada tahun 2001 hingga 2004, Indonesia pernah dipimpin oleh seorang perempuan (Nainggolan & Putri, 2022). Selain itu, pada periode 2014-2019, jabatan Menteri Kelautan dan Perikanan Indonesia juga dipegang oleh seorang perempuan (Nainggolan & Putri, 2022). Dengan adanya bukti tersebut, tidak dapat diragukan lagi bahwa perempuan di Indonesia semakin banyak yang ingin menjadi wanita karier.

Akibat pertumbuhan teknologi dan meningkatnya kesadaran akan pentingnya pendidikan, semakin banyak wanita yang memilih untuk berkarir (Triatmanto & Wahyuni, 2023). Namun, mereka masih menghadapi berbagai hambatan dalam perkembangan profesional, terutama diskriminasi gender di tempat kerja. Perbedaan gaya kepemimpinan sering kali membuat wanita kesulitan mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan karena dianggap kurang kompeten dibandingkan laki-laki (Baiduri *et al.*, 2023). Selain itu, ekspektasi sosial yang menempatkan wanita sebagai penanggung jawab rumah tangga membatasi fleksibilitas dan peluang mereka dalam karier. Minimnya representasi wanita dalam kepemimpinan juga menghambat perkembangan profesional. Oleh karena itu, diperlukan budaya kerja yang lebih inklusif dan kebijakan kesetaraan gender agar wanita dapat berkembang dan meraih posisi strategis.

Wanita yang menyanggah status sebagai wanita karier memiliki tanggung jawab yang sangat berat. Karier dan rumah tangga adalah sesuatu hal yang tidak dapat dipisahkan bagi wanita karir meskipun memiliki banyak pekerjaan, beberapa wanita profesional masih melakukan pekerjaan rumah tangga (Nainggolan & Putri, 2022). Wanita karier di sini berarti wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi (usaha, perkantoran dan sebagainya), seperti wanita yang bekerja atau berkarier menjadi pegawai (Negeri dan Swasta), Pebisnis (sektor usaha dagang, *online shop*, produk barang dan jasa dan sebagainya) serta menjadi buruh (buruh tani, *home industry*) (Aprilia *et al.*, 2022). Masuknya wanita ke berbagai sektor pekerjaan juga menandakan bahwa tidak ada batasan untuk bekerja bagi kaum wanita.

Perubahan-perubahan ini memberikan dampak positif bagi perempuan, seperti peningkatan kemandirian finansial dan peningkatan kontribusi terhadap masyarakat. Saat ini, wanita yang telah menikah berpartisipasi dalam dunia kerja terutama karena tuntutan ekonomi keluarga (Ramadani, 2016). Namun, mereka menghadapi tantangan besar dalam menyeimbangkan tugas di perusahaan dan peran sebagai ibu, akibat keterbatasan waktu, tuntutan produktivitas, dan ekspektasi sosial (Ramadani, 2016). Kurangnya fleksibilitas kerja memperburuk situasi, sehingga diperlukan kebijakan seperti kerja jarak jauh, cuti yang lebih baik, atau fasilitas penitipan anak untuk mendukung peran ganda mereka.

Menurut artikel (Pronityastuti, 2025) peran ganda perempuan sering menjadi tantangan bagi perempuan karier, di mana mereka kerap dihadapkan pada pilihan antara mengejar kesuksesan profesional atau menjalani peran sebagai istri dan ibu rumah tangga. Arlinda (2019) mendefinisikan konflik peran ganda adalah suatu salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran bekerja dengan peran didalam keluarga. Konflik peran juga bisa muncul karena pasangan itu sendiri atau tuntutan dari keluarga besar terkait dari orang tua, mertua, dan pekerja saling bertentangan dan sulit untuk didamaikan (Amruloh, 2016). Ketika wanita karier lebih memprioritaskan pekerjaan, maka ia dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya, sebaliknya apabila wanita karier lebih memprioritaskan keluarga, maka ia cenderung akan menurunkan kinerjanya di dalam pekerjaan, inilah yang disebut konflik peran ganda yaitu

konflik antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan urusan rumah tangga yang harus diselesaikan (Rahmayati, 2020).

Wanita bekerja sering kesulitan membagi fokus antara karier dan keluarga, yang dapat memicu masalah dalam manajemen waktu, kelelahan, dan pengambilan keputusan yang efektif. Peneliti menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan wanita. Misalnya, sebuah studi menemukan bahwa 63,51% pekerja wanita mengalami penurunan kinerja akibat konflik peran ganda (Darwis *et al.*, 2022). Selain itu, konflik ini juga dapat mempengaruhi kesejahteraan keluarga. Peneliti lain menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh signifikan terhadap fungsi keluarga pada ibu yang bekerja, dengan kontribusi sebesar 3,1% (Gamadhila *et al.*, 2024).

Selain konflik peran ganda, stres kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kantor yang tidak kondusif dapat meningkatkan tingkat stres, yang pada gilirannya menurunkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja karyawan (Setyanti, 2014). Temuan dari Global Skor Kesejahteraan 360° oleh Cigna menunjukkan bahwa di Indonesia, 84% karyawan perempuan merasa stres, dibandingkan 76% karyawan pria. Faktor penyebab utama stress kerja meliputi tekanan pekerjaan, kondisi keuangan pribadi, dan keuangan keluarga (Sukmana & Jatmiko, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan PT Maruki International Indonesia (Nasari *et al.*, 2020) menemukan bahwa 73% pekerja wanita di bagian produksi mengalami stres kerja tingkat sedang. Stres ini dikaitkan dengan konflik peran sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Dengan demikian, stres kerja yang tidak dikelola secara efektif berpotensi besar menurunkan kinerja karyawan, terutama bagi perempuan yang menghadapi tekanan dari berbagai peran dalam kehidupan sehari-hari.

Dampak stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan dan jam kerja yang panjang, tetapi juga dapat diperburuk oleh komunikasi informal di tempat kerja. Salah satu bentuk komunikasi informal terjadi ketika seseorang menyampaikan pesan yang berisi isu, gosip, atau rumor yang sedang beredar dan informasi yang disampaikan dalam komunikasi informal seringkali belum dapat dipastikan kebenarannya karena tidak memiliki sumber yang terpercaya (Pratama & Boer,

2023). Informasi yang diperoleh dari desas-desus berasal dari apa yang didengar atau dibicarakan oleh orang lain, bukan dari pernyataan resmi yang disampaikan oleh pihak berwenang (Pitasari, 2015). Jika manajemen tidak mengendalikan alur informasi ini dengan baik, maka informasi yang beredar dapat menjadi tidak jelas, yang berpotensi merugikan perusahaan dan dampak negatif dari komunikasi *grapevine* antara lain terganggunya alur kerja organisasi serta menurunnya motivasi individu.

Selentingan atau gosip di tempat kerja dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa gosip negatif berhubungan terbalik dengan kinerja karyawan; semakin rendah tingkat gosip negatif yang dirasakan, semakin tinggi kinerja karyawan. Menurut sumber berita online, gosip juga dapat menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman, menyebabkan hubungan antar karyawan renggang, dan mengganggu produktivitas (Mathias, 2022). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola komunikasi internal dengan baik guna meminimalkan dampak negatif gosip terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini berbeda dari penelitian Kurniasari (2013), Giovanni *et al.*, (2015), dan (Anastiti *et al.*, 2017) karena penelitian sebelumnya banyak difokuskan pada pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini secara khusus meneliti dampak ketiga variabel X tersebut pada kinerja karyawan wanita. Selain itu, penelitian (Prihartini *et al.*, 2023), (Prayoga, 2015) dan (Aziza *et al.*, 2021) sering kali hanya menganalisis dua atau salah satu dari ketiga variabel X tersebut, sedangkan penelitian ini secara simultan menganalisis pengaruh ketiga variabel secara bersamaan. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya dalam hal penggunaan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan variabel yang terus menarik minat para peneliti dalam berbagai konteks organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja dan Selentingan (*Grapevine*) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Wanita Bekerja Di Indonesia)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah konflik peran secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada wanita yang bekerja di Indonesia?
2. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada wanita yang bekerja di Indonesia?
3. Apakah selentingan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada wanita yang bekerja di seluruh Indonesia?
4. Apakah konflik peran, stress kerja dan selentingan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada wanita yang bekerja di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran secara parsial terhadap kinerja karyawan pada wanita yang bekerja di Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada wanita yang bekerja di Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh selentingan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada wanita yang bekerja di Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan konflik peran, stres kerja, dan selentingan terhadap kinerja karyawan pada wanita yang bekerja di Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan serta pengalaman bagi peneliti dan pembaca mengenai kajian perilaku organisasi, bahwa kinerja karyawan dapat disebabkan oleh konflik peran, stress kerja dan selentingan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi di Indonesia, agar dapat mempertimbangkan konflik peran, stress kerja dan selentingan pada kinerja karyawan. Sehingga perusahaan dapat menyusun strategi untuk mencegah terjadinya hal hal yang tidak diinginkan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi

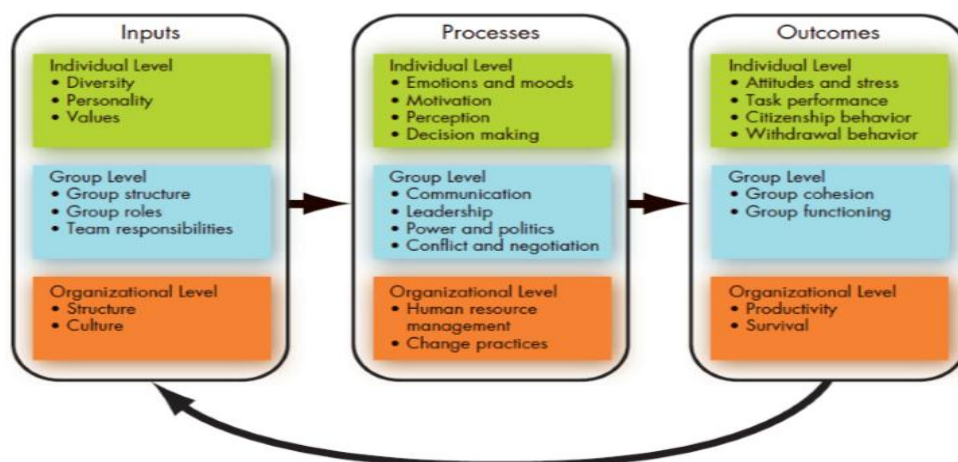
Menurut Robbins & Judge (2015), perilaku organisasi mempelajari bagaimana perilaku individu, kelompok, dan struktur organisasi berdampak pada individu dan kelompok. Ilmu ini dapat bermanfaat untuk penerapan pengetahuan dan meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku organisasi adalah salah satu ilmu yang berlaku dan mempengaruhi disiplin perilaku, yaitu psikologi yang berusaha mengukur, menjelaskan, dan mengubah perilaku manusia

Perilaku organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi) (Wijaya, 2017). Sedangkan Tewal *et al.* (2017) mengemukakan bahwa perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki perilaku manusia dalam kerjasama organisasi yang didasarkan pada metode ilmiah (*scientific method*).

