

**PENGARUH PERAN GANDA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN DI PT PHAPROS TBK  
KOTA SEMARANG**

Rina Indra Iswari<sup>1</sup>, Ari Pradhanawati<sup>2</sup>

rinaindraiswari@gmail.com

**Abstract**

*The work force in indonesia along the development of the changes. One of the amendments that is an influx of women in the work force. PT Phapros Tbk is one of the companies in semarang have female employees who in 2013 until 2016 an up and down in attendance or absentee fluctuant. Both are permitted employee performance can be seen from the dual role, job stress and motivation work.*

*The purpose of this research is to find influence the dual role, job stress and motivation work on performance female employees in pt phapros tbk semarang city. Type research is explanatory research, to technique data collection through the questionnaire and interview. The sample techniques used technique purposive sampling. Sample 100 respondents were is an employee women pt phapros tbk semarang. This research using a technique the quantitative analysis. The quantitative analysis use the validity, reliability test, a correlation coefficient, regression analysis simple and multiple, the coefficients determination, the significance ( test T and test F ).This research result indicates that there was a correlation in the category of strong between variables the dual role, job stress, and motivation work of the performance of employees where the value of r of 0,579. Variable free third was proven have a positive influence and significantly to employee performance. Evidenced by the results of the test positive regression of 0,146 to the dual role, 0,025 for stress work and motivation 0,307 to work. The f count of 16,168 greater than f table (2,703).*

*Based on the results of the study, the researchers suggest PT Phapros tbk. to be able to create a pleasant working environment, manage stress well, pay attention to the quality and quantity of results of work of employees.*

*Keywords: the dual role, job stress, motivation work, employee performance, women*

<sup>1</sup> Rina Indra Iswari, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, rinaindraiswari@gmail.com

<sup>2</sup> Ari Pradhanawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## Abstrak

Angkatan kerja di Indonesia seiring berkembangnya jaman mengalami perubahan. Salah satu dari perubahan tersebut yaitu masuknya perempuan dalam angkatan kerja. PT Phapros Tbk merupakan salah satu perusahaan di Semarang yang mempunyai karyawan perempuan yang pada tahun 2013 sampai 2016 mengalami naik-turun kehadiran atau absensi secara fluktuatif. Baik tidaknya kinerja karyawan dapat dilihat dari peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan di PT Phapros Tbk Kota Semarang. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel berjumlah 100 responden merupakan karyawan perempuan PT Phapros Tbk Semarang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, analisis regresi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, uji signifikansi (uji t dan uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan dalam kategori kuat antara variabel peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimana nilai r sebesar 0,579. Ketiga variabel bebas tersebut terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil perhitungan uji koefisien regresi yang positif sebesar 0,146 untuk peran ganda, 0,025 untuk stres kerja dan 0,307 untuk motivasi kerja. Nilai F-hitung sebesar 16,168 yang lebih besar dari F-tabel (2,703).

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan PT Phapros Tbk untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, mengelola stres dengan baik, memperhatikan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan karyawan.

Kata kunci : peran ganda, stres kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, perempuan

<sup>1</sup> Rina Indra Iswari, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, rinaindraiswari@gmail.com

<sup>2</sup> Ari Pradhanawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## PENDAHULUAN

Angkatan kerja di Indonesia seiring berkembangnya jaman mengalami perubahan. Salah satu dari perubahan tersebut yaitu tidak hanya laki-laki yang bekerja namun perempuan juga ikut berpartisipasi dalam angkatan kerja, dan hal ini menjadi fenomena yang menarik. Masuknya perempuan dalam angkatan kerja memunculkan konsekuensi dalam masyarakat bahkan dalam kehidupan pribadi yang bersangkutan. Perempuan yang bekerja cenderung memiliki waktu yang terbatas baik dalam pekerjaan dan keluarga. Menurut Dwi Cahyaningdyah (2009) Adanya gerakan perempuan memasuki dunia kerja menyebabkan perubahan baik dalam masyarakat maupun dalam keluarga dan dalam kehidupan individu yang bersangkutan. Secara ekonomis, adanya pasangan suami istri yang bekerja (*two-worker family*) menyebabkan peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Dengan adanya ekstra pendapatan yang mereka terima, keluarga dapat menghadapi inflasi dan kasus-kasus lain yang menuntut peningkatan daya beli secara substansial. Pendapatan ganda diharapkan dapat mencukupi segala kebutuhan keluarga, termasuk biaya pendidikan anak.

Melihat dari perkembangan angkatan kerja ini, seiring majunya teknologi dan pesatnya arus informasi, maka kebutuhan akan angkatan kerja perempuan dapat dikatakan meningkat.

Kota Semarang menjadi salah satu kota yang terbuka terhadap pekerja perempuan, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Banyaknya Pekerja Perempuan Di Kota Semarang**

| Tahun | Pekerja Perempuan | Persentase (%) |
|-------|-------------------|----------------|
| 2013  | 333,749           | 31%            |
| 2014  | 372,827           | 35%            |
| 2015  | 372,827           | 35%            |

*Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Semarang, 2016*

Dapat dilihat dari data diatas angkatan kerja perempuan mengalami peningkatan pada tahun 2013 sebanyak 31% dan meningkat pada tahun berikutnya sebesar 35% hal ini menandakan Kota Semarang adalah kota yang sangat terbuka dengan para pekerja perempuan. Data tersebut juga mengidentifikasi bahwa pekerja perempuan mendapatkan kesempatan yang tinggi dan dapat lebih mudah untuk mengakses pekerjaan.

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengajukan judul skripsi yaitu “ **Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di PT. Phapros Tbk. Kota Semarang**”

<sup>1</sup> Rina Indra Iswari, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, rinaindraiswari@gmail.com

<sup>2</sup> Ari Pradhanawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Berdasarkan pada permasalahan yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan perempuan di PT. Phapros tbk Kota Semarang?
2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan perempuan di PT. Phapros tbk Kota Semarang?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan di PT. Phapros tbk Kota Semarang ?
4. Apakah ada pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan di PT. Phapros tbk Kota Semarang?

### **Kajian Teori**

#### **Peran Ganda**

Konflik kerja-keluarga (*work family conflict*) atau konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), dimana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja di antaranya (biasanya pada peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak bisa dipenuhi secara optimal. Konflik pada dasarnya dialami oleh tiap individu apabila dihadapkan oleh dua atau lebih pilihan yang saling bertentangan sedangkan ia harus memilih atau membuat suatu keputusan. (Susanto,2010).

Yang, Chen, Choi, & Zou (2000) dalam Wirakristama dan Suharnomo (2011) mengidentifikasi tiga jenis *work-family conflict*, yaitu:

- a. *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).
- b. *Strain-based conflict*. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
- c. *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

#### **Stres Kerja**

Menurut Sunyoto (2013:215) stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Dari sudut organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan

<sup>1</sup> Rina Indra Iswari, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, rinaindraiswari@gmail.com

<sup>2</sup> Ari Pradhanawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik, tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan (Sunyoto, 2013 : 216).

Stres adalah ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Sehingga faktor yang digolongkan mempengaruhi stres dibagi menjadi dua yaitu hal yang berhubungan dengan pekerjaan (*On the job*) dan diluar pekerjaan/organisasi (*Off the job*). (T.Hani Handoko,2008:200)

### **Motivasi Kerja**

Ernest J. McCornick (dalam Mangkunegara,2011:94) menjelaskan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dalam memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. (Ernest J. McCornick dalam Mangkunegara,2011:94).

Motivasi kerja merupakan sarana untuk meningkatkan produksi melalui cara meningkatkan semangat karyawan dengan memberikan insentif, bujukan dan penghargaan. Menurut teori ERG yang dikemukakan Clayton Alderfer mengatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki yang memiliki 3 kelompok kebutuhan utama yang disebut eksistensi, hubungan/afiliasi dan pertumbuhan (*existence, relatedness, and Growth – ERG*). (Sunyoto, 2012 : 194-195)

### **Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja (*prestasi kerja*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara,2008:67)

Menurut Deming dalam Dessler (2008:322) pada dasarnya kinerja karyawan lebih merupakan fungsi dari pelatihan, komunikasi, alat, dan pengawasan daripada motivasi pribadi. Penekanan manajemen kinerja pada penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan yang terpadu menggambarkan asumsi ini.

Menurut Gibson (1987) kinerja dibagi menjadi 3 variabel yaitu ; Variabel individu yang terdiri dari kemampuan, ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografi, faktor utama yang mempengaruhi adalah perilaku kerja dan kinerja. Variabel psikologis yang terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi, faktor utama yang mempengaruhi adalah keluarga, tingkat sosial dan pengalaman kerja. Variabel organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. (Gibson,dkk 2003:355)

### **METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian *explanatory research*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan wawancara dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert atau *likert scale*.

<sup>1</sup> Rina Indra Iswari, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, rinaindraiswari@gmail.com

<sup>2</sup> Ari Pradhanawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perempuan PT Phapros Tbk Kota Semarang yang sudah menikah. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* dengan syarat-syarat sebagai berikut :

1. Sudah Menikah
2. Mempunyai anak
3. Mempunyai suami

### **Teknik Analisis Data**

#### **a. Analisis Data Kualitatif**

Yaitu suatu analisis data yang digunakan untuk membahas dan menjelaskan data yang diperoleh dari hasil penelitian tentang gejala -gejala atau kasus yang dapat diuraikan dengan menggunakan keterangan-keterangan yang tidak berbentuk angka.

#### **b. Analisis Data Kuantitatif**

Yaitu suatu analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan -perhitungan atau uji statistik dari data yang diperoleh yang berasal dari jawaban kuesioner dan data primer.

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang diberikan pada kuesioner dapat dipercaya atau tidak, serta dapat mewakili apa yang hendak diteliti (Sugiyono, 2010: 199).

##### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan reliabel. Reliabel berarti apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2010: 172).

##### **3. Analisis Tabulasi Silang**

Menurut Imam Ghozali (2006:21) analisis ini pada prinsipnya menyajikan data dalam bentuk tabulasi yang meliputi baris dan kolom. Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentasi kecenderungan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

##### **4. Koefisien Korelasi**

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

##### **5. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh semua variabel bebas (gaya hidup, suasana toko dan kualitas pelayanan) terhadap perubahan variabel terikat (keputusan konsumen).

<sup>1</sup> Rina Indra Iswari, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, rinaindraiswari@gmail.com

<sup>2</sup> Ari Pradhanawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## 6. Analisa Regresi

Analisa Regresi dilakukan bila hubungan dan variabel berupa hubungan kausal atau fungsional. Untuk menetapkan kedua variabel mempunyai hubungan kausal atau tidak, maka harus didasarkan pada teori atau konsep-konsep tentang dua variabel tersebut (Sugiyono, 2010: 269).

### Analisa Regresi

#### 1. Linear Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2010: 270).

#### 2. Linear Ganda

Analisa regresi linear ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai *factor predictor* dimanipulasi (dinaik turunkannya nilai). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2010: 277).

## 7. Uji Signifikansi

Uji t merupakan pengujian secara individual, pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara individual berpengaruh terhadap variabel (Y).

### Uji Signifikasi

#### 1. Uji T

Uji t merupakan pengujian secara individual, pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara individual berpengaruh terhadap variabel (Y).

#### 2. Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa :

- a. Peran Ganda ( $X_1$ ) memiliki nilai korelasi 0,369 yang termasuk dalam kategori memberikan dampak rendah dan menghasilkan t hitung 3,933 > t tabel 1,985 dan tingkat signifikan 0,000 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Peran Ganda ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_1$ ) : Ada Pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan di PT. Phapros Tbk Kota Semarang. Diterima.
- b. Stres Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai korelasi 0,265 yang termasuk dalam kategori memberikan dampak rendah dan menghasilkan t hitung 2,716 > t tabel 1,985 dan tingkat signifikan 0,008 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua ( $H_2$ ) : Ada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Phapros Tbk Kota Semarang. Diterima.

<sup>1</sup> Rina Indra Iswari, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, rinaindraiswari@gmail.com

<sup>2</sup> Ari Pradhanawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

- c. Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai korelasi 0,458 yang termasuk dalam kategori memberikan dampak sedang dan menghasilkan  $t$  hitung 5,096 >  $t$  tabel 1,985 dan tingkat signifikan 0,000 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) : Ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Phapros Tbk Kota Semarang. Diterima.
- d. Peran Ganda ( $X_1$ ) Stres Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai korelasi 0,579 yang termasuk dalam kategori memberikan dampak sedang dan menghasilkan  $f$  hitung 16,168 >  $f$  tabel 2,703 dan tingkat signifikan  $X_1$  sebesar 0,146,  $X_2$  sebesar 0,025, dan  $X_3$  sebesar 0,307 secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
- e. Jika variabel diuji secara parsial dan bersama-sama, yang lebih mempengaruhi Kinerja Karyawan antara Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja adalah variabel Motivasi Kerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan di PT Phapros Tbk kota Semarang, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Peran ganda memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan di PT Phapros Tbk Kota Semarang, hal ini dibuktikan dengan hipotesis pertama yang berbunyi “Ada pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan perempuan” diterima dengan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel. Peran ganda yang dialami karyawan perempuan berada pada taraf yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perempuan jarang merasakan adanya peran ganda seperti tidak adanya waktu untuk keluarga dan kehidupan bermasyarakat, penggunaan hari libur untuk bekerja, keluarga mempengaruhi pekerjaan, pekerjaan mempengaruhi keluarga, keluhan dari keluarga, keluarga yang tidak mendapatkan dukungan peran sebagai ibu rumah tangga, dan kelelahan setelah pulang bekerja.
2. Stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan di PT Phapros Tbk Kota Semarang, hal ini dibuktikan dengan hipotesis kedua yang berbunyi “Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan perempuan” diterima dengan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel. Stres kerja yang dialami karyawan perempuan berada pada taraf yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan jarang merasakan beban kerja yang berat, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang buruk, iklim politik yang tidak nyaman, umpan balik kinerja yang kurang memadai, wewenang yang tidak mencukupi, ketidakjelasan peran, frustrasi, perbedaan nilai-nilai perusahaan dengan karyawan, berbagai bentuk perubahan di perusahaan, masalah keuangan, masalah yang berhubungan dengan keluarga, dan berbagai macam perubahan di tempat tinggal.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan PT Phapros Tbk Kota Semarang, hal ini dibuktikan dengan hipotesis ketiga yang berbunyi “Ada

<sup>1</sup> Rina Indra Iswari, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, rinaindraiswari@gmail.com

<sup>2</sup> Ari Pradhanawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro



pegaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan” diterima dengan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel. Motivasi kerja yang dialami karyawan berada pada taraf sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan mengalami motivasi apabila mendapatkan imbalan secara *financial* (kebutuhan materi), hubungan yang baik dengan keluarga dan perusahaan, adanya keinginan karyawan untuk lebih produktif.

4. Variabel independen yaitu peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan, dibuktikan dengan hasil  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel. Maka dapat diasumsikan bahwa peran ganda rendah, stres kerja rendah, dan motivasi kerja sedang maka akan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika peran ganda baik, stres kerja tinggi dan motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Motivasi kerja mempunyai peran besar bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan perempuan yang termotivasi saat bekerja akan membantu meningkatkan kinerja karyawan perempuan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan perempuan PT Phapros tbk Kota Semarang, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa indikator keluarga karyawan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan berada pada tingkat yang paling rendah. Diharapkan karyawan dapat bekerja lebih profesional dan tidak mencampuradukkan masalah keluarga dengan masalah pekerjaan sehingga tidak mempengaruhi hasil kerjanya.
2. Berdasarkan hasil penelitian tentang variabel stres kerja terdapat beberapa indikator yang bernilai rendah yaitu konflik antar kelompok atau individu dan kesehatan/fisik. Dapat disimpulkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi stres kerja ini adalah karyawan merasa terganggu apabila terjadi konflik antar individu ataupun konflik antar kelompok, selain itu jika karyawan merasa tidak sehat, maka akan mengganggu pikirannya dan berimbas terhadap kerjanya. Diharapkan stres kerja dapat dikelola dengan baik sehingga tidak menjadi stres yang tinggi dan berkepanjangan yang dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.
3. Sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja yang baik agar kinerja karyawan lebih meningkat. Agar pekerjaan yang dihasilkan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang optimal, maka perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.
4. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perempuan PT Pharos tbk Kota Semarang, maka beberapa hal yang perlu diperhatikan perusahaan adalah kualitas hasil pekerjaan individu dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Selain peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja karena faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan perempuan.

<sup>1</sup> Rina Indra Iswari, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, rinaindraiswari@gmail.com

<sup>2</sup> Ari Pradhanawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## DAFTAR PUSTAKA

- \_\_\_\_\_. 2014. *Kota Semarang Dalam Angka*. Badan Pusat Statistik.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Kota Semarang Dalam Angka*. Badan Pusat Statistik.
- Cahyaningdyah, Dwi. 2009. *Analisis Konflik Pekerjaan Keluarga Pada Wanita Pekerja Di Industri Perbankan*. *Dinamika Manajemen*, Vol. 1, No. 1, Nopember, hal 10-18.
- Dessler, G. 2008. *Human Resource Management. 11th Edition*, New Jersey: Pearson Education.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Kedua)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. dkk. 2003. *Organizations : Behavior Structure Processes*. Eleventh Edition. New York : Mc Graw Hill.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sugiono. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Susanto. 2010. *Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang*. *Jurnal*, 12 (1): 75-85.
- Wirakristama, RC, Suharnomo. 2011 *Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Diambil pada tanggal 15 Agustus 2016 dari <http://eprints.undip.ac.id/32813/>

<sup>1</sup> Rina Indra Iswari, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, rinaindraiswari@gmail.com

<sup>2</sup> Ari Pradhanawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro