

**DAMPAK PERAN GANDA WANITA KARIR PADA MASA PANDEMI COVID-19  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI PADA WANITA KARIR YANG  
BEKERJA DI BANK JATENG, BANK MANDIRI, DAN BANK BNI KABUPATEN  
MAGELANG**

**Fira Sofana<sup>1</sup>, Dzakiyya Silkha Uyun<sup>2\*</sup>, Emer Aldina Machkota<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Magelang

\*E-mail Penulis Korespondensi: [dzakiyyasilkhauyun@gmail.com](mailto:dzakiyyasilkhauyun@gmail.com)

**ABSTRAK**

Adanya pandemi Covid-19 tidak hanya berpengaruh pada berbagai sektor kehidupan. Salah satu pihak yang merasakan dampak pandemic Covid-19 adalah wanita karir. Adanya kebijakan pemerintah dalam rangka menekan laju penyebaran virus Covid-19 yaitu kampanye bekerja dirumah, belajar dirumah, dan beribadah dirumah mengakibatkan permasalahan tersendiri bagi wanita karir yang juga seorang ibu. Seorang wanita karir harus dapat menyeimbangkan perannya. Wanita karir yang juga seorang ibu harus dapat menyelesaikan pekerjaannya dan mendampingi anaknya belajar di rumah. Kondisi tersebut dapat menimbulkan stress dan kecemasan yang berakibat pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian adalah wanita karir yang bekerja di Bank Jateng, Bank Mandiri, dan Bank BNI di Kabupaten Magelang. Sedangkan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *purposive sampling* dengan kriteria wanita karir yang sudah menikah dan memiliki anak usia 7-10 tahun sehingga diperoleh sampel sebanyak 70 responden. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan *google form*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linear. Hasil pengujian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Konflik peran ganda berpengaruh terhadap stress kerja wanita karir. Tidak adanya pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kecemasan karyawan wanita karir. Stress kerja sebagai mediator antara konflik peran ganda dengan kinerja karyawan. Namun, kecemasan tidak menjadi mediator antara konflik peran ganda dengan kinerja karyawan.

Kata kunci: Kecemasan, Kinerja Karyawan, Konflik Peran Ganda, Stress Kerja

**ABSTRACT**

The Covid-19 pandemic does not only affect various sectors of life. One of the parties who feel the impact of the Covid-19 pandemic is a career woman. The existence of government policies in order to reduce the rate of spread of the Covid-19 virus, namely the campaign to work at home, study at home, and worship at home has resulted in its own problems for career women who are also mothers. A career woman must be able to balance her role. A career woman who is also a mother must be able to complete her work and accompany her child to study at home. These conditions can cause stress and anxiety that result in employee performance. This study aims to analyze the effect of dual role conflict on employee performance. The population in this study are career women who work at Bank Jateng, Bank Mandiri, and Bank BNI in Magelang Regency. While the method used in sampling is purposive sampling with the criteria

of career women who are married and have children aged 7-10 years so that a sample of 70 respondents is obtained. The data used are primary data obtained through questionnaires and google forms. The data analysis method used is validity test, reliability test, and linear regression analysis. The test results show that dual role conflict has a positive effect on employee performance. Multiple role conflicts affect the work stress of career women. There is no effect of dual role conflict on the anxiety of career women employees. Work stress as a mediator between dual role conflict and employee performance. However, anxiety is not a mediator between dual role conflict and employee performance.

Keywords: Anxiety, Employee Performance, Multiple Role Conflict, Work Stress

## I. PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 mulai menyebar pada akhir tahun 2019 di Wuhan, Cina. Dalam kurun waktu yang relatif cepat virus ini menyebar hampir di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Pandemi Covid-19 berdampak pada seluruh aspek kehidupan. Bukan hanya aspek Kesehatan tetapi juga berdampak pada aspek ekonomi, sosial, budaya dan lainnya juga terganggu. Berbagai upaya telah dilakukan untuk mengurangi tingkat penyebaran Covid-19, salah satunya dengan kampanye bekerja, belajar, dan beribadah dirumah yang selalu digalakkan oleh pemerintah. Dengan adanya kebijakan tersebut, menjadikan berbagai perubahan dalam kehidupan sehari-hari. Tidak terkecuali bagi seorang ibu yang juga sebagai seorang pekerja.

