<https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP
KINERJA MELALUI STRES KERJA**

Trisna Dewi Burhanuddin¹⁾, Herman Sjahrudin²⁾, Abd. Mansyur Mus³⁾
trisnaburhan11@gmail.com

- 1) Mahasiswa Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Bongaya Makassar
2, 3) Dosen Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Bongaya Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stres kerja karyawan pada PT. Bank Mega Tbk. Makassar. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan teknik *purposive sampling* atau *judgemental sampling*. Populasinya adalah karyawan PT. Bank Mega Tbk. Makassar yang berjumlah 87 karyawan, kriteria penarikan sampel adalah hanya karyawan yang telah menikah dan memiliki anak yang dapat digunakan sebagai sampel sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 49 orang karyawan. Analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) WarpPLS versi, 5.0. Hasil penelitian ini secara parsial konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja karyawan

Kata kunci : Konflik peran ganda, stres kerja, kinerja

ABSTRACT

This study is to determine the influence of Work Family Conflict on Job Performance as a mediating role of Job Stress at PT. Bank Mega, Tbk. The population of this study was all of the employees at PT. Bank Mega, Tbk. It was 87 employees. The sample of this study was consisted of 49 respondents which was taken by using purposive sampling or judgemental sampling. The analysis in testing hypothesis used Structural Equation Modeling (SEM) with WarpPLS Assistance 5.0. The result of this study showed that work family conflict had the positive and significant on job stress, job stress had the negative and significant on job performance, work family conflict had the negative and insignificant on job performance and work family conflict had the negative and insignificant on job performance as a mediating role of job stress with the value -0,158 and insignificant level $0,052 > 0,05$.

Keywords: Work family conflict, job stres, job performance

<https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>

Latar Belakang

Kompleksitas pekerjaan pada dunia perbankan menuntut karyawan untuk memunculkan sikap profesional dalam bekerja (Prajitiasari, 2012). Beberapa aspek yang berkaitan dengan profesionalisme diantaranya adalah kemampuan karyawan untuk meminimalisir terjadinya konflik peran ganda di lingkungan kerja dan stres kerja. Kemampuan tersebut berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Beberapa peneliti terdahulu menganalisis kinerja individu dengan menggunakan (1) tingkat absensi, (2) keterlambatan kerja, (3) prestasi dan produktivitas menurun, (4) kualitas kerja, (5) kuantitas kerja, (6) ketepatan waktu, (7) sikap kerja, (8) efektivitas kerja, dan (9) komitmen (Rahmadita, 2013; Widyaningrum dkk., 2013; Tjokro dan Asthenu, 2017).

Terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan (Gibson et al., 1995; dalam Poerwati dan Oktaviani, 2017), yaitu pertama, faktor individu, yang merupakan kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dan lain-lainnya), dan demografis (umur, asal usul, dan hal-hal lainnya). Kedua, faktor organisasi, yaitu sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (*job description*), serta yang terakhir yaitu faktor psikologis, merupakan persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi. Berdasarkan teori tersebut maka dapat dijelaskan bahwa diantara ketiga faktor tersebut terdapat faktor penentu yaitu faktor individu yang meliputi kemampuan karyawan meminimalisir terjadinya konflik peran ganda dan faktor psikologis yang merupakan kemampuan karyawan untuk meminimalisir terjadinya stres kerja. Konflik merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya (Mangkunegara, 2011:21). Konflik terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan, dalam dunia kerja istilah konflik salah satunya dijelaskan melalui konflik peran ganda yaitu, suatu bentuk konflik antar peran, dimana peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, karyawan memiliki tingkat kesulitan yang lebih tinggi dalam menjalankan perannya dalam dunia kerja (pekerjaan) dibandingkan dengan menjalankan perannya dalam keluarga sebagai kepala rumah tangga ataukah sebagai anggota keluarga (Maryam dan Sulistiowati, 2017).

Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda (*work conflict family*), beberapa ahli menggunakan dua dimensi dalam menganalisis konflik peran ganda (*work conflict family*), antara keluarga dan pekerjaan (Tjokro dan Asthenu, 2017).

Pelaksanaan pekerjaan yang berdampak negatif terhadap keluarga terjadi karena sebagian besar waktu yang dimiliki karyawan dicurahkan untuk pekerjaan sehingga karyawan memiliki waktu yang terbatas untuk

<https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>

keluarganya, kemudian sebaliknya terdapat juga konflik yang terjadi disebabkan karena pertentangan atau perhatian yang berlebihan dimana karyawan lebih banyak memberikan waktu dan pikiran terhadap keluarga dibandingkan pekerjaannya (konflik pada dimensi keluarga dan pekerjaan), dapat juga dinyatakan bahwa konflik antara pekerjaan dengan keluarga terjadi ketika kehidupan rumah tangga karyawan berbenturan dengan tanggung jawab karyawan di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur (Rahmadita, 2013). Konflik peran ganda yang tidak ditangani secara tepat, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (*stress*) (Tjokro dan Asthenu, 2017).

Konflik peran ganda memberikan dampak terhadap kinerja karyawan melalui penurunan kinerja karyawan yang kemudian dapat berakibat pada keinginan karyawan untuk keluar (*resign*), meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasional karyawan (Boles Howard dan Donofrio, 2004; dalam Tjokro dan Asthenu, 2017). Hasil penelitian terdahulu memberikan bukti bahwa konflik peran ganda pada dimensi konflik antara pekerjaan dengan keluarga (X_1) dan konflik antara keluarga dengan pekerjaan (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Tjokro dan Asthenu, 2017). Perbedaan temuan dalam menganalisis pengaruh pengaruh konflik peran ganda ditunjukkan pada studi yang dilakukan Widyaningrum dkk., (2013), bahwa konflik peran ganda yang diukur dengan konflik antara pekerjaan dengan keluarga (X_1) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan konflik antara keluarga dengan pekerjaan (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor konflik peran ganda, namun juga dipengaruhi oleh stres kerja yang diukur dengan menggunakan dimensi sekaligus sebagai indikator yaitu, (1) beban kerja, (2) tuntutan/tekanan dari atasan, (3) ketegangan dan kesalahan, dan (4) menurunnya tingkat hubungan interpersonal (Tjokro dan Asthenu, 2017).

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan terjadinya ketegangan sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang ditempat kerja. Stres kerja yang tinggi dan tidak dapat dikendalikan oleh karyawan dapat mengancam kemampuan karyawan dalam bekerja yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan kemudian dapat menurunkan kinerjanya (Handoko, 2008:200). Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Tjokro dan Asthenu, 2017). Temuan tersebut memperoleh bantahan dari peneliti lainnya, bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Maqfiranti dkk., 2017).

Pada pengujian pengaruh antara variabel lainnya, yaitu pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Anuari dan Prasetya, 2017; Wulandari dan Dwiyantri, 2014). Temuan tersebut memperoleh bantahan dari penelitian lainnya, bahwa konflik peran memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja (Yasa, 2017). Peneliti lainnya yang menempatkan stres kerja sebagai variabel antara (*mediasi/intervening*),

<https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>

memberikan bukti bahwa peranan stres kerja dalam menganalisis pengaruh konflik peran ganda yang dicerminkan melalui konflik antara pekerjaan dengan keluarga tidak terbukti, bahwa konflik antara pekerjaan dengan keluarga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja, sedangkan konflik antara keluarga dengan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja (Tjokro dan Asthenu, 2017).

Hasil temuan yang diperoleh dari pra-penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan yang bekerja pada PT. Bank Mega Tbk. Makassar memiliki konflik peran ganda yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan, hal ini disebabkan karyawan memiliki peran yang tinggi di rumah tangga yang bertugas bertanggung jawab mengurus keperluan dan kebutuhan suami dan anak-anaknya. Sehingga konsentrasinya bekerja di tempat kerja senantiasa tidak fokus disebabkan karena kondisi tersebut.

Pada bagian lainnya, ditemukan fakta bahwa tingkat stres kerja karyawan laki-laki yang bekerja pada PT. Bank Mega Tbk. Makassar lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan perempuan (karyawan), yang disebabkan karena penempatan karyawan (laki-laki) dominan pada tempat yang strategis dan membutuhkan konsentrasi berpikir yang tinggi. Tempat kerja atau bagian yang strategis tersebut umumnya memiliki pekerjaan yang padat (banyak) sehingga karyawan dituntut untuk mampu memisahkan permasalahan individu yang dimilikinya dengan permasalahan yang terjadi dan diperoleh di tempat kerja. Padatnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan pada PT. Bank Mega Tbk. Makassar mengakibatkan tingginya stres karyawan dalam bekerja sehingga dengan stres kerja yang tinggi tersebut berdampak pada banyaknya pekerjaan yang tidak mampu diselesaikan tepat waktu oleh karyawan (tidak memenuhi target). Kondisi tersebut merupakan cerminan dari rendahnya kinerja karyawan.

Kinerja adalah gambaran prestasi yang dicapai perusahaan dalam kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek penghimpunan dana dan penyaluran dana, aspek teknologi, maupun aspek sumber dana manusianya (Jumingan, 2006:239; dalam Aluy dkk., 2017). Aspek sumber daya manusia perbankan dapat dilihat berdasarkan pencapaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Tbk. Makassar dapat ditunjukkan berdasarkan jumlah kredit yang disalurkan serta dana simpanan pihak ketiga, dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1. Total Penyaluran Kredit PT. Bank Mega Tbk. Makassar

Tahun	Jumlah Kredit	Jumlah Simpanan Pihak Ketiga
2014	33,614	51,022
2015	32,398	49,740
2016	28,277	51,073

Sumber : PT. Bank Mega Tbk. Makassar (2018).

<https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>

Tabel 1. menunjukkan bahwa jumlah kredit yang disalurkan sejak tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 menunjukkan adanya penurunan, hal yang sama juga ditunjukkan pada jumlah simpanan pihak ketiga. Berdasarkan fakta tersebut, maka menjadi alasan peneliti untuk melakukan penelitian terkait dengan aspek sumber daya manusia yang merupakan unsur penentu pencapaian kinerja perbankan.

Tinjauan Teoritis

Konflik Peran Ganda

Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua lebih anggota-anggota yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi (Handoko, 2000:346; dalam Anuari dan Prasetya, 2017). Pandangan lainnya, seperti yang dikemukakan Mangkunegara (2011:78), konflik merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Konflik peran ganda (*work family conflict*) didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga (Greenhaus dan Beutell 1985; dalam Sari, 2016). Definisi lainnya menjelaskan bahwa konflik peran ganda sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, di mana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan konflik antara pekerjaan dengan keluarga dan antara keluarga dengan pekerjaan (Frone, Russell dan Cooper, 1992; dalam Rahmadita, 2013).

Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda (Greenhaus dan Beutell, 1985; dalam Maherani, 2012), yaitu : (1) Permintaan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain. (2) Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu. (3) Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya. (4) Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan ketegangan sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang tinggi dan tidak dapat dikendalikan oleh karyawan sehingga mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan kerja yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan kemudian dapat menurunkan kinerjanya (Handoko, 2008:200). Penjelasan lainnya seperti yang dikemukakan Mangkunegara (2008:157), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan

<https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>

tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Definisi lainnya menjelaskan stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performance individu (Robbins, 2004; dalam Almasitoh, 2012).

Penelitian ini menggunakan pengukuran Tjokro dan Asthenu (2017) dalam mengukur stres kerja dengan menggunakan 4 (empat) dimensi sekaligus sebagai indikator: (1) Beban kerja, (2) Tuntutan/tekanan dari atasan, (3) Ketegangan dan kesalahan, dan (4) Menurunnya tingkat hubungan interpersonal

Konsep kinerja Individu (Karyawan)

Kinerja menurut Mangkunegara (2009:9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pandangan lainnya, seperti yang dikemukakan Rivai (2011:554) bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan (Gibson et al., 1995; dalam Poerwati dan Oktaviani, 2017), yaitu: (a) Faktor individu, kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dan lain-lainnya), dan demografis (umur, asal usul, dan hal-hal lainnya). (b) Faktor organisasi, sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description), (c) Faktor psikologis, persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Rosita (2014) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu: (1) Faktor intrinsik meliputi: motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dimana semuanya tersebut bisa di dapat dari pelatihan, dan (2) Faktor ekstrinsik meliputi: lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji. Penelitian ini menggunakan pengukuran kinerja karyawan yang digunakan Flippo (2003) dalam Akbar (2017) dan Kasmir (2016), dengan alasan bahwa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, sikap efektifitas, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan dipandang mampu mengukur kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Tbk wilayah Makassar.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory survey* yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi yang di teliti dan menjelaskan hubungan atau kausalitas antara variabel-variabel yang akan melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang datanya berwujud pada bilangan (angka-angka) dan pembuktian hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis statistik (Sugiyono, 2013:13). Sampel sejumlah 49 orang karyawan PT. Bank Mega Tbk wilayah Makassar. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis SEM (Structural equation modelling) dengan WarpPLS Ver. 5.0. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini

<https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>

yaitu: observasi dan kuesioner. Pengukuran variabel dalam penelitian ini yang diukur menggunakan Skala Ordinal dengan menggunakan Skala *Likert*, skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), skor 3 untuk jawaban netral (N), skor 4 untuk jawaban setuju (S), dan untuk skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS).

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) Model Awal

Terdapat 3 kriteria dalam analisis evaluasi model yaitu, *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Berikut ini adalah hasil pengolahan data:

a. Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksinya (*loading factor*). suatu model dikatakan baik dan memenuhi pengujian *Convergent Validity* apabila nilai *loading faktor* $\geq 0,70$ dan nilai *p-value* $< 0,05$ dianggap signifikan. Dalam beberapa kasus, syarat *loading* di atas 0.70 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, *loading* antara 0.40-0.70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan. Selanjutnya dijelaskan pula bahwa, indikator dengan *loading* < 4.50 dihapus dari model. Penghapusan indikator dengan *loading* antara 0.40-0.50 dilakukan apabila indikator tersebut dapat meningkatkan AVE dan *composite reliability* diatas nilai batasannya. Nilai batasan untuk AVE 0,50 dan *composite reliability* adalah 0,50 (Machfud dan Dwi, 2013: 66 dalam Arista, 2015). Hasil pengolahan *Convergent validity* dalam pengujian WarpPLS Versi 5.0 dapat di jelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2. Convergent Validity Model 1

