

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks karyawan wanita, kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk konflik peran ganda dan stres kerja. Konflik peran ganda terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga saling bertentangan, sementara stres kerja timbul akibat tekanan dalam lingkungan kerja yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana konflik peran ganda dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan wanita di Kabupaten Bandung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 140 responden yang merupakan karyawan wanita di wilayah Kabupaten Bandung. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Terdapat tiga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini, yakni pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja, serta pengaruh simultan keduanya terhadap kinerja karyawan wanita.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis diterima. Uji hipotesis pertama membuktikan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, dengan nilai T-statistik sebesar 7,959 dan P-value 0,000. Hipotesis kedua menunjukkan bahwa stres kerja juga memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dengan nilai T-statistik sebesar 13,137 dan P-value 0,000. Sedangkan hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan memengaruhi kinerja dengan nilai R^2 sebesar 0,417, yang berarti 41,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh konflik peran ganda dan stres kerja.

Kontribusi penting dari penelitian ini adalah memberikan gambaran bahwa sebagian besar karyawan wanita menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan antara peran pekerjaan dan keluarga. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa 66,71% responden lebih banyak mengalokasikan waktu untuk bekerja dibandingkan waktu bersama keluarga, sementara 63,42% merasakan beban kerja tinggi yang turut menyumbang stres. Namun demikian, rata-rata skor stres kerja sebesar 58,75% masih berada dalam kategori moderat. Sementara itu, kinerja karyawan wanita secara keseluruhan dikategorikan sangat tinggi, dengan skor rata-rata 84,75%. Ini menunjukkan bahwa walaupun menghadapi tekanan, para karyawan tetap mampu menjaga profesionalisme dan produktivitas.

Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan wanita. Beberapa kebijakan yang dapat diterapkan antara lain fleksibilitas jam kerja, remote working, program dukungan karyawan, pelatihan manajemen stres, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan suportif. Dengan menciptakan sistem kerja yang responsif terhadap kebutuhan karyawan wanita, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja yang telah dicapai secara optimal.

Kata Kunci: konflik peran ganda, stress kerja, kinerja karyawan.