Dalam perspektif sistem pengendalian manajemen, menurut Edi Sukarno dalam penelitian (Prasetyo, 2018) mengemukakan bahwa perilaku organisasi merupakan “*crucial*” untuk dapat memahami, menjelaskan, memperkirakan dan mempengaruhi/mengubah perilaku manusia yang terjadi di organisasi tempat kerja. Pengertian ini mengandung tiga unsur pengertian yaitu: 1) perilaku organisasi mencermati tingkah laku yang kasat mata, seperti diskusi dengan teman kerja, mengoperasikan komputer, menyusun laporan. 2) perilaku organisasi mempelajari tingkah laku manusia sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok organisasi. 3) perilaku kelompok juga menganalisis perilaku kelompok dan organisasi sendiri.

Berdasarkan beberapa pandangan yang disampaikan di atas, dapat dinyatakan bahwa perilaku organisasi merupakan bidang studi yang memperhatikan cara individu berperilaku dalam konteks kelompok atau organisasi tertentu. Hal ini mencakup pengaruh yang dimiliki individu terhadap organisasi serta sebaliknya, yakni dampak yang diberikan organisasi kepada individu. Tujuan utama dari penelitian perilaku organisasi adalah untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi dengan memahami dinamika perilaku individu dan kelompok di dalamnya.

2.1.2 Model Perilaku Organisasi



Sumber : Robbins & Judge (2015)

Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi

Robbins & Judge (2015) mengembangkan model perilaku organisasi yang di dalamnya terdapat tiga jenis variabel, yaitu *inputs*, *processes*, dan *outcomes* pada tingkat analisis (individu, kelompok, dan organisasi). Model yang dikemukakan Robbins & Judge ini menggambarkan bahwa input mengarah ke proses dan mengarah ke hasil. Model ini juga menunjukkan bahwa hasil dapat mempengaruhi input di masa yang akan datang.

- Inputs* (permulaan), variabel-variabel tertentu yang mengarah pada tahap proses disebut input, mencakup variabel seperti kepribadian, dinamika kelompok, dan budaya organisasi. Peristiwa masa depan dalam organisasi ditentukan oleh variabel-variabel ini. Variabel-variabel tersebut banyak dipengaruhi di awal

hubungan kerja. Pada tahap input ini, contoh variabel mencakup keragaman sifat individu, kepribadian, dan nilai-nilai yang dimiliki karyawan, yang dibentuk oleh perpaduan antara lingkungan masa kecil dan keturunan. Pada akhirnya, budaya dan struktur organisasi sering kali merupakan hasil perkembangan bertahun-tahun dan dapat berubah seiring dengan berkembangnya kebiasaan dan norma, serta penyesuaian perusahaan terhadap lingkungannya.

- b. *Processes* (proses), Individu, kelompok, dan organisasi yang melakukan tindakan yang bersumber dari input dan menghasilkan hasil tertentu. Pada tahap individu meliputi motivasi, persepsi, emosi dan suasana hati, serta pengambilan keputusan. Di tingkat kelompok, terdiri dari kepemimpinan, negosiasi & penyelesaian perselisihan, kekuasaan & politik, Terakhir, prosedur mencakup manajemen perubahan dan manajemen sumber daya manusia di tingkat organisasi.
- c. *Outcomes* (hasil), Faktor utama yang ingin dipastikan atau diperkirakan oleh organisasi adalah *outcomes*, *outcomes* adalah variabel yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya. Hasil di tingkat individu mencakup hal-hal seperti sikap, kepuasan, kinerja, *citizenship behaviour*, dan *withdrawal behavior*. Kohesi dan fungsi merupakan variabel dependen pada tingkat kelompok. Terakhir, hal ini memperjelas kelangsungan hidup organisasi secara keseluruhan dan tingkat profitabilitas pada tingkat organisasi.

Berdasarkan model perilaku organisasi tersebut, variabel konflik peran, stres kerja dan kinerja karyawan merupakan variabel yang terdapat dalam tingkat analisis individu, sedangkan variabel selentingan di tempat kerja merupakan variabel yang terdapat dalam tingkat analisis kelompok.

2.2 Konflik Peran

2.2.1 Pengertian Konflik Peran

Menurut Robbins & Judge (2015), konflik peran didefinisikan sebagai sebuah situasi dimana individu dihadapkan pada harapan peran (*role expectation*) yang berbeda. Konflik peran muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain. Sementara itu, Arlinda (2019) mendefinisikan konflik peran ganda adalah suatu

salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran bekerja dengan peran didalam keluarga.

Konflik peran ganda (*work family conflict*) mengacu pada suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling tidak kompatibel dalam beberapa hal (Greenhaus & Beutell, 1985). Saat ini banyak sekali disekitar kita yang memiliki peran ganda seperti halnya karyawan yang memiliki peran selain dalam menyelesaikan tugas tanggung jawabnya sebagai karyawan di sebuah perusahaan dia juga memiliki peran dalam mengurus rumah tangganya. Peran ini yang kemudian akan menimbulkan konflik-konflik yang menuntut, baik menuntut untuk profesional ataupun menuntut untuk menjalankan tugasnya sebagai ibu rumah tangga.

Dengan demikian dapat kita dapat menarik kesimpulan bahwa konflik peran ganda adalah suatu kondisi dimana terjadinya ketidakseimbangan antara tanggung jawab urusan pekerjaan dan tanggung jawab urusan keluarga dimana satu pihak merasa terpengaruh secara negatif akibat tekanan- tekanan tuntutan pekerjaan di perusahaan dan tuntutan tanggung jawab di keluarga.

2.2.2 Aspek Konflik Peran

Greenhaus & Beutell (1985) menyatakan bahwa konflik peran ganda memiliki sifat dua arah dan multidimensi. Adapun dua arah yang dimaksud adalah:

- a. Konflik pekerjaan terhadap keluarga terjadi ketika tanggung jawab dalam pekerjaan mengganggu kewajiban terhadap keluarga.
- b. Konflik keluarga terhadap pekerjaan terjadi ketika kewajiban keluarga menghambat atau mengganggu tanggung jawab dalam pekerjaan.

2.2.3 Indikator Konflik Peran

Greenhaus & Beutell (1985), mengidentifikasi tiga jenis konflik pekerjaan-keluarga yang menjadi indikator konflik peran, yaitu:

- a. Konflik Berdasarkan Waktu

Konflik peran ganda yang didasari oleh pembagian waktu. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu peran (baik itu keluarga atau

pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan peran yang lainnya (baik itu pekerjaan atau keluarga).

b. Konflik Berdasarkan Tekanan

Konflik peran ganda yang didasari oleh tekanan yang berasal dari salah satu peran, dimana tekanan yang datang dari salah satu peran akan sangat mempengaruhi kinerja individu untuk menjalani peran yang lain.

c. Konflik Berdasarkan Perilaku

Konflik peran ganda yang didasari oleh perilaku terhadap kedua peran yang dijalani. Hal ini berhubungan dengan ketidaksesuaian antara perilaku yang diinginkan oleh kedua peran dengan perilaku individu tersebut Ketika menjalani kedua peran tersebut.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah salah satu masalah penting yang harus segera ditangani oleh perusahaan. Menurut Asih *et al.* (2018), stres terjadi akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu. Semakin besar kesenjangan yang muncul, semakin tinggi tingkat stres yang dialami, yang pada akhirnya dapat menimbulkan ancaman bagi individu. Stres kerja merupakan kondisi dinamis di mana individu menghadapi peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan keinginannya, namun hasilnya dianggap tidak pasti dan memiliki signifikansi penting (Robbins & Judge, 2015).

Mangkunegara (dalam Daenuri & Pitri, 2020) berpendapat bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan Zulkarnaen dkk. (2018) mengemukakan bahwa stress kerja adalah stres diciptakan oleh penilaian subjektif dan lingkungan kerja seseorang, sehingga menimbulkan bahaya bagi kesejahteraan psikologis, fisik, dan pribadi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan adanya tekanan yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang dalam menghadapi pekerjaan, yang membuat seseorang merasa tidak tenang saat menjalankan aktivitasnya.

2.3.2 Dampak Stres Kerja

Dampak dari stress kerja dibagi menjadi dua, yaitu dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif dari stress kerja adalah stres pada tingkat rendah sampai tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan dampak negatif stress kerja adalah stres pada tingkat yang lebih tinggi yaitu penurunan pada kinerja karyawan yang drastis (Gitosudarmo, 2008 dalam Akbar 2017). Karyawan yang mempunyai tingkat stres kerja yang tinggi cenderung mempunyai ciri kearah gejala fisiologis sedangkan karyawan dengan tingkat stres kerja yang sedang tidak memiliki gejala fisiologis (Akbar 2017).

2.3.3 Jenis-Jenis Stres Kerja

Menurut Berney & Selye (dalam Asih *et al.*, 2018) mengungkapkan ada empat jenis stres:

a. Eustres (good stress)

Stres ini memicu rangsangan dan semangat, sehingga memberikan dampak positif bagi individu yang mengalaminya. Contohnya Seperti: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.

b. Distress

Stres ini menimbulkan dampak berbahaya bagi individu yang mengalaminya, seperti adanya tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi, sehingga meningkatkan risiko individu untuk jatuh sakit.

c. Hyperstress

Stress yang memiliki dampak signifikan bagi individu yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif maupun negatif, tetap saja stres ini membatasi kemampuan individu dalam beradaptasi. Contoh adalah stres akibat serangan teroris.

d. Hypostress

Stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

2.3.4 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015) terdapat tiga indikator stres kerja yaitu :

a. Fisikologis

Masalah fisik adalah fokus awal stres. Stres mengubah metabolisme tubuh, meningkatkan detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menyebabkan sakit kepala, dan dapat menyebabkan serangan jantung. Studi terbaru menunjukkan bahwa stres dapat berdampak negatif pada tubuh manusia. Orang dengan efikasi diri rendah biasanya mengalami infeksi saluran pernapasan dan penurunan fungsi sistem kekebalan tubuh.

b. Psikologis

Stres kerja dapat menyebabkan gejala psikologis seperti ketegangan, kecemasan, mudah tersinggung, kesulitan berkonsentrasi, kebosanan, dan penundaan. Misalnya, seorang tenaga kesehatan yang melacak reaksi psikologis karyawan dari waktu ke waktu menemukan bahwa tekanan darah tinggi dan penurunan kesejahteraan emosional terkait dengan stres yang disebabkan oleh beban kerja yang berat.

c. Perilaku

Gejala stres yang berhubungan dengan perilaku yang muncul saat seseorang mengalami stres adalah cenderung menghindari tanggung jawab, gugup atau resah, mudah marah, gangguan tidur, penyalahgunaan obat dan peningkatan merokok.

2.4 Selentingan

2.4.1 Pengertian Selentingan

Selentingan (*grapevine*) menurut Davis & Newstrom (dalam Pratama & Boer, 2023) adalah jaringan komunikasi informal. Sistem ini bersamaan dengan jaringan komunikasi formal di manajemen. *Grapevine* terjadi di dalam organisasi dan merupakan saluran atau sistem komunikasi informal, tidak resmi, dan personal (Srivastava & Rajpurohit, 2021). *Grapevine* dalam organisasi adalah ekspresi motivasi manusia yang sehat untuk berkomunikasi. Istilah *grapevine* ini berlaku bagi semua bentuk komunikasi informal dan informasi perusahaan yang dikomunikasikan secara informal antara pegawai dan orang-orang dalam

masyarakat. Komunikasi informal sering disebut sebagai desas-desus, selentingan (*grapevine*), atau kabar angin, karena dalam prosesnya, informasi pribadi muncul melalui interaksi antarindividu dan menyebar ke seluruh organisasi secara tidak terduga (Pitasari, 2015).

Menurut Patil (dalam Sarai & Gatora, 2021), komunikasi selentingan diartikan sebagai percakapan informal di lingkungan kerja dalam bentuknya yang paling asli. Menurut Keith Davis, selentingan merupakan bagian alami dari sistem komunikasi perusahaan dan memiliki peran penting dalam kelompok kerja. Selentingan dapat memperkuat kerja tim, meningkatkan motivasi karyawan, serta membantu membentuk identitas perusahaan (Pratama & Boer, 2023). Dapat disimpulkan bahwa selentingan (*grapevine*) adalah bagian tak terpisahkan dari kehidupan organisasi. Meskipun bersifat informal, *grapevine* memiliki peran yang signifikan dalam dinamika komunikasi organisasi. Penting bagi manajemen untuk memahami keberadaan dan karakteristik *grapevine* agar dapat mengelola komunikasi secara efektif dan meminimalkan dampak negatifnya.

2.4.2 Kerugian dan Keuntungan Komunikasi Informal Atau Selentingan

Menurut (Srivastava & Rajpurohit, 2021), ada beberapa kerugian dalam komunikasi informal atau selentingan, diantaranya :

- a. Tidak Mungkin Menjadi Kerahasiaan Informasi
- b. Menyebarkan Rumor
- c. Ketidakpedulian Terhadap Emosi
- d. Informasi Terdistorsi
- e. Sulit Dalam Pengendalian
- f. Menimbulkan Kesalahpahaman

Sedangkan keuntungan dalam komunikasi informal atau selentingan (Srivastava & Rajpurohit, 2021), antara lain :

- a. Sistem Alternatif
- b. Mengungkapkan Keluhan
- c. Mudah Diinterpretasikan
- d. Komunikasi Cepat
- e. Peningkatan Efisiensi
- f. Mengirim Rekomendasi

2.4.3 Indikator Selentingan

Menurut (Pratama & Boer, 2023), terdapat empat indikator mengenai selentingan yang terdiri dari :

- a. Putusnya komunikasi formal
Kurangnya keterbukaan atau transparansi dalam komunikasi formal dapat mendorong karyawan mencari informasi melalui *grapevine*.
- b. Ketidakpastian
Situasi yang tidak pasti atau ambigu seringkali memicu munculnya rumor dan spekulasi melalui *grapevine*.
- c. Pentingnya informasi
Informasi yang dianggap penting atau relevan bagi karyawan akan lebih cepat menyebar melalui *grapevine*.
- d. Ambiguitas
Pesan yang tidak jelas atau multi-interpretasi dapat memicu munculnya berbagai versi informasi melalui *grapevine*.

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Robbins & Judge, (2015) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. (Koopmans *et al.*, 2014) mendefinisikan kinerja sebagai pola perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan. Darda dkk. (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Hasnah & Asyari (2022), kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi.

Maka dari itu kinerja yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja yang tinggi akan menjadikan karyawan untuk berusaha sebaik mungkin mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan kinerja yang rendah

akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2.5.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (dalam suwanto, 2020) pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya:

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan *ability* terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality (knowledge skill)*. Artinya, dalam konteks ini pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata dengan pendidikan yang tinggi cukup untuk setara dengan jabatannya dan memiliki keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia harus lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang mempunyai *IQ* diatas rata rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi akan terbentuk melalui sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) saat dia bekerja. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri pegawai supaya terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental seseorang merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.5.3 Indikator Kinerja

Menurut (Koopmans *et al.*, 2014), kinerja karyawan diukur menggunakan indikator berikut, yaitu :

a. Kinerja tugas

Dimensi ini mengacu pada kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas pokok. Perilaku yang menggambarkan kinerja tugas antara lain adalah kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja dan pengetahuan terhadap pekerjaan.

b. Kinerja Kontekstual

Dimensi ini mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung lingkungan perusahaan, lingkungan sosial, dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Perilaku yang menggambarkan kinerja kontekstual diantaranya adalah mengerjakan tugas tambahan, upaya dalam memfasilitasi rekan kerja, kemampuan bekerjasama dan berkomunikasi.

c. Perilaku Kontraproduktif

Perilaku kerja tidak produktif mengacu pada perilaku yang mengganggu atau membahayakan kesejahteraan perusahaan. Perilaku kerja tidak produktif meliputi absensi, menyalahgunakan jabatan, dan mencuri di tempat kerja.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur dengan menggunakan indikator kinerja tugas dari teori Koopmans *et al.*, (2014). Meskipun dalam teorinya Koopmans membagi kinerja menjadi tiga indikator utama, yaitu kinerja tugas, kinerja Kontekstual, dan perilaku kontraproduktif, penelitian ini hanya memfokuskan pada indikator kinerja tugas. Pemilihan indikator ini didasarkan pada tujuan utama penelitian, yaitu untuk mengkaji pengaruh konflik peran, stres kerja, dan selentingan (*grapevine*) terhadap pencapaian tugas dan tanggung jawab utama karyawan. Oleh karena itu, indikator kinerja tugas dianggap paling relevan karena secara langsung mempresentasikan kinerja utama yang berhubungan langsung dengan pekerjaan formal karyawan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tujuan utama dari penelitian terdahulu adalah untuk menghimpun berbagai informasi yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian. Penelitian terdahulu juga perlu dilakukan, karena informasi yang relevan dapat menunjang keberhasilan penelitian. Berikut ini merupakan beberapa literatur dari penelitian sebelumnya tentang konflik peran ganda, stres kerja, selentingan di tempat kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat (Martha & Prahasta, 2023)	Konflik Peran Ganda, Stres kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda di terima, dan stress kerja ditolak.	1. Terdapat perbedaan jumlah sampelnya 2. Tempat penelitian yang berbeda 3. Tidak adanya variabel selentingan
2	<i>The Impact of Work-Family Conflict on Working Mothers' Career Development: A Review Literature</i> (Dizaho <i>et al.</i> , 2016)	<i>Work family conflict dan career development</i>	Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa tanggung jawab ibu sebagai pekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap pengembangan karir mereka dan penting bagi organisasi untuk memahami masalah ini.	1. Terdapat perbedaan jumlah sampelnya 2. Tempat penelitian yang berbeda 3. Tidak adanya variabel X2 X3 dan Y
3	Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Suryamas Akurasi Cikarang) (Prihartini <i>et al.</i> , 2023)	Peran Ganda, Stress Kerja dan Kinerja karyawan	Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suryamas Akurasi Cikarang. Saran yang diberikan meliputi perhatian lebih terhadap alokasi waktu kerja, evaluasi tugas dan beban kerja, serta peningkatan kolaborasi dengan karyawan.	1. Terdapat perbedaan jumlah sampelnya 2. Tempat penelitian yang berbeda 3. Tidak adanya variabel selentingan

Tabel 2.1 (lanjutan)

