

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RENALMED TIARA UTAMA

Mulya Maulidia <sup>1)\*</sup> , Atik Budi Paryanti <sup>2)\*</sup> , Achmad Jaelani <sup>3)\*</sup>  
<sup>1,2,3)\*</sup> Faculty Of Economic , Study Program Accounting and Management ,  
Swadaya Institute Of and Business Communication  
<sup>1,2,3)\*</sup> Email : [info@swins.ac.id](mailto:info@swins.ac.id)

### Article history :

Received 21 Juni 2024  
Received in revised  
From  
28 Juni 2024

Accepted 1 Juli 2024  
Vol. 31 No.2 (2024)

Keywords :  
Workload, Role Conflict,  
Employee Performance

Focus And Scope :  
Accounting and  
Management

### Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan PT Renalmed Tiara Utama. Metode eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Data primer dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara daring kepada 38 responden Karyawati Divisi Training PT Renalmed Tiara Utama. Teknik pengambilan sampel menggunakan stratified random sampling atau Pengambilan Sampel Acak Bertingkat. Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan software SPSS 25 dengan pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial, Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun Konflik Peran Ganda tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi didapatkan bahwa Beban Kerja dan Konflik Peran Ganda hanya mampu mempengaruhi menjelaskan 18,7% variasi dalam Kinerja Karyawan, sedangkan 81,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 1. Introduction (Pendahuluan)

Sumber daya manusia menjadi salah satu kekuatan penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan. Mengutip pernyataan Suryani et al. (Suryani, Rindaningsih, & Hidayatulloh, 2023), “Sumber daya manusia merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan, bila sumber daya manusia diabaikan maka organisasi tidak mencapai tujuan dan sasaran.” Karyawan sebagai komponen sumber daya manusia perusahaan memiliki andil besar dalam mewujudkan visi misi perusahaan dengan memberikan kontribusi terbaiknya melalui pekerjaan mereka. Hal ini menjadi catatan tersendiri bagi perusahaan, bagaimana cara meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan, terutama dalam segi kinerja sumber daya manusia yang dimiliki.

Muis et al. dalam (Rivai, 2020) menjelaskan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Singkatnya, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan ataupun sekelompok karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kriteria yang

ditentukan. Perusahaan secara umum mengharapkan karyawan agar memberikan performa kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Performa kinerja yang dimaksud tidak hanya secara kuantitas semata, namun kualitas pekerjaan yang dihasilkan juga penting diperhatikan guna memberikan cerminan keberhasilan perusahaan secara holistik. Edy (Selfianita, 2021) menambahkan, “Kinerja adalah performance yang berarti hasil kerja seseorang, suatu proses, management ataupun sesuatu organisasi secara totalitas, di mana hasil kerja tersebut wajib bisa ditunjukkan buktinya secara konkrit serta bisa diukur (dibanding standar yang sudah ditetapkan).”

Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mampu memantau dan menganalisa kinerja karyawan yang dinaunginya. Penurunan kinerja karyawan dapat memberikan dampak yang signifikan bagi keseluruhan kinerja organisasi atau perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunan performa seorang karyawan.

Sutrisno dalam (Irfan, 2022) membagi faktor tersebut ke dalam dua faktor utama, yakni faktor individu seperti usaha, abilities, dan role perception, serta faktor eksternal, berupa kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, hingga keberuntungan. Oleh karena itu, penting untuk perusahaan aktif mengidentifikasi aspek-aspek apa saja yang dapat mempengaruhi kemampuan fisik dan mental karyawan dalam menjalankan tugasnya. Melalui pemahaman yang komprehensif terhadap faktor-faktor ini, perusahaan mampu mengambil langkah-langkah yang diperlukan guna peningkatan kondisi kerja serta mendukung adanya peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu aspek yang secara langsung bersinggungan dengan kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja sendiri memiliki beberapa lapisan definisi. Sunarso (Ramadhanti, 2023) menerangkan, istilah “beban kerja” mengacu pada jumlah tugas yang diberikan kepada departemen atau karyawan tertentu di tempat kerja. Kiki (Ramadhanti, 2023) memberikan pandangan lain, di mana beban kerja dianggap sebagai suasana apabila karyawan dihadapkan pada tumpukan pekerjaan yang wajib dikerjakan dan tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan. Saat ketimpangan antara jumlah tugas yang diberikan dengan kapasitas karyawan dalam bekerja terjadi, maka timbullah masalah beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki keahlian yang lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, maka akan timbul rasa bosan, dan jika kesanggupan karyawan lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, sebaliknya akan muncul kelelahan secara berlebihan (Yanda & Arifah, 2023).

Aspek penting lainnya yang berpengaruh pada kinerja karyawan yakni konflik peran ganda. Konflik merupakan hal yang alamiah terjadi di kehidupan manusia sehari-hari, termasuk dalam lingkup perusahaan. Menurut Greenhaus dan Beutell, konflik peran ganda merupakan bentuk konflik antara peran (interrole conflict) yang mana peran pekerjaan dan keluarga membutuhkan perhatian yang sama (Jalil, Fanggidae, & Fanggidae, 2020). Karyawan harus menjalankan dua peran yang memiliki tingkat urgensi yang serupa, sehingga salah satu peran seringkali terpaksa harus dikorbankan lebih banyak. Hal ini dapat menguras fisik dan mental karyawan dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja mereka ketika tingkat konflik peran ganda tinggi.

Konflik peran ganda dapat terjadi kepada siapa saja, termasuk karyawan pria maupun karyawan wanita (Karyawan). Meskipun demikian, pengalaman di lapangan mengindikasikan bahwa Karyawan cenderung lebih rentan mengalami konflik peran ganda. Nova dan Ispriyanti (Rahmayati, 2020) menyatakan bahwa wanita lebih banyak menghadapi permasalahan, baik permasalahan yang berasal dari faktor internal yang timbul dari dalam diri pribadinya, terutama berkaitan dengan peran gandanya dan faktor eksternal berkaitan dengan keluarga, suami, anak, serta masalah pekerjaan. Apabila seorang Karyawan memilih memprioritaskan pekerjaannya, maka ia akan mengorbankan banyak hal untuk keluarganya, begitu pula sebaliknya, apabila Karyawan memilih memprioritaskan keluarga, maka ia akan menurunkan kinerja pekerjaannya. Selain menjadi dilema bagi Karyawan, perusahaan juga perlu memberikan perhatian khusus karena konflik peran ganda berpotensi mengganggu pelaksanaan tugas Karyawan dan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan.

Menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, penelitian terdahulu juga telah menyoroti aspek-aspek yang berpengaruh seperti beban kerja dan konflik peran ganda. Hasil penelitian (Adani dan Dudija, 2020), (Rohman dan Ichsan, 2021), serta (Hermawan, 2022) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara naik turunnya beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan (Jannah, 2021), (Nabila dan Syarvina, 2022) menunjukkan hasil yang berbeda di mana beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian terdahulu mengenai hubungan konflik peran ganda dengan kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Adani dan Dudija, 2020), (Hermawan, 2022), (Martha dan Prahasta