Saat ini banyak orang tua yang harus bekerja dari rumah (*work form home*) sekaligus harus mendampingi anaknya belajar dari rumah karena adanya kebijakan belajar dirumah (*studi from home*). Dengan adanya tuntutan tersebut, orang tua khususnya ibu harus dapat mengoptimalkan perannya baik sebagai ibu dan sebagai wanita yang bekerja. Selain itu ibu juga memiliki kedudukan dalam sebuah masyarakat tempat dia tinggal. Ibu yang bekerja dirumah harus dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, mendampingi anaknya belajar, memberi perhatian lebih kepada anggota keluarganya serta menyelesaikan berbagai tugas rumah lainnya. Kondisi-kondisi tersebut membuat ibu merasa stress dan mengalami

kecemasan karena dihadapkan pada kegiatan yang beragam dan *multitasking*.

Ada kekhawatiran yang meningkat atas konflik antar peran yang dialami karyawan saat mereka mencoba menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan peran keluarga karena konflik ini dapat mengakibatkan konsekuensi negatif seperti kinerja yang buruk. (Majekodunmi, 2017). Ketidakmampuan dalam menyelesaikan konflik peran ganda dapat menyebabkan sikap kerja yang negatif, seperti kurang termotivasi dalam bekerja atau kurang konsentrasi karena urusan keluarga, yang dapat mempengaruhi kinerja pribadi, organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Pabunda Tika, 2006). Kinerja menunjukkan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik atau tidak. Kinerja karyawan akan berpengaruh pada prestasi perusahaan, maka perlu adanya penyelesaian tugas dengan baik di semua tingkatan perusahaan.

Konflik peran ganda merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari keluarga dan pekerjaan secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Triyarti, 2013). Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan dari beban kerja seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru atau *deadline*,

jumlah pekerjaan yang menumpuk atau pekerjaan yang membutuhkan waktu cukup lama untuk mengerjakannya. Tuntutan keluarga bagi seorang ibu berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas rumah, mengasuh serta menjaga anak.

Greenhaus dan Beutell dalam Hasanah dan Matuzahroh (2017) membagi konflik peran ganda menjadi tiga indikator, yaitu konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan tekanan dan konflik berdasarkan perilaku. Konflik berdasarkan waktu berhubungan dengan waktu untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat mengurangi waktu menjalankan tuntutan lain begitupun dengan konflik berdasarkan tekanan. Tekanan salah satu peran dapat mempengaruhi kinerja peran lain. Konflik berdasarkan perilaku yaitu terjadi perilaku yang tidak sesuai harapan terhadap peran lainnya.

Stres adalah tuntutan terhadap sistem biopsikososial yang menghasilkan ketegangan, kecemasan, dan kebutuhan energi ekstra baik fisiologis maupun psikologis (Pottie & Ingram, 2008). Selama pandemi Covid-19, memunculkan beragam pemicu stress yang sebelumnya tidak banyak dialami oleh masyarakat, antara lain: stress akademik, stress kerja, dan stress dalam keluarga. Salah satu pihak yang merasakan stress akibat adanya pandemic Covid 19 adalah ibu sekaligus wanita karir berupa stress kerja dan stress dalam keluarga. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2014). Menurut Hermita. (2011), secara umum seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Karyawan yang mengalami stress kerja sering menjadi marah-marah, agresif bahkan dapat menyebabkan depresi, penyakit ringan, merosotnya efisiensi dan produktifitas.

Selama masa pandemic Covid-19, banyak karyawan yang harus bekerja dari rumah. Hal tersebut membutuhkan penyesuaian dalam menyelesaikan tugasnya, seperti harus dapat memanfaatkan teknologi dengan lebih baik lagi. Selain itu, bagi seorang ibu yang juga harus mengurus rumah akan menambah beban tersendiri yang dapat memicu stres. Selain itu, saat diterapkan kebijakan belajar, bekerja, dan beribadah dirumah di masa pandemi Covid-19, ibu rumah tangga yang mendapatkan beban terbesar dalam melakukan pekerjaannya. Selain mengerjakan pekerjaan rutin mengurus rumah tangga, menyelesaikan pekerjaannya, ibu juga harus mendampingi anaknya belajar di rumah.

Bagi seorang wanita karir, tingkat kecemasan akan lebih tinggi. Menurut Harlock kecemasan merupakan bentuk perasaan khawatir, gelisah dan perasaan-perasaan lain yang kurang menyenangkan. Kecemasan sering timbul pada individu saat sedang berhadapan dengan situasi yang tidak menyenangkan (Muyasaroh, 2020). Kecemasan akan kesehatan anggota keluarganya akan meningkat, begitupun dengan kecemasan akan pekerjaan. Dengan tingkat kecemasan yang tinggi, akan mengakibatkan seorang wanita karir tidak dapat mengoptimalkan kedua perannya.

Penelitian mengenai hubungan antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan telah diteliti (Intan Kumala Sari, Tania Rezki Farha, dan Vicky F Sanjaya, 2020) dengan hasil yang menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita. Namun, penelitian yang dilakukan (Abdul Wahab, Arfie Yasrie, dan Mahfuzil Anwar, 2019) menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan walaupun tidak signifikan.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **Populasi Penelitian**

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa populasi diartikan sebagai wilayah

generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diamati dalam penelitian ini adalah wanita karir yang bekerja di Bank Jateng, Bank Mandiri, dan Bank BNI di Kabupaten Magelang.

### Sampel Penelitian

Sugiyono (2011) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini yaitu wanita karir yang sudah menikah dan memiliki anak berusia 7-10 tahun. Alasan dipilihnya sampel tersebut karena wanita karir dengan kriteria diatas cenderung memiliki tekanan lebih tinggi. Mereka harus dapat melakukan perannya sebagai karyawan dengan menyelesaikan pekerjaan dan harus menyelesaikan perannya sebagai ibu rumah tangga. Apalagi disaat pandemic covid-19, mereka harus mendampingi anaknya untuk belajar dari rumah. Menurut Sugiyono (2011) sampel yang layak dalam sebuah penelitian antara 30 sampai dengan 500. Dalam penelitian ini banyaknya sampel yang diambil adalah 70 responden. Teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah *Purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut: (1) wanita karir yang sudah menikah, (2) wanita karir yang memiliki anak usia 7-10 tahun.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Tempat Bekerja

Tempat Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
Bank Jateng	30	42,8
Bank Mandiri	26	37,2
Bank BNI	14	20
Jumlah	70	100

Sumber : Diolah Peneliti (2021)

### Metode Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya. Menurut Sugiyono (2014) valid berarti terdapat keamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya. Salah satu metode yang dapat digunakan dalam uji validitas adalah metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan bantuan SPSS. Menurut Hair et al., (2014), sebuah instrumen penelitian dapat diterima (valid) jika nilai loading dari setiap itemnya adalah  $\geq 0,4$ . Dan sebaliknya jika nilai loading  $< 0,4$  maka instrument tersebut dikatakan tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013) reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Cooper & Schindler (2014) Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kehandalan suatu alat ukur atau kuesioner. Instrumen yang dikatakan reliable jika instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat untuk mengetahui suatu instrument *reliable* atau tidak, bisa diukur menggunakan Cronbach Alpha. Suatu instrument dikatakan *reliable* jika nilai Cronbach Alpha lebih dari ( $> 0,7$ ), dan sebaliknya jika hasil dari nilai Cronbach Alpha kurang dari ( $< 0,7$ ) maka instrument tersebut dikatakan tidak *reliable*.

#### Analisis Regresi Linear

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear. Analisis regresi linear dikembangkan untuk mengestimasi pengaruh antar variabel

dependen terhadap variabel independen (Gudjarati, 2003).

Sumber : Diolah Peneliti (2021)

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Dalam penelitian ini, pengujian validitas akan dilakukan dengan menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan bantuan SPSS dengan kriteria jika nilai loading dari setiap itemnya adalah  $\geq 0,4$  maka instrument dinyatakan valid dan sebaliknya. Hasil pengujian uji validitas pada penelitian ini adalah:

Tabel 2. Uji Validitas Konflik Peran Ganda

Item	Nilai Loading	Keterangan
1	0,674	Valid
2	0,561	Valid
3	0,512	Valid
4	0,763	Valid
5	0,767	Valid
6	0,714	Valid
7	0,782	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Tabel 3. Uji Validitas Stress Kerja

Item	Nilai Loading	Keterangan
1	0,628	Valid
2	0,517	Valid
3	0,721	Valid
4	0,478	Valid
5	0,519	Valid
6	0,743	Valid
7	0,724	Valid
8	0,668	Valid
9	0,508	Valid
10	0,604	Valid
11	0,719	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Kecemasan

Item	Nilai Loading	Keterangan
1	0,464	Valid
2	0,684	Valid
3	0,444	Valid
4	0,688	Valid
5	0,697	Valid
6	0,789	Valid
7	0,733	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	Nilai Loading	Keterangan
1	0,626	Valid
2	0,832	Valid
3	0,735	Valid
4	0,780	Valid
5	0,879	Valid
6	0,704	Valid
7	0,476	Valid
8	0,722	Valid
9	0,775	Valid
10	0,722	Valid
11	0,677	Valid
12	0,849	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

#### Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, uji reabilitas menggunakan Cronbach Alpha dengan syarat jika nilai Cronbach Alpha lebih dari ( $> 0,7$ ) maka instrument reliabel dan sebaliknya. Hasil pengujian uji reabilitas pada penelitian ini adalah:

Tabel 6. Uji Reabilitas

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

**Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis**

Teknik analisis data berupa regresi linier dengan menggunakan *software* SPSS. Hipotesis penelitian ini adalah :

**H1. Konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian analisis regresi linier sebagai berikut :

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	53.488	4.691		11.403	.000
	Konflik Peran Ganda	.402	.143	.325	2.809	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil koefisien regresi sederhana pada tabel diatas dapat diketahui bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai sig < 0,05.

**H2. Konflik peran ganda berpengaruh terhadap stress**

Hasil pengujian analisis regresi linier sebagai berikut :

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Stress Kerja

Coefficients <sup>a</sup>					
---------------------------	--	--	--	--	--

Variabel	Cornbach Alpha	Keterangan
Konflik Peran Ganda	0,803	Reliabel
Stress Kerja	0,751	Reliabel
Kecemasan	0,761	Reliabel
Kinerja	0,922	Reliabel
Keseluruhan	0,807	Reliabel

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	22.182	2.931		7.569	.000
	Konflik Peran Ganda	.304	.124	.284	2.446	.017

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Berdasarkan hasil koefisien regresi sederhana pada tabel diatas dapat diketahui bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap stress kerja dilihat dari nilai sig < 0,05.

**H3. Konflik peran ganda berpengaruh terhadap kecemasan**

Hasil pengujian analisis regresi linier sebagai berikut:

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kecemasan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14.456	2.130		6.788	.000

	Konflik Peran Ganda	.112	.090	.150	1.247	.217
a. Dependent Variable: Kecemasan						

Berdasarkan hasil koefisien regresi sederhana pada tabel diatas dapat diketahui bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap kecemasan dilihat dari nilai sig > 0,05.

**H4. Stress berperan sebagai mediator antara konflik peran ganda dan kinerja karyawan**

Hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	58.724	3.960		14.831	.000
	Stress Kerja	-.341	.134	-.295	-2.549	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil diatas, dapat diketahui bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai sig < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja berperan sebagai variabel moderasi karena dilihat dari hasil pengujian konflik peran ganda berpengaruh terhadap stress kerja, begitupun dengan

stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**H5. Kecemasan berperan sebagai mediator antara konflik peran ganda dan kinerja karyawan**

Hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Pengaruh Kecemasan terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	53.373	3.403		15.682	.000
	Kecemasan	-.271	.196	-.165	-1.382	.171

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil diatas, dapat diketahui bahwa kecemasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai sig > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecemasan tidak berperan sebagai variabel moderasi karena dapat tidak adanya pengaruh konflik peran ganda terhadap kecemasan dan kecemasan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

**IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan *google form* maka dilakukan pengujian validitas yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner. Hasil pengujian menunjukkan

bahwa semua instrument penelitian dinyatakan valid. Selain itu, dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban seluruh pernyataan dalam setiap variabel dapat dinyatakan konsisten. Hasil pengujian reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian reliabel. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis (H1) yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita karir. Dilihat dari hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi 0,007 ( $<0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jateng, Bank Mandiri, dan Bank BNI Kabupaten Magelang.
2. Hasil pengujian hipotesis (H2) yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh antara konflik peran ganda terhadap stress kerja wanita karir. Dilihat dari hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi 0,017 ( $<0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap stress kerja karyawan Bank Jateng, Bank Mandiri, dan Bank BNI Kabupaten Magelang.
3. Hasil pengujian hipotesis (H3) yang dilakukan membuktikan tidak adanya pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kecemasan karyawan wanita karir. Dilihat dari hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi 0,217 ( $>0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap kecemasan karyawan Bank Jateng, Bank Mandiri, dan Bank BNI Kabupaten Magelang.
4. Hasil pengujian hipotesis (H4) yang dilakukan membuktikan stress kerja sebagai mediator antara konflik peran ganda dengan kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan diperoleh nilai Adjusted R Square sebelum adanya

stress kerja adalah 0,067 yang berarti konflik peran ganda berpengaruh sebesar 6,7 % terhadap kinerja karyawan. Namun, setelah terdapat variabel stress kerja besarnya Adjusted R Square menjadi 0,279 atau 27,9 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja berperan sebagai variabel moderasi karena dapat memperkuat hubungan konflik peran ganda dengan kinerja karyawan.

5. Hasil pengujian hipotesis (H5) yang dilakukan membuktikan kecemasan sebagai mediator antara konflik peran ganda dengan kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan diperoleh nilai Adjusted R Square sebelum adanya variabel kecemasan adalah 0,008 yang berarti konflik peran ganda berpengaruh sebesar 0,8 % terhadap kinerja karyawan. Namun, setelah terdapat variabel kecemasan besarnya Adjusted R Square menjadi 0,117 atau 11,7 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kecemasan berperan sebagai variabel moderasi karena dapat memperkuat hubungan konflik peran ganda dengan kinerja karyawan.

#### **SARAN**

Dari hasil penelitian ini, diketahui bahwa konflik peran ganda berpengaruh kinerja karyawan. Konflik peran ganda juga berpengaruh terhadap stress kerja wanita karir. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut agar kinerja karyawan tetap terjaga apalagi di masa pandemic seperti ini. Perlu adanya dukungan dari perusahaan maupun lingkungan sekitar untuk wanita karir untuk mengurangi stress yang dialami. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan subyek yang lebih banyak agar memperoleh variasi subyek yang lebih beragam. Peneliti selanjutnya, disarankan untuk merancang perencanaan penelitian

yang matang terkait waktu pengambilan data dan menggunakan bahasa yang lebih gampang agar mudah dipahami oleh subyek

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ismiati, N. (2020). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang*. 1–11. <https://doi.org/10.31219/osf.io/yfjrb>
- Kusumastuti, A. N. (2020). *Dampak konflik peran ganda di masa pandemi covid-19 pada ibu yang bekerja*. 100.
- Marliani, R., Nasrudin, E., Rahmawati, R., & Ramdani, Z. (2020). Emotional Regulation, Stress, and Psychological Well-Being: A Study of Work from Home Mothers in Facing the COVID-19 Pandemic. *Journal of Psychology*, 1.
- Moh, M. (2020). Moh . Muslim : Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19 ” 193. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201.
- Retnowati, A. N., Aprianti, V., & Agustina, D. (2020). *Dampak Work Family Conflict dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja Dari Rumah Selama Pandemic Covid 19 di Bandung*. 6, 161–166.
- Riyanto, I., & Juanah. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon. *Ekonomi Dan Publik*, 16(1), 1–14.
- Sari, I. K., Farha, T. R., Sanjaya, V. F., Manajemen, J., Syariah, B., Raden, U. I. N., & Lampung, I. (2021). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi komitmen utama didalam hidupnya , yaitu komitmen pada keluarga dan pekerjaannya ( Nabila et al ., konflik peran ganda atau Work Family . tuntutan waktu untuk keluarga , dan ketegangan yang diciptakan oleh keluargamengganggu*. 13(1), 51–59.
- Soares, A. P. (2013). 濟無No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Triningsih, N. N., Suputra, G. A., Dian, M., Agustina, P., Ekonomi, F., Dan, B., & Indonesia, U. H. (2021). *Pengaruh Konflik Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Wangaya Denpasar*. 1(1), 412–430.
- Wahab, at all. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 250–266.