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
4	Dampak <i>Grapevine Communication</i> Terhadap Penurunan Kuantitas Anggota HIMAKSI UNMUL (Pratama & Boer, 2023)	<i>Grapevine Communication dan Penurunan Kulit</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>grapevine communication</i> terjadi di HIMAKSI pada tiga periode. Penurunan kuantitas anggota yang disebabkan oleh <i>grapevine communication</i> hanya terjadi terjadi pada periode 2018-2019.	1. Terdapat perbedaan jumlah sampelnya 2. Tempat penelitian yang berbeda 3. Terdapat perbedaan variabel X1, X2 dan Y
5	Karakteristik Informasi <i>Grapevine</i> dalam Penyebaran Budaya Organisasi di <i>Total Life Clinic</i> Surabaya (Prayoga, 2015)	Karakteristik Informasi <i>Grapevine</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menyebar melalui <i>grapevine</i> karena tipe budaya organisasi yang ada di sana adalah tipe kekeluargaan. Karakteristik <i>grapevine</i> yang muncul dalam penyebaran budaya organisasi <i>Total Life Clinic</i> adalah penyebarannya yang cepat, penyebarannya yang akurat, dipercaya oleh sebagian besar karyawan, penyebaran secara <i>cluster</i> dan <i>all channel</i> , adanya ketertarikan individu, dan terakhir <i>grapevine</i> memuat informasi yang berlebih.	1. Terdapat perbedaan jumlah sampelnya 2. Tempat penelitian yang berbeda 3. Terdapat perbedaan variabel X1, X2, dan Y

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.7 Kerangka Berpikir

Wanita yang bekerja sering kali menghadapi tantangan tambahan dalam dunia kerja, terutama karena mereka memiliki peran ganda yang harus dijalani secara bersamaan, yaitu peran sebagai pekerja dan peran dalam keluarga. Beberapa studi terdahulu menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja wanita bekerja, di antaranya adalah konflik peran, stres kerja, dan selentingan (*grapevine*) di tempat kerja.

Kinerja sering digunakan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Koopmans *et al.*, 2014), kinerja karyawan adalah pola perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan bagaimana seorang individu bertindak dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mendukung pencapaian sasaran organisasi. Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut (a) Kinerja tugas, yaitu kemampuan dan kecakapan individu dalam melaksanakan tugas tugas yang menjadi tanggung jawab (Koopmans *et al.*, 2014).

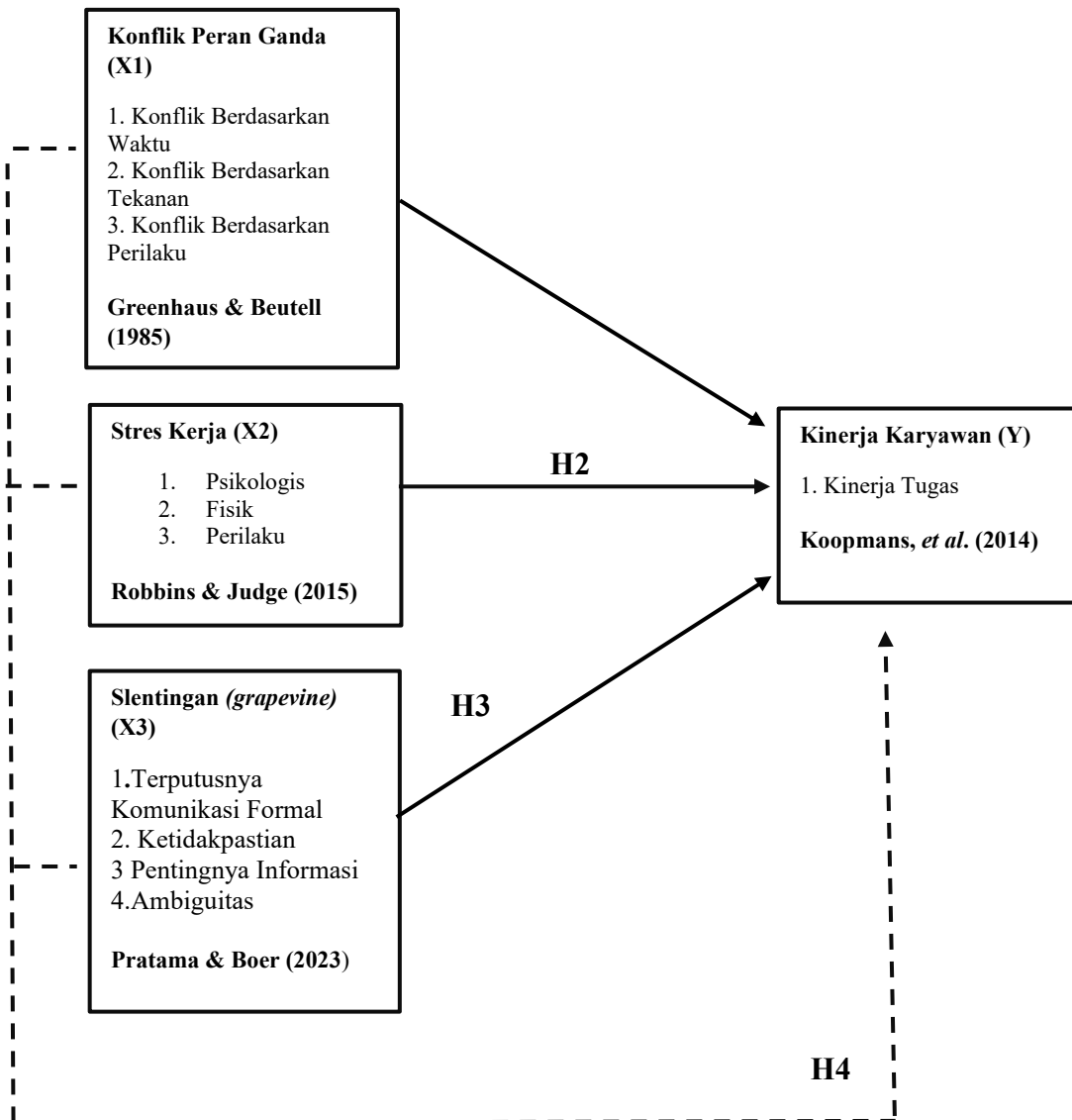
Sementara itu, menurut (Greenhaus & Beutell, 1985), konflik peran ganda (*work family conflict*) mengacu pada konflik antara tuntutan peran di pekerjaan dan keluarga yang tidak dapat dijalankan secara bersamaan. Greenhaus & Beutell, (1985) mengidentifikasi tiga bentuk utama yang menjadi indikator konflik peran ganda yang meliputi konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan tekanan dan konflik berdasarkan perilaku. Ketika wanita bekerja mengalami konflik ini secara terus-menerus, maka fokus dan energinya untuk menyelesaikan pekerjaan dapat menurun, yang pada akhirnya berdampak pada turunnya kinerja kerja.

Selanjutnya, kinerja juga dipengaruhi oleh adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Menurut (Zulkarnaen *et al.*, 2018), stres diciptakan oleh penilaian subjektif dan lingkungan kerja seseorang, sehingga menimbulkan bahaya bagi kesejahteraan psikologis, fisik, dan pribadi. Stres yang digambarkan sebagai tekanan eksternal, gangguan, atau ketegangan yang menyebabkan ketidaknyamanan. Menurut Robbins & Judge (2015) stres kerja dapat diukur dari gejala yang nampak maupun gejala yang tidak nampak yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

Selain konflik peran ganda dan stress kerja, komunikasi informal atau selentingan (*grapevine*) juga turut mempengaruhi kinerja. (Srivastava & Rajpurohit, 2021), menyebutkan bahwa *grapevine* merupakan saluran atau sistem komunikasi informal, tidak resmi, dan personal dalam sebuah organisasi yang muncul ketika komunikasi formal terganggu atau tidak mencukupi. Informasi yang tersebar melalui jalur informal ini dapat berupa gosip atau rumor yang dapat menimbulkan keresahan dan ketidakpastian di lingkungan kerja. Respons individu terhadap

grapevine sangat bergantung pada persepsi dan pengalaman pribadi, yang akhirnya turut menentukan bagaimana seseorang menjalankan tugasnya.

Adapun keterkaitan dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar kerangka pemikiran berikut.



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—————→ : Secara Parsial

- - - - -→ : Secara Simultan

2.8 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah pernyataan yang dirumuskan untuk diuji melalui proses penelitian. Hipotesis ini mencoba memberikan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian dan memberikan arah atau fokus untuk pengumpulan data dan analisis. Hipotesis terdiri dari dua bagian utama: hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1). Hipotesis nol menyatakan bahwa tidak ada efek atau perbedaan, sedangkan hipotesis alternatif menyatakan bahwa ada efek atau perbedaan yang signifikan. sehingga dapat digunakan untuk menguji teori melalui hipotesis yang ada dan bahkan mampu membantu dalam proses pengumpulan data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H01: Konflik peran secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada wanita bekerja di Indonesia

Ha1: Konflik peran secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada wanita bekerja di Indonesia

H02: Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada wanita bekerja di Indonesia

Ha2: Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada wanita bekerja di Indonesia

H03: Selentingan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada wanita bekerja di Indonesia

Ha3: Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada wanita bekerja di Indonesia

H04: konflik peran, stres kerja dan selentingan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada wanita yang bekerja di Indonesia.

Ha4: Konflik peran, stres kerja dan selentingan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada wanita yang bekerja di Indonesia.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori *explanatory research*, yaitu jenis penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan menguji hubungan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dibuat sebelumnya (Sugiyono, 2019). Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu dengan menggunakan angka atau data kualitatif yang diangkakan. Analisis data penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi Konflik Peran (X1), Stres Kerja (X2) dan Selentingan (X3) sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini, yaitu kinerja karyawan (Y).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah wanita yang sudah berkeluarga dan bekerja di Indonesia, kecuali mereka yang memiliki usaha sendiri. Mereka yang termasuk dalam populasi ini berstatus sebagai pekerja atau bekerja dengan orang lain dengan menerima upah atau kompensasi tertentu, termasuk pekerja asing. Kelompok ini dipilih karena mereka menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan peran domestik dan profesional, yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja serta kinerja mereka di tempat kerja. Dengan memahami pengalaman mereka, penelitian ini dapat memberikan wawasan lebih dalam mengenai dampak konflik peran, stres kerja dan selentingan terhadap wanita bekerja di Indonesia.

3.2.2 Sampel

Penelitian ini harus dapat menjadi representasi dari seluruh populasi yang ada. Maka penelitian menentukan sampel yang merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan metode *non-probability sampling* karena jumlah anggotanya tidak diketahui dan menggunakan teknik *accidental sampling* sebagai penentuan sampel. Teknik *accidental sampling* merupakan metode penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sebagai sampel jika dianggap itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini memiliki populasi yang jumlahnya tidak diketahui. Rumus *Cochran* digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan besarnya populasi yang belum diketahui tersebut.

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

Rumus 3.1 Cochran

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

Z = Harga dalam kurva normal untuk simpangan 5% dengan nilai 95%

p = Peluang benar 50%

q = Peluang salah 50%

e = Tingkat kesalahan sampel (*margin of error*) dengan menggunakan 5%

Dari rumus *Cochran* tersebut, maka didapatkan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)}{(5\%)^2} = 384,16$$

Berdasarkan perhitungan rumus diatas, diperoleh hasil sebesar 384,16, sehingga jumlah sampel yang didapatkan akan dibulatkan menjadi sebesar 385. Dengan demikian, jumlah sampel tersebut yang digunakan pada penelitian ini terhadap kinerja karyawan wanita di Indonesia.

3.3 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun penjelasan sebagai berikut:

3.3.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber dari data primer diperoleh melalui responden yang nantinya akan diminta untuk menjawab pertanyaan yang telah tertulis dalam kuesioner yang dibagikan peneliti. Pada penelitian ini data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan terkait masing-masing variabel yang disebar secara *online* dalam bentuk *google form* kepada wanita bekerja di Indonesia.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang tidak diperoleh dari sumber utama, tetapi sudah melalui sumber-sumber. Hal ini berarti pengguna data tidak secara langsung mendapatkan informasinya dari sumber data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari beberapa kajian literatur, yaitu buku, jurnal nasional, jurnal internasional, hasil riset, internet, dan media lainnya yang memiliki informasi tentang variabel yang relevan dalam penelitian ini. Jadi, data sekunder berasal dari tangan kedua, ketiga dan seterusnya, yang artinya melewati satu atau lebih pihak yang bukan peneliti sendiri.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dibagikan dalam bentuk Google Form kepada karyawan wanita, komunitas pekerja wanita, kerabat, atau teman yang memenuhi kriteria responden yang diperlukan. Penyebaran dilakukan melalui berbagai platform media sosial seperti WhatsApp, Facebook, Telegram, dan Instagram. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh gambaran karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian ini, yaitu wanita

bekerja di Indonesia dengan jumlah 385 responden. Pengumpulan data dilakukan selama 22 hari, mulai tanggal 16 April hingga 16 Mei 2025.

3.5 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

3.5.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan suatu makna atau konsep inti yang ada pada penelitian guna mempermudah peneliti dalam melakukan proses operasional yang secara jelas supaya penelitian mampu mencapai tujuan. Berikut adalah definisi konseptual dalam penelitian ini:

1. Konflik Peran

Konflik antar peran adalah bentuk konflik peran di mana serangkaian tekanan yang berlawanan muncul dari partisipasi dalam peran yang berbeda. *Work Family Conflict* merupakan tekanan peran dari ranah pekerjaan dan keluarga yang dalam beberapa hal tidak sejalan, sehingga menyebabkan konflik peran. Terdapat tiga bentuk utama yang menjadi indikator konflik peran, yaitu konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan, konflik berbasis perilaku (Greenhaus & Beutell, 1985).

2. Stres Kerja

Definisi stres kerja dikaitkan dengan tuntutan dan sumber daya. Tuntutan adalah tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan ketidakpastian yang dihadapi. Sumber daya adalah hal-hal yang berada di bawah kendali individu yang dapat seseorang manfaatkan untuk menyelesaikan tuntutannya. Stres kerja dapat diukur dari gejala yang nampak maupun gejala yang tidak nampak meliputi gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku (Robbins & Judge, 2015).

3. Selentingan

Grapevine terjadi di dalam organisasi dan merupakan saluran atau sistem komunikasi informal, tidak resmi, dan personal (Srivastava & Rajpurohit, 2021). Salah satu bentuk komunikasi informal atau selentingan terjadi ketika seseorang menyampaikan pesan yang berisi isu, gosip, atau rumor yang sedang beredar dan informasi yang disampaikan dalam komunikasi informal

seringkali belum dapat dipastikan kebenarannya karena tidak memiliki sumber yang terpercaya.

4. Kinerja

Menurut (Koopmans et al., 2014) kinerja didefinisikan sebagai pola perilaku dan tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan. Kinerja individu termasuk dalam kemampuan untuk menyelesaikan tugas, kualitas *output* kerja, dan upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

3.5.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran konsep yang bertujuan untuk mempermudah pengukuran variabel. Definisi konseptual dan operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
Konflik Peran (X1)	Konflik peran ganda (<i>work family conflict</i>) mengacu pada suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling tidak kompatibel dalam beberapa hal	Konflik Berdasarkan Waktu	1. Kesibukan di tempat kerja menyita waktu untuk keluarga	Likert
			2. Waktu yang dihabiskan untuk keluarga sering kali mengganggu tanggung jawab pekerjaan .	
		Konflik Berdasarkan Tekanan	1. Sering merasa stres karena tanggung jawab keluarga, saya sulit berkonsentrasi pada pekerjaan saya.	Likert
			2. Ketika pulang kerja, sering kali terlalu lelah untuk berpartisipasi dalam kegiatan keluarga.	
		Konflik Berdasarkan Perilaku	1. Saya mendapatkan keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan yang saya jalani.	Likert
			2. Perilaku pemecahan masalah yang berhasil saya lakukan di rumah tampaknya tidak begitu berguna di tempat kerja.	
			3. Perilaku yang berhasil saya lakukan di rumah tampaknya tidak efektif di tempat kerja.	

Tabel 3.1 (lanjutan)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
Stres Kerja	Stres kerja merupakan kondisi dinamis di mana individu menghadapi peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan keinginannya, namun hasilnya dianggap tidak pasti dan memiliki signifikansi penting	Fisiologis	1. Sakit kepala ketika beban kerja berlebihan.	<i>Likert</i>
			2. Kelelahan kerja sering menimbulkan jantung berdebar di tempat kerja.	
			3. Kelelahan yang berdampak pada naik/turunnya tekanan darah	
		Psikologis	1. Perasaan cemas ketika bekerja.	<i>Likert</i>
			2. Mudah marah dan <i>sensitive</i> ketika kelelahan dalam bekerja.	
			3. Gelisah dalam bekerja ketika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan.	
		Perilaku	1. Produktivitas saya menurun akibat dari stres kerja.	<i>Likert</i>
			2. Saya menyadari bahwa adanya penurunan kepuasan kerja akhir-akhir ini	

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
Slentingan (<i>Grapevine</i>)	<i>Grapevine</i> terjadi di dalam organisasi dan merupakan saluran atau sistem komunikasi informal, tidak resmi, dan personal.	Terputusnya Komunikasi Formal	1. Perusahaan tidak memiliki sistem pelaporan tertulis yang jelas	<i>Likert</i>
			2. Informasi yang diterima melalui saluran formal tidak lengkap	
		Ketidakpastian	1. Tidak memiliki informasi yang cukup untuk melaksanakan tugas dengan baik	
			2. Tidak memiliki informasi yang cukup untuk mengambil Keputusan yang baik di tempat kerja	
		Pentingnya Informasi	1. Kesulitan mencapai target karena kurangnya informasi	<i>Likert</i>
			2. Informasi yang diterima dari perusahaan tidak terlalu penting untuk menunjang pekerjaan	
		Ambiguitas	1. Merasa terjebak antara tuntutan yang berbeda dari berbagai pihak	<i>Likert</i>
			2. Tidak merasa jelas mengenai tugas dan tanggung jawab sehari-hari	

Tabel 3.1 (lanjutan)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
Kinerja	kinerja didefinisikan sebagai pola perilaku dan tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan	Kinerja Tugas	1.Mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu	<i>Likert</i>
			2. Mampu menetapkan prioritas	
			3. Mengatur waktu dengan baik	
			4. Mengingat hasil kerja yang harus dicapai	

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Tujuan dari skala pengukuran adalah untuk mengukur Panjang dan pendeknya suatu interval agar dapat mewakili data responden secara kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* sering digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok masyarakat terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Skala *likert* meminta responden mengisi kuesioner yang menunjukkan bahwa tingkat persetujuan mereka terhadap serangkaian pertanyaan.

Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert Pernyataan Negatif

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

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Tabel 3.3 Pengukuran Skala Likert Pernyataan Positif

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

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dalam penelitian ini menggunakan Method of Successive Interval (MSI). Method of Successive Interval (MSI) merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk mengubah data ordinal menjadi data interval. Data ordinal adalah data yang memiliki urutan, tetapi jaraknya antar kategori belum tentu sama. Sementara itu, data interval memiliki jarak yang sama di antara nilainya. Metode MSI ini sering digunakan dalam penelitian sosial untuk memungkinkan analisis yang membutuhkan asumsi data interval, seperti teknik analisis faktor. Prosedur MSI melibatkan pemberian nilai interval pada data ordinal melalui transformasi

matematis berdasarkan distribusi data (Sugiyono, 2019). Secara singkat, langkah-langkah utama MSI adalah:

1. Menentukan distribusi frekuensi untuk setiap kategori data ordinal.
2. Menghitung nilai proporsi kumulatif.
3. Mengubah proporsi kumulatif menjadi skor z (berdasarkan tabel distribusi normal).
4. Menentukan jarak antar kategori menggunakan nilai skor z.
5. Mengubah data ordinal menjadi data interval berdasarkan jarak hitung.

Dalam penelitian ini tabulasi data masih dalam berupa data ordinal di mana data tersebut memiliki urutan yang jaraknya tidak sama. Sementara itu penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor. Dalam proses pengelolaan teknik analisis faktor diperlukan data interval. Dengan ini peneliti melakukan proses transformasi MSI. Transformasi MSI merupakan sebuah metode transformasi data ordinal menjadi data interval dengan memanfaatkan distribusi normal kumulatif untuk menentukan jarak interval yang setara antar kategori ordinal berdasarkan distribusi frekuensi data (Sugiyono, 2019). Terdapat hasil *Method of Successive Interval* (MSI) terhadap pertanyaan yang ada pada Lampiran 6 hingga Lampiran 9.

3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019) uji validitas adalah proses untuk mengukur apakah instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur melalui kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, n adalah jumlah sampel. Berikut kriteria yang harus dipenuhi untuk menentukan validitas suatu kuesioner:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen atau kuesioner dinyatakan valid
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen atau kuesioner dinyatakan tidak valid

Uji validitas yang menjadi alat ukur dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment pearson* sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2}(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

Rumus 3.2 Pearson's Product Moment Correlation

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Keterangan:

R_{xy} : Angka indeks korelasi antara variabel X dan Y

n : Jumlah responden

$\sum X$: Jumlah seluruh nilai X

$\sum Y$: Jumlah seluruh nilai Y

$\sum XY$: Jumlah hasil perkalian antara nilai X dan Y

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, proses melakukan uji validitas dihitung dengan menggunakan program SPSS 27.0, yaitu dengan menguji setiap item pernyataan yang terdapat pada setiap variabel. Hasil dari uji validitas terhadap 30 responden dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

Item (Konflik Peran)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,852	0,361	Valid
X1.2	0,858		Valid
X1.3	0,873		Valid
X1.4	0,854		Valid
X1.5	0,806		Valid
X1.6	0,921		Valid
X1.7	0,841		Valid
Item (Stres Kerja)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,843	0,361	Valid
X2.2	0,845		Valid
X2.3	0,817		Valid
X2.4	0,856		Valid
X2.5	0,881		Valid
X2.6	0,808		Valid
X2.7	0,836		Valid
X2.8	0,807		Valid

Tabel 3.4 (lanjutan)

Item (Selentingan)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,832	0,361	Valid
X3.2	0,818		Valid
X3.3	0,767		Valid
X3.4	0,864		Valid
X3.5	0,839		Valid
X3.6	0,856		Valid
X3.7	0,817		Valid
X3.8	0,772		Valid
Item (Kinerja)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,902	0,361	Valid
Y.2	0,772		Valid
Y.3	0,868		Valid
Y.4	0,812		Valid

Sumber : Lampiran 10-13 (2025)

Hasil analisis pada tabel menunjukkan suatu keadaan yang mendukung validitas pernyataan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, setiap item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil ini dapat diartikan bahwa setiap pernyataan memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel yang diukur. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek, dan akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diajukan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha* yang diuji dengan menggunakan program SPSS untuk menentukan apakah masing-masing instrumen reliabel atau tidak yang dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Adapun rumus *cronbach alpha* yang digunakan sebagai berikut

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Rumus 3.3 Reliabilitas

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir/item

V_t^2 : Varian total

Pengujian *cronbach alpha* pada penelitian ini, instrumen dari variabel dalam penelitian ini akan diuji menggunakan program SPSS 27.0. Dalam pengujian reliabilitas yang menggunakan *cronbach alpha* terdapat skala yang digunakan untuk menunjukkan apabila nilai berada di atas 0,60, maka dapat dikatakan reliabel. Dalam penelitian ini telah dilakukan uji reliabilitas melalui uji terhadap 30 responden, maka dapat diketahui nilai *cronbach alpha* sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Konflik Peran	0,940	Reliabel
Stress Kerja	0.939	Reliabel
Selentingan	0,931	Reliabel
Kinerja	0,859	Reliabel

Sumber : Lampiran 14-17 (2025)

Menurut data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel konflik peran, stress kerja, selentingan dan kinerja karyawan secara keseluruhan dinyatakan dapat dipercaya atau reliabel.

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif teknik analisis data merupakan proses yang digunakan untuk memberikan jawaban dari rumusan masalah atau menguji setiap hipotesis yang telah dirumuskan. Kegiatan analisis data dalam penelitian kuantitatif meliputi kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden,

menyajikan sebuah data dari variabel penelitian, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

3.8.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses analisis yang digunakan untuk melakukan proses analisis data dengan cara mendeskripsi dan menggambarkan data yang sudah terkumpul tanpa memiliki maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Pada proses statistik deskriptif adalah penyajian data yang dilakukan melalui diagram lingkaran, grafik, tabel, piktogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase (Sugiyono, 2019). Dalam proses analisis statistik deskriptif akan diperoleh data berasal dari kuesioner.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah sebuah model yang digunakan untuk mengukur lebih dari satu variabel independen dan digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan timbal balik antar variabel. Pengujian dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel yang sudah telah dibuat oleh peneliti. Dalam melakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah dibuat, menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Rumus 3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Keterangan :

Y	= Kinerja
a	= Koefisien Konstanta
X1	= Konflik Peran
X2	= Stres Kerja
X2	= Selentingan

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi parsial
 e = Epsilon

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan salah satu tahapan yang dilakukan untuk memastikan model regresi dapat digunakan sehingga hasilnya akan memberikan hasil keputusan bahwa persamaan regresi hasilnya konsisten. Pada uji asumsi klasik data akan diolah menggunakan uji sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan bertujuan untuk menguji model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal atau tidak (Mardiatmoko, 2020). Pada uji normalitas ini, model regresi yang baik adalah ketika nilai residual mampu terdistribusi secara normal. Untuk melakukan pengujian apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka menggunakan analisis PP – *plots regression*. Dasar pengambilan keputusan yang dilakukan menggunakan analisis PP – *plots regression* adalah apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, maka dikatakan bahwa data yang digunakan berdistribusi dengan normal. Namun, apabila titik-titik menyebar jauh dari garis, maka data tidak memenuhi asumsi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ningsih & Dukalang, 2019) uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Pada model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui uji multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*, berikut penjelasannya deteksi multikolinieritas:

- a. Jika nilai $VIF < 10$ atau nilai *tolerance* $> 0,01$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai $VIF > 10$ atau nilai *tolerance* $< 0,01$, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Juliandi *et al.*, 2014). Pada uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melakukan deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yang dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik (*scatterplot*) antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki heteroskedastisitas, munculnya hal tersebut memberi indikasi bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien di dalam sampel yang besar atau sampel yang kecil. Kriteria yang digunakan sebagai dasar dalam uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika pada grafik plot terdapat titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika pada grafik plot titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis berfungsi untuk mengetahui korelasi antara dua variabel yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2019) secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik). Uji dilakukan untuk melihat apakah hasil yang ditemukan dalam penelitian berbeda secara signifikan dari hipotesis awal yang diajukan. Dua jenis hipotesis yang diuji dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Hipotesis nol: menyatakan bahwa tidak ada hubungan atau perbedaan yang signifikan antara variabel-variabel yang diuji.
- b. Hipotesis alternatif: menyatakan bahwa ada hubungan atau perbedaan yang signifikan antara variabel-variabel yang diuji.

Proses uji hipotesis melibatkan pengujian data statistik untuk menentukan apakah ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol. Jika hasil pengujian menunjukkan ada cukup bukti, hipotesis nol akan ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019). Menguji tingkat signifikan koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel dependen. Adapun rumus untuk uji parsial atau uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-r}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.5 Uji t (Parsial)

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Keterangan:

t : t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

n : Jumlah sampel

r : Korelasi parsial yang ditentukan

r² : Koefisien determinasi

Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 (tingkat kepercayaan 95%) dan derajat kebebasan df = (n-k-1) di mana k = jumlah regresi dan n = jumlah observasi (ukuran sampel). Dalam melakukan uji t, dapat digunakan penyusunan hipotesis yang akan diuji berupa hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a). Dengan cara pengujian uji parsial atau uji t adalah:

- a. H₀ : Variabel konflik peran, stress kerja dan selentingan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. H_a : Variabel konflik peran, stress kerja dan selentingan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil t hitung dapat dilihat pada output koefisien dari hasil analisis linier berganda dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya H_a ditolak, jika angka signifikansi hasil riset $> 0,05$, maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.
- b. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_a diterima, jika angka signifikansi hasil riset $< 0,05$, maka hubungan kedua variabel signifikan.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Sugiyono, 2019) melakukan uji F bertujuan untuk menunjukkan hasil perbandingan apakah variabel independen yang dimasukan ke dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Untuk memberikan perbandingan tersebut dapat dihitung dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 k}{1 - R^2 / n - k - 1}$$

Rumus 3.6 Uji F (Simultan)

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Keterangan:

R^2 : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : jumlah sampel

Dalam melakukan uji f dilakukan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (tingkat kepercayaan 95%), derajat kebebasan atau *degree of freedom* pembilang $df_1 = (k-1)$ serta derajat kebebasan atau *degree of freedom* penyebut $df_2 = (n-k)$. Di mana k yang merupakan koefisien model regresi linear dan n merupakan jumlah pengamatan. Dalam melakukan uji f dapat digunakan penyusunan hipotesis yang akan diuji berupa hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Dengan cara pengujian uji simultan atau uji F adalah:

- a. H_0 : Variabel konflik peran, stress kerja dan selentingan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. H_a : Variabel konflik peran, stress kerja dan selentingan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F dapat dilihat pada output anova dari hasil regresi linear berganda dengan ketentuan seperti berikut:

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_a ditolak. Artinya, semua variabel bebas bukan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima. Artinya, semua variabel bebas adalah penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.10 Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi merupakan sebuah nilai yang menunjukkan besarnya perubahan yang terjadi dan diakibatkan oleh variabel lainnya. Pada dasarnya analisis koefisien determinasi merupakan proses uji yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ningsih & Dukalang, 2019). Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 hingga 1, nilai R^2 dikatakan baik jika di atas 0,5 atau mendekati 1. Untuk menentukan seberapa besar nilai R atau korelasi antar variabel independen terhadap variabel dependen, maka perlu untuk memperhatikan pedoman sebagai berikut:

Tabel 3.6 Pedoman Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2019)

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pekerja wanita di Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di Indonesia. Semakin tinggi tingkat konflik peran yang dialami oleh karyawan wanita misalnya karena tuntutan peran ganda sebagai ibu, istri, dan pekerja maka semakin menurun pula kinerja mereka di tempat kerja. Pengaruh negatif menunjukkan hubungan berlawanan, ketika konflik peran meningkat, kinerja menurun. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa hubungan ini terbukti secara statistik dan bukan terjadi karena kebetulan semata. Indikator tertinggi dari konflik peran adalah tekanan.
2. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di Indonesia. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan, semakin menurun pula kinerja karyawan. Pengaruh negatif menunjukkan bahwa tekanan psikologis atau beban kerja yang berlebihan berdampak buruk terhadap hasil kerja. Sedangkan pengaruh signifikan berarti bahwa hubungan ini telah terbukti secara ilmiah dari data yang dikumpulkan. Indikator stres kerja yang paling dominan adalah fisiologis yang menandakan bahwa tekanan fisik paling dirasakan oleh responden.
3. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa selentingan memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di Indonesia. Dengan adanya informasi tidak resmi atau kabar yang tidak jelas dari lingkungan kerja dapat menimbulkan ketidakpastian, rasa tidak nyaman, dan mengganggu

konsentrasi kerja, yang akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Pengaruh negatif menunjukkan bahwa semakin sering selentingan terjadi, maka semakin buruk kinerja karyawan. Sementara pengaruh signifikan berarti bahwa hubungan tersebut terbukti secara statistik. Indikator tertinggi pada variabel ini adalah ambiguitas, menunjukkan bahwa kurangnya kejelasan informasi formal memicu penyebaran selentingan.

4. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran, stress kerja, dan selentingan memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita di Indonesia. Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap perubahan kinerja. Signifikan secara simultan berarti bahwa ketika ketiganya meningkat secara bersamaan, maka penurunan kinerja karyawan wanita akan menjadi lebih nyata dan terukur. Oleh karena itu, ketiganya perlu diperhatikan secara bersamaan dalam upaya meningkatkan performa kerja karyawan wanita di Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah :

1. Saran Teoritis

Disarankan kepada mahasiswa untuk menggunakan penelitian ini guna mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan konflik peran, stress kerja, selentingan, dan kinerja. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar dapat memperluas cakupan studi dengan membagikan kuesioner pada sektor industri tertentu untuk memperoleh hasil yang lebih spesifik terkait isinya apa saja. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti dukungan sosial, kepuasan kerja, atau resiliensi, untuk melihat bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi hubungan antara konflik peran, stres kerja, dan selentingan terhadap kinerja karyawan. Penelitian kualitatif juga direkomendasikan untuk menggali secara mendalam pengalaman responden dalam menghadapi konflik peran, stres kerja, dan selentingan. Pendekatan ini membantu memahami makna dan persepsi

individu terhadap situasi yang mereka alami, terutama dalam konteks perubahan peran di lingkungan kerja maupun keluarga. Terakhir, pengembangan instrumen pengukuran yang lebih mendalam dan spesifik sesuai konteks budaya lokal akan membantu meningkatkan validitas hasil penelitian.

2. Saran Praktis

a. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk menerapkan kebijakan fleksibilitas waktu kerja, seperti pengaturan jam kerja yang lebih luwes atau skema shift yang ramah keluarga, guna membantu karyawan wanita menyeimbangkan peran ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga. Selanjutnya, penting bagi perusahaan untuk menyediakan program manajemen stres seperti konseling kerja, pelatihan pengelolaan stres, serta pengaturan beban kerja yang seimbang, mengingat adanya gejala stres kerja berupa kecemasan yang cukup terasa di kalangan responden. Untuk mengurangi selentingan yang timbul akibat kurangnya informasi resmi, perusahaan perlu memperkuat sistem komunikasi formal melalui briefing rutin, keterbukaan informasi, dan penyampaian pesan yang relevan serta tepat waktu. Lebih lanjut, perusahaan juga dapat mengadakan pelatihan manajemen waktu dan penetapan prioritas, agar karyawan mampu bekerja secara efisien, fokus pada pencapaian target, dan tetap menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

b. Bagi Pekerja Wanita

Berdasarkan hasil penelitian, pekerja wanita perlu untuk lebih efektif dalam mengatur pekerjaan supaya jam kerja tidak menyita waktu dengan keluarga. Lalu pekerja wanita disarankan untuk mengelola stress dengan baik supaya tidak mengalami sakit kepala ketika mendapatkan beban kerja yang berlebihan. Kemudian pekerja wanita dalam menjalankan pekerjaannya diharapkan selalu memastikan informasi yang diperolehnya diterima dengan jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Darda, S. M., Ahmad Rojikun, S. S. M., & Yusuf, SE., Mpd., Ma. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai*.
https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=Uf0weaaaqba&oi=fnd&pg=PR1&dq=Kinerja+Pegawai&ots=Vvwk-Jat1h&sig=Ctpoen5oweb1zh8usax_E7lsw
- Amrulloh, D. A. G. (2016). *Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Indomarco Prismaatama Purwakarta*. 4(1), 1–23.
- Anastiti, E., Djumali, & Istiatin. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Cv. Berdikari Putra Abadi. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper*, 3(1), 1–17.
- Andhini, L. P. R., Utami, N. M. S. N., Dewi, A. A. D. P., & Shantiyani, I. G. A. Y. W. (2021). Peran Dukungan Pasangan Dan Keyakinan Diri Mengelola Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Konflik Kerja-Keluarga Selama Work Fromhome Pada Dosen Wanita Yang Sudah Menikah. *Jurnal Psikologi Udayana*, 2(8). <https://doi.org/10.24843/JPU.2021.V08.I02.P05>
- Aprilia, O., Syarif, D., Ditama, R. A., & Antoni, S. (2022). Peranan Wanita Karier Dalam Meningkatkan Pendapatan Ekonomi Keluarga Di Kabupaten Kerinci. *Lab*, 6(01), 57–75. <https://doi.org/10.33507/Labatila.V5i02.310>
- Arlinda, N. N. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di Blud Rs Konawe Selatan. *Idea : Jurnal Humaniora*, 185–193. <https://doi.org/10.29313/Idea.V0i0.4975>
- Aziza, F. N., Putra, R. S., Khusnah, H., & Utami, T. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Karyawati (Studi Pada Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya). *Accounting And Management Journal*, 5(2), 67–75. <https://doi.org/10.33086/Amj.V5i2.2500>
- Baiduri, I., Hasanah, N., & Maulana, F. (2023). Gender Dan Kepemimpinan : Sebuah Kajian Literatur. *JIMEK*, 3(2).
- Biedma Ferrer, J. M., & Medina Garrido, J. A. (2014). Impact Of Family-Friendly HRM Policies In Organizational Performance. *Intangible Capital*, 10(3), 448–464. <https://doi.org/10.3926/Ic.506>
- BPS. (2023). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023*. Badan Pusat Statistik2.

- Daenuri, M. R., & Pitri, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 47–65.
<https://Journal.Stiepasim.Ac.Id/Index.Php/JMM/Issue/View/22>
- Darwis, A. M., Firda Nurul Fadilah Farid Fadhilah Hanifa Asman, H., Arni, S. N. A. D., Hardianti, A., & Nirwana, A. (2022). Hubungan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pada Pekerja Perempuan Di Kota Makassar. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 8(2), 16–21.
<https://doi.org/10.20527/jpkmi.v8i2.11448>
- Fadhilatul Hasnah, & Dian Paramitha Asyari. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit : Systematic Review. *JUKEJ : Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97.
<https://doi.org/10.55784/jkj.vol1.iss1.209>
- Fatimah, S. N. (2024). *Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Gamadhila, J. I., Zubair, A. G. H., & Nurhikmah, N. (2024). Konflik Peran Ganda Sebagai Prediktor Terhadap Keberfungsian Keluarga Pada Perempuan Bekerja Dan Berkeluarga Di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 293–302. <https://doi.org/10.56326/jpk.v4i1.3634>
- Giovanni, M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. . (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3 September 2015), 90–98.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources Of Conflict Between Work And Family Roles . *Academy Of Management Review*, 10(1), 76–88.
<https://doi.org/10.5465/Amr.1985.4277352>
- Gusti Yuli Asih S.Psi., M. S., Prof. Dr. Hardani Widhiastuti, M.M., P., & Rusmalia Dewi, M.Si, P. (2018). Stress Kerja. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
http://Scioteca.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y%0Ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari
- Hapsari, K. V., Lestantyo, D., & Ekawati. (2023). Hubungan Beban Kerja Mental, Usia, Dan Masa Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta. *JKM: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 11(4), 385–398.
- Hardjana. (2024). *Menilik Fenomena Komunikasi Grapevine Dan Realitanya Di Dalam Sebuah Organisasi*. Pojok.
- Ilies, R., & Dimotakis, N. (2010). Psychological And Physiological Reactions To High Workloads. *Personnel Psychology*, 63, 407–436.
- Indrianna Meutia, K., Yusril Alqorrib, Achmad Fauzi, Yonathan Langi, Yulia Nur Fauziah, Wahyu Apriyanto, & Zalsya Isma Ramadhani. (2022). Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 674–681.