Model 1	KPG	Stres	Kinerja	P value
X ₁₁	(0.901)	0.109	-0.047	<0.001
X ₁₂	(0.901)	-0.109	0.047	<0.001
Y ₁₁	-0.125	(0.616)	0.575	<0.001
Y ₁₂	0.262	(0.870)	0.021	<0.001
Y ₁₃	0.047	(0.822)	-0.202	<0.001
Y ₁₄	-0.241	(0.782)	-0.265	<0.001
Y ₂₁	-0.186	0.584	(0.355)	0.003
Y ₂₂	0.411	0.324	(-0.683)	<0.001
Y ₂₃	0.224	0.121	(0.821)	<0.001
Y ₂₄	0.207	-0.12	(0.828)	<0.001
Y ₂₅	-0.19	0.3	(0.044)	0.378

Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 5.0, 2018).

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

1) Convergent Validity untuk konstruk konflik peran ganda

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari dua dimensi (10 indikator konflik peran ganda), yaitu X₁₁ dan X₁₂ semua indikator tersebut memenuhi

Halaman 7

<https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>

standar *Convergent Validity* = > 0.70 sehingga indikator-indikator tersebut tidak dikeluarkan pada model 1.

2) Convergent Validity untuk konstruk stres kerja

Tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 4 indikator stres kerja, yaitu untuk indikator Y11 tidak di keluarkan dari model karena merujuk pada pendapat (Hasanuddin, R., & Sjahrudin, H. 2017) nilai standarized loading factor di atas 0,5 dapat diterima, sedangkan di bawah 0,5 dikeluarkan dari model. Sehingga tidak ada alasan yang kuat untuk mengeluarkan indikator tersebut. Sedangkan indikator Y12, Y13 dan Y14 semua indikator tersebut memenuhi standar *Convergent Validity* dengan nilai >0.70, sehingga indikator-indikator tersebut tidak dikeluarkan pada model 1.

3) Convergent Validity untuk konstruk kinerja karyawan

Tabel 2 hasil pengolahan data tersebut menjelaskan bahwa terdapat 3 indikator pada variabel kinerja karyawan yang tidak memenuhi standar *Convergent Validity* yaitu, Y₂₁, Y₂₂ dan Y₂₅ dengan nilai <0.70, sehingga indikator tersebut harus dikeluarkan dari model, sehingga dilakukan pengujian model 2. Berdasarkan pengujian pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa masih terdapat indikator yang belum memenuhi pengujian *Convergent validity*, yaitu indikator kinerja karyawan sehingga dilakukan pengujian model 2, hasil dari pengujian pada model 2 dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Convergent Validity Model 2

Model 2	KPG	Stres	Kinerja	P value
X ₁₁	(0.901)	0.122	-0.028	<0.001
X ₁₂	(0.901)	-0.122	0.028	<0.001
Y ₁₁	-0.287	(0.616)	0.547	<0.001
Y ₁₂	0.237	(0.870)	0.06	<0.001
Y ₁₃	0.13	(0.822)	-0.235	<0.001
Y ₁₄	-0.174	(0.782)	-0.252	<0.001
Y ₂₃	0.009	0.095	(0.879)	<0.001
Y ₂₄	-0.009	-0.095	(0.879)	<0.001

Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 5.0, 2018).

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil pengujian *Convergent validity* untuk model 2, dimana pada model 1 sebelumnya terdapat beberapa indikator pada variabel kinerja karyawan yang tidak memenuhi standar *Convergent validity* maka dilakukan pengujian model 2. Pada pengujian model 2 diatas, semua indikator yang tidak memenuhi standar *Convergent validity* telah dikeluarkan dari model, sehingga pengujian *Convergent validity* dalam model 2 telah terpenuhi untuk variabel konflik peran ganda, stres kerja dan kinerja karyawan.

b. Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)

<https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>

Pengujian selanjutnya setelah *Convergent Validity* yaitu *Dicriminant Validity*. suatu konstruk dikatakan baik apabila telah memenuhi syarat validitas diskriminan yaitu, hasil dalam view *combined loading and cross-loadings* menunjukkan bahwa *loading* ke konstruk lain (*cross-loading*) bernilai lebih rendah daripada *loading* ke konstruk variabel. Hasil pengujian *Dicriminant Validity* dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 4. *Discriminant Validity*

Model 2	Nilai Loading ke Konstruk Lain			Keterangan
	KPG	Stres	Kinerja	
X ₁₁	(0.901)	0.122	-0.028	Terpenuhi
X ₁₂	(0.901)	-0.122	0.028	Terpenuhi
Y ₁₁	-0.287	(0.616)	0.547	Terpenuhi
Y ₁₂	0.237	(0.870)	0.06	Terpenuhi
Y ₁₃	0.13	(0.822)	-0.235	Terpenuhi
Y ₁₄	-0.174	(0.782)	-0.252	Terpenuhi
Y ₂₃	0.009	0.095	(0.879)	Terpenuhi
Y ₂₄	-0.009	-0.095	(0.879)	Terpenuhi

Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 5.0, 2018).

Tabel 4 telah di jelaskan sebelumnya bahwa seluruh indikator pada model tersebut telah memenuhi standar *Convergent Validity*, sehingga dilanjutkan pada pengujian *Dicriminant Validity*, pada pengujian *Dicriminant validity* di model 2 dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam model tersebut telah memenuhi standar *dicriminant validity* dimana nilai loading ke konstruk lain lebih rendah dibanding nilai loading ke konstruknya sendiri pada kolom yang sama.

c. Composite Reliability

Pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang dapat diukur dengan 2 kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0.70 (Ghozali, 2012). Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel laten yaitu variabel konflik peran ganda (X), stres kerja (Y₁) dan kinerja karyawan (Y₂). Pengujian *composite realibility* dalam penelitian dapat dijelaskan pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5. *Composite Reliability*

Model 2	KPG	Stress	Kinerja
R-Squared		0.37	0.162
Adj. R-Squared		0.357	0.126
Composite reliab.	0.897	0.858	0.872
Cronbach's Alpha	0.769	0.777	0.706
Avg. var. extrac.	0.813	0.606	0.773

<https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>

Full collin. VIF	1.505	1.595	1.145
Q-squared		0.376	0.173

Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 5.0, 2018).

Tabel 5 di model 2 dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Peran Ganda (X) memiliki nilai *Composite reliab* $0.897 > 0.60$, variabel Stres Kerja (Y_1) memiliki nilai *Composite reliab* $0.858 > 0.60$ dan variabel kinerja karyawan (Y_2) memiliki nilai *Composite* $= 0.872 > 0.60$ sedangkan untuk nilai *Cronbach's Alpha* dari ke tiga variabel tersebut memiliki nilai > 0.60 . berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi standar pengujian *Composite reliability*.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap selanjutnya dalam penelitian ini adalah evaluasi struktural (*inner model*) yang meliputi uji kecocokan model (*model fit*), *path coefficient*, dan R^2 . Pada uji kecocokan model terdapat 3 indeks pengujian, yaitu *average path coefficient* (APC), *average R-squared* (ARS) dan *average varians faktor* (AVIF) dengankriteria APC dan ARS diterima dengan syarat $p - \text{value} < 0,05$ dan AVIF lebih kecil dari 5 (Sholihin dan Ratmono, 2013:61).

Tabel 6. Uji Kesesuaian Model 2

Pengukuran	Hasil	Keterangan
Average path coefficient (APC)	0.397	$P < 0.001$
Average R-squared (ARS)	0.320	$P = 0.004$
Average adjusted R-squared (AARS)	0.298	$P = 0.006$
Average block VIF (AVIF)	1.51	diterima jika ≤ 5
Average full collinearity VIF (AFVIF)	1.529	diterima jika ≤ 5

Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 5.0, 2018).

Tabel 6 menjelaskan bahwa APC memiliki nilai sebesar 0.397 dengan nilai $p\text{-value} < 0.001$, sedangkan ARS mempunyai nilai 0.32 dengan nilai $p\text{-value} = < 0.004$, serta nilai AVIF sebesar 1.150. Berdasarkan kriteria APC dan ARS harus memiliki nilai $p\text{-value} = < 0.05$ dan AVIF $= < 5$. maka dari hasil olah data diatas dapat disimpulkan bahwa *Inner Model* dapat di terima.

a) Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan pada nilai signifikansinya. Tingkat signifikansi dalam penelitian ini yaitu 5% atau 0.05. Berikut disajikan nilai tabel koefisien jalur dan tingkat signifikansi pengaruh antar variabel pada tabel berikut :

Tabel 7. Nilai Koefisien Jalur dan Nilai Probability

Path coefficients			P values		
KPG	Stress	Perf	KPG	Stress	Perf

<https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>

KPG			KPG		
Stress	0.608		Stress	>0.001	
Perf	-0.201	-0.259	Perf	0.067	0.025
Mediasi		-0.158	Mediasi		0.052

Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 5.0, 2018).

Keterangan : KPG : Konflik Peran Ganda
Stress : Stres kerja
Perf : Kinerja karyawan

Tabel 7 menunjukkan hasil pengujian hipotesis, untuk itu dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H₁ Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan
- H₂ Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃ Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₄ Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja karyawan.

b) Interpretasi Hasil Penelitian

Konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan stres kerja, stres kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan, konflik peran ganda dapat menurunkan kinerja karyawan, konflik peran ganda dapat menurunkan kinerja karyawan melalui stres kerja.

a. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja Karyawan

Pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut :

Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 5.0, 2018).

Gambar 1. Grafik Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja

<https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>

Gambar 1 menjelaskan jika terjadi kenaikan pada X maka mampu meningkatkan Y_1 , dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Selain itu dapat pula dibuktikan dengan nilai *Path coefficients* sebesar 0.608 dan *p-value* = 0,001 < 0,05.

Koefisien jalur bertanda positif menjelaskan bahwa konflik peran ganda yang dimiliki karyawan tergolong tinggi. Hal ini disebabkan tingginya komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena sebagian besar waktu yang dimiliki karyawan dicurahkan untuk pekerjaan sehingga kurangnya waktu yang dicurahkan untuk keluarganya. Karyawan senantiasa bertanggung jawab dan berkomitmen dalam menyelesaikan seluruh tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya, loyalitas karyawan pada pekerjaan yang sangat tinggi, dilihat dari tingginya nilai rerata dimensi antara pekerjaan dan keluarga dibandingkan dengan dimensi antara keluarga dengan pekerjaan dan dapat dibuktikan dari masa kerja yang dimiliki karyawan yaitu 6-10 tahun.

Nilai *p-value* = 0,001 < 0,05 memiliki arti bahwa konflik peran ganda yang dimiliki karyawan terbukti secara nyata mampu meningkatkan stres kerja pada karyawan PT. Bank Mega Tbk. Makassar. Hal ini disebabkan tingginya rasa tanggung jawab dan komitmen dalam menyelesaikan seluruh tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya sedangkan beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan terhadap karyawan dimana karyawan sering diminta untuk membantu dan memeriksa hasil pekerjaan rekan kerja sehingga menyebabkan terjadinya stres pada karyawan. Penelitian ini mendukung sebahagian teori Gibson et al., (1995); dalam Poerwati dan Oktaviani (2017) bahwa tingginya konflik peran ganda itu muncul disebabkan karena ketidakmampuan individu untuk mengelola dirinya terkait dengan kantor tempat karyawan tersebut bekerja dan keluarganya, ketidakmampuan individu tersebut menyebabkan terjadinya stres. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anuari dan Prasetya (2017); dalam Wulandari dan Dwiyantri (2014) bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut :

<https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>

Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 5.0, 2018).

Gambar 2. Grafik Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Gambar 2 menjelaskan jika terjadi penurunan pada Y_1 , namun rendahnya Y_1 mampu meningkatkan Y_2 , dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu dapat pula dibuktikan dengan nilai *Path coefficients* sebesar -0.259 dan *p-value* = 0,025 < 0,05. Koefisien jalur bertanda negatif menjelaskan bahwa stres kerja yang dimiliki karyawan tergolong rendah. Hal ini disebabkan rendahnya kualitas hubungan antar sesama karyawan dimana karyawan merasa terlalu sering memaklumi dan mengerti sikap dan perilaku rekan kerja sehingga konflik ditempat kerja sering terjadi karena persaingan antar karyawan sangat tinggi.

Nilai *p-value* = 0,025 < 0,05. Memiliki arti bahwa stres kerja yang dimiliki karyawan terbukti secara nyata mampu memberikan (meningkatkan) kinerja pada karyawan PT. Bank Mega Tbk. Makassar. Hal ini disebabkan kemampuan karyawan dalam mengatasi/mengendalikan konflik yang terjadi karena persaingan antar karyawan sangat tinggi dan menjadikan hal tersebut sebagai motivasi dalam bekerja dan didukung dengan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara teliti sesuai dengan standar pekerjaan.

Penelitian ini mendukung sebahagian teori Gibson et al., (1995); dalam Poerwati dan Oktaviani (2017) bahwa rendahnya stres kerja disebabkan karena kemampuan individu untuk mengatasi/mengendalikan konflik yang terjadi dan menjadikan hal tersebut sebagai motivasi dalam bekerja sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tjokro dan Asthenu (2017) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

c. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan

<https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>

Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut :

Sumber: Data primer (diolah dari WarpPLS versi 5.0, 2018).

Gambar 3. Grafik Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan

Gambar 3 menjelaskan jika terjadi penurunan pada X maka mampu menurunkan Y₂, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu dapat pula dibuktikan dengan nilai *Path coefficients* sebesar -0.201 dan *p-value* = 0,067 > 0,05. Koefisien jalur bertanda negatif menjelaskan bahwa konflik peran ganda yang dimiliki karyawan tergolong rendah. Hal ini disebabkan karena kurangnya partisipasi karyawan dalam mengasuh dan mendidik anak-anaknya. Karyawan menyerahkan sepenuhnya urusan proses pembelajaran (di rumah dan sekolah) anak-anaknya kepada suami/istrinya, segala kebutuhan anak-anaknya, dilihat dari rendahnya nilai rerata dimensi antara keluarga dengan pekerjaan.

Nilai *p-value* = 0,067 > 0,05. Memiliki arti bahwa konflik peran ganda yang dimiliki karyawan terbukti secara nyata belum mampu memberikan (meningkatkan) kinerja pada karyawan PT. Bank Mega Tbk. Makassar. Hal ini disebabkan karyawan kurang berpartisipasi dalam mengasuh dan mendidik anak-anaknya, namun pekerjaan yang dibebankan kepadanya tidak pernah selesai karena adanya tambahan pekerjaan baru atau berlebihnya beban kerja yang diberikan sehingga pekerjaan yang diberikan tidak mampu diselesaikan secara tepat waktu. Penelitian ini menolak sebahagian teori Gibson et al., (1995); dalam Poerwati dan Oktaviani (2017) bahwa rendahnya konflik peran ganda disebabkan karena kemampuan individu untuk mengelola dirinya terkait dengan kantor tempat individu tersebut bekerja dan keluarganya, namun berlebihnya beban kerja yang diberikan akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan kemudian menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widyaningrum dkk., (2013), bahwa konflik peran ganda yang diukur dengan konflik antara pekerjaan

<https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>

dengan keluarga (X_1) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan konflik antara keluarga dengan pekerjaan (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja karyawan.

Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stres kerja karyawan dapat dibuktikan berdasarkan hasil pengujian *Path coefficients* sebesar -0.158 dan *p-values* = 0,052 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja karyawan. Koefisien jalur bertanda negatif menjelaskan bahwa konflik peran ganda yang dimiliki karyawan tergolong rendah. Hal ini disebabkan rendahnya kemampuan karyawan dalam membantu meringankan tugas istri/suami karyawan di rumah, urusan rumah sepenuhnya dibebankan kepada suami/istrinya, dapat dikatakan rendahnya partisipasinya dalam menyelesaikan persoalan rumah tangganya, dapat dilihat dari rendahnya nilai rerata dimensi antara keluarga dengan pekerjaan.

Nilai *p-value* = 0,052 > 0,05. Memiliki arti bahwa konflik peran ganda yang dimiliki karyawan terbukti secara nyata belum mampu memberikan (meningkatkan) kinerja pada karyawan melalui stres kerja. Hal ini disebabkan rendahnya partisipasi karyawan dalam menyelesaikan persoalan rumah tangganya namun karyawan sering telat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya karena target yang dibebankan sangat tinggi dan atasan karyawan memiliki karakter perfeksionis yang menuntut pekerjaan diselesaikan secara sempurna serta, karyawan juga tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

Penelitian ini menolak sebahagian teori Gibson et al., (1995); dalam Poerwati dan Oktaviani (2017) bahwa rendahnya konflik peran ganda disebabkan karena kemampuan individu untuk mengelola dirinya terkait dengan kantor tempat individu tersebut bekerja dan keluarganya, namun target yang dibebankan sangat tinggi kemudian adanya tuntutan/tekanan dari atasan yang menyebabkan tingginya stres sehingga menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tjokro dan Astheny (2017) yang menempatkan stres kerja sebagai variabel antara (*mediasi/intervening*), memberikan bukti bahwa peranan stres kerja dalam menganalisis pengaruh konflik peran ganda yang dicerminkan melalui konflik antara pekerjaan dengan keluarga tidak terbukti, bahwa konflik antara pekerjaan dengan keluarga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja, sedangkan konflik antara keluarga dengan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja.

Kesimpulan dan Saran

Jika terjadi kenaikan pada X maka mampu meningkatkan Y_1 , dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hal ini disebabkan tingginya komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena sebagian besar waktu yang dimiliki karyawan dicurahkan untuk pekerjaan sehingga kurangnya waktu

<https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>

yang dicurahkan untuk keluarganya. Karyawan senantiasa bertanggung jawab dan berkomitmen dalam menyelesaikan seluruh tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya, loyalitas karyawan pada pekerjaan yang sangat tinggi, sedangkan beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan terhadap karyawan dimana karyawan sering diminta untuk membantu dan memeriksa hasil pekerjaan rekan kerja sehingga menyebabkan terjadinya stres pada karyawan.

Jika terjadi penurunan pada Y_1 , namun rendahnya Y_1 mampu meningkatkan Y_2 , dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan rendahnya kualitas hubungan antar sesama karyawan dimana karyawan merasa terlalu sering memaklumi dan mengerti sikap dan perilaku rekan kerja sehingga konflik ditempat kerja sering terjadi karena persaingan antar karyawan sangat tinggi dan menjadikan hal tersebut sebagai motivasi dalam bekerja dan didukung dengan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara teliti sesuai dengan standar pekerjaan.

Jika terjadi penurunan pada X maka mampu menurunkan Y_2 , dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kurangnya partisipasi karyawan dalam mengasuh dan mendidik anak-anaknya. Karyawan menyerahkan sepenuhnya urusan proses pembelajaran (di rumah dan sekolah) anak-anaknya kepada suami/istrinya, segala kebutuhan anak-anaknya, namun pekerjaan yang dibebankan kepadanya tidak pernah selesai karena adanya tambahan pekerjaan baru atau berlebihnya beban kerja yang diberikan sehingga pekerjaan yang diberikan tidak mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja karyawan. Koefisien jalur bertanda negatif menjelaskan bahwa konflik peran ganda yang dimiliki karyawan tergolong rendah. Hal ini disebabkan rendahnya kemampuan karyawan dalam membantu meringankan tugas istri/suami karyawan dirumah, urusan rumah sepenuhnya dibebankan kepada suami/istrinya, dapat dikatakan rendahnya partisipasinya dalam menyelesaikan persoalan rumah tangganya, namun karyawan sering telat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya karena target yang dibebankan sangat tinggi dan atasan karyawan memiliki karakter perfeksionis yang menuntut pekerjaan diselesaikan secara sempurna serta, karyawan juga tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

Studi ini merekomendasikan kepada peneliti lanjutan untuk dilakukan pada profesi yang berbeda. Pihak PT. Bank Mega Tbk. Makassar diharapkan memberikan beban kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Hal ini dapat meminimalisir terjadinya stres kerja pada karyawan. Pihak PT. Bank Mega Tbk. Makassar perlu sesekali mengadakan acara atau piknik bersama dengan keluarga, sehingga akan terjadi hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun dengan keluarga. Hal ini dapat meminimalisir terjadinya konflik antara pekerjaan dengan keluarga dan antara keluarga dengan pekerjaan pada karyawan. Pihak PT. Bank Mega Tbk. Makassar sebaiknya perlu memberikan dukungan, motivasi dan

<https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>

kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Referensi

- Akbar, D. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *An Nisa'a*, 12(1), 33-48.
- Almasitoh, U. H. (2012). Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *Psikoislamika*, (1).
- Aluy, C. A., Tulung, J. E., & Tasik, H. H. (2017). Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bumh Dan Bank Swasta Nasional Devisa Di Indonesia). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Anuari, R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 102-109.
- Arista, O. (2015). Pengaruh Persepsi atas Corporate Social Responsibility terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Survey pada Hotel Bintang V di Yogyakarta) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi).
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2008). Manajemen Personal Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit : BPFE.
- Hasanuddin, R., & Sjahrudin, H. (2017). The Structure of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Its Relationship with Work Enthusiasm and Auditor Performance. *World Journal of Business and Management*, 3(1), 67.
- Kasmir, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Maherani, A. (2012). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Fear Of Success Terhadap Kinerja wanita Berperan Ganda.
- Maherani, A. (2012). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Fear Of Success Terhadap Kinerja wanita Berperan Ganda.
- Mangkunegara, A. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maqfiranti, V., Sjahrudin, H., & Anto, A. (2017). Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.
- Maryam, S., & Sulistiowati, L. (2017). Konflik Peran Ganda, Disiplin dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Gunung Jati Kota Cirebon. *Logika*, 19(1), 69-72.
- Poerwati, R. T., & Oktaviani, R. M. (2017). Kepuasan Kerja sebagai Pemeditasi Hubungan Konflik Peran dan Komitmen Profesi terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding SENDI_U*.

<https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>

- Prajitiasari, E. D. (2012). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung. *Jurnal Media Mahardhika Fakultas Ekonomi Universitas Jember*.
- PT. Bank Mega Tbk. Makassar (2018). Laporan Penyaluran Kredit
- Rahmadita, I. (2013). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan dengan Motivasi Kerja pada Karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 58-68.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peusahaan dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Rosita, S. (2014). Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(2).
- Sari, R. W. P. M. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 3.0. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sofyan, Y. & Heri, K. (2009). Structural Equation Modeling. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tjokro, C. I., & Asthenu, J. R. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon. *Arthavidya Jurnal Ekonomi*, 17(1), 97-112.
- Widyaningrum, I. A., Pongtuluran, Y., & Tricahyadinata, I. (2013). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada Swalayan Era Mart 5000 di Samarinda. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Wulandari, D., & Dwiyantri, R. (2014). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita yang Sudah Menikah. *Psychoidea*, 12(12).
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 38-57.