<https://doi.org/10.31933/Jemsi.V3i6.1110>

- Juanti, J., Banowati, M., & Sugiarto, P. (2024). *The Influence Of Quality Of Worklife , Job Satisfaction And Marital Status On Employee Performance*. 7(1), 210–218.
- Kadarko Dizaho, E., Salleh, R., & Abdullah, A. (2016). The Impact Of Work-Family Conflict On Working Mothers' Career Development: A Review Of Literature. *Australian Journal Of Basic And Applied Sciences*, 10(11), 328–334. <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Kemnaker. (2025). *Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2025*. 1data.
- Koopmans, L. B., Hildebrant, V. H., Vet, H. C., & Beek, A. (2014). Construct Validity Of The Individual Work Performance Questionnaire. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.
- Kurniasari, D. (2013). Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glory Industrial Semarang II. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1–15.
- Lin, M. H., Yen, Y. H., Chuang, T. F., Yang, P. Sen, & Chuang, M. Da. (2024). The Impact Of Job Stress On Job Satisfaction And Turnover Intentions Among Bank Employees During The COVID-19 Pandemic. *Frontiers In Psychology*, 15(October), 1–19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1482968>
- Malini, G. N. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Wanita Karir*. UIN Syarif Hidayatullah.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Martha, L., & Prahasta, G. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(1), 1075–1086. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i1.249>
- Mathias, N. (2022). *Efek Negatif Bergosip Di Tempat Kerja*. Qubisa.Com. https://www.qubisa.com/microlearning/dampak-negatif-gossip?utm_source
- Maulidyah Amalina Rizqi, & Subha Adi Santoso. (2022). Konflik Peran Ganda Wanita Karir Dalam Manajemen Keluarga. *Promotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(2), 131–134. <https://doi.org/10.56338/Promotif.V12i2.3091>
- Muhyidin. (2018). Pengaruh Kesetaraan Gender Di Era Globalisasi Terhadap Konsep Harta Bersama Dalam Sistem Kewarisan Islam. *Diponegoro Private Law Review*, 2(1), 189–197. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/dplr/article/viewfile/2830/1770>
- Nadia Dwi Irmadiani. (2022). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Stres Kerja : Studi Kasus Pada Karyawan Wanita Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta. *Mimbar Administrasi Fisip Untag*

- Semarang, 19(1), 87–103. <https://doi.org/10.56444/Mia.V19i1.573>
- Nainggolan, E., & Mega Putri. (2022). Peran Wanita Karier Dalam Melaksanakan Keluarga Harmonis Di Nagari Ganggo Hilia Kecamatan Bonjol Kabupaten Pasaman. *Jendela PLS*, 7(1), 61–70. <https://doi.org/10.37058/Jpls.V7i1.4432>
- Nasari, U., Nurlinda, A., & Suharni A. Fachrin, Hasriwiani Habo Abbas, Y. (2020). Stres Kerja Pada Pekerja Wanita Di PT. Maruki International Indonesia Tahun 2020. *Sinergitas Multidisiplin Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi*, 3(1), 340–346.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal Of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/Jjom.V1i1.1742>
- Pamungkas, R. A. (2025). *Pekerjaan Swasta Adalah Peluang Karir Di Sektor Swasta*. Media Indonesia.
- Pitasari, D. N. (2015). *Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Institut*. 3(2), 205–220.
- Prasetyo, M. A. M. (2018). Peranan Perilaku Organisasi Dan Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 2(1), 73–93. <https://doi.org/10.47766/Idarah.V2i1.117>
- Pratama, M. R. V., & Boer, K. M. (2023). *Dampak Grapevine Communication Terhadap Penurunan Kuantitas Anggota HIMAKSI FISIP UNMUL The Impact Of Grapevine Communication On The Decrease In The Quantity Of Members Of Himaksi Fisip Unmul*. 1(2), 87–99.
- Prayoga, P. (2015). Karakteristik Informasi Grapevine Dalam Penyebaran Budaya Organisasi Di Total Life Clinic Surabaya. *Jurnal E-Komunikasi*, 3(2), 1–9.
- Prihartini, E., Sudirno, D., Sri Mulyani, H., & Nur'aini, R. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Suryamas Akurasi Cikarang). *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 1–8. <https://doi.org/10.31949/Entrepreneur.V4i03.7120>
- Pronityastuti, M. (2025). *Merespons Peran Ganda Perempuan Di Tempat Kerja*. Majalahsenta.Kemnaker.Go.Id. <https://majalahsenta.kemnaker.go.id/artikel/Merespons-Peran-Ganda-Perempuan-Di-Tempat-Kerja>
- Purwanti, I., Fitriyah, R., Ike, N., & Dwi, M. (2020). Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Meningkatkan Kinerja (Studi Kasus Amal Usaha Muhammadiyah Kabupaten Lamongan. *Jurnal Anterior*, 21(2), 20–29. <http://journal.umpalangkaraya.ac.id/index.php/Anterior%0aol>
- Purwanto, A., & Taftazani, B. M. (2018). Pengaruh Jumlah Tanggungan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Ekonomi Keluarga Pekerja K3L Universitas Padjadjaran. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), 33. <https://doi.org/10.24198/Focus.V1i2.18255>

- Rahmayati, T. E. (2020). Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 3(1), 152–165. <https://doi.org/10.33395/Juripol.V3i1.10920>
- RAINER, P. (2024). *Februari 2024, Angkatan Kerja Perempuan Meningkat*. Data.Goodstats.Id. <https://data.goodstats.id/statistic/februari-2024-angkatan-kerja-perempuan-meningkat-cpeol>
- Ramadani, N. (2016). *Implikasi Peran Ganda Perempuan Dalam Kehidupan Keluarga Dan Lingkungan Masyarakat*. 6(3).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Organizational Behavior* (Global Edi). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. (2015). *Organizational Behavior*.
- Rogers, P. S., Pawlik, L. A., & Shwom, B. L. (2020). Formal Communications' Role In Knowledge Work: Evidence From Projects. In *Journal Of Business And Technical Communication* (Vol. 34, Issue 2). <https://doi.org/10.1177/1050651919892039>
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & De Andrade, S. M. (2017). Physical, Psychological And Occupational Consequences Of Job Burnout: A Systematic Review Of Prospective Studies. *Plos ONE*, 12(10), 1–29. <https://doi.org/10.1371/Journal.Pone.0185781>
- Sarai, N., & Gotor, T. T. (2021). *Effectiveness Of Grapevine As A Communication Strategy In Tertiary Administration In The Dynamic World Of Social Media : Covid-19 Pandemic*. V(ii), 386–392.
- Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 51–59. <https://doi.org/10.47768/Gema.V13i1.227>
- Schmidt, S., Roesler, U., Kusserow, T., & Rau, R. (2014). Uncertainty In The Workplace: Examining Role Ambiguity And Role Conflict, And Their Link To Depression-A Meta-Analysis. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 23(1), 91–106. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.711523>
- Schramm, S. H., Moebus, S., Lehmann, N., Galli, U., Obermann, M., Bock, E., Yoon, M. S., Diener, H. C., & Katsarava, Z. (2015). The Association Between Stress And Headache: A Longitudinal Population-Based Study. *Cephalalgia*, 35(10), 853–863. <https://doi.org/10.1177/0333102414563087>
- Setyanti, C. A. (2014). *Stres Semakin Tinggi Karena Lingkungan Kantor*. Lifestyle.Kompas.Com. <https://lifestyle.kompas.com/image/2014/05/03/1101578/Stres.Semakin.Tinggi.Karena.Lingkungan.Kantor?Page=1>
- Silvi, S., & Andani, K. W. (2024). Dampak Konflik Dan Stres Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(3), 649–654. <https://doi.org/10.24912/Jmk.V6i3.31597>
- Srivastava, A., & Rajpurohit, A. (2021). *Grapevine Communication*. July. <https://doi.org/10.52984/Ijomrc1205>

- Staffany. (2022). *Pentingnya Manajemen Waktu Dalam Pekerjaan*. Staff Any.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.23887/Jish-Undiksha.V9i2.21302>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Sukmana, Y., & Jatmiko, B. P. (2019). *Karyawan Perempuan Merasa Lebih Stres Dibandingkan Pria*. Kompas.Com.
https://money.kompas.com/read/2019/03/27/062900926/Karyawan-Perempuan-Merasa-Lebih-Stres-Dibandingkan-Pria?utm_source
- Suwarto. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15.
<https://doi.org/10.33087/Eksis.V11i1.180>
- Tewal, B., Adolfini, H., M. C., Pandowo, & Tawas, H. N. (2017). Perilaku Organisasi. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isallowed=Y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTAR
I
- Triatmanto, B., & Wahyuni, N. (2023). Konflik Peran Ganda Perempuan Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Pada Karyawan Bank. *Iqtishoduna*, 19(1). <https://doi.org/10.18860/Iq.V1i1.17820>
- Unguren, E., & Arslan, S. (2021). The Effect Of Role Ambiguity And Role Conflict On Job Performance In The Hotel Industry: The Mediating Effect Of Job Satisfaction. *Tourism And Management Studies*, 17(1), 45–58.
<https://doi.org/10.18089/TMS.2021.170104>
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*.
<https://scholar.google.co.id/citations?user=Lsvc8yyaaaaj&hl=id>
- Woman, U. (2024). *Sektor Swasta Berpotensi Majukan Kesetaraan Gender Indonesia*.
- Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). Bagaimana Stres Kerja Dan Work Life Balance Pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict Dengan Prestasi Kerja? *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 13(3), 257–269.
<https://doi.org/10.29244/Jmo.V13i3.40867>
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 151–177.
<https://doi.org/10.31955/Mea.Vol2.Iss3.Pp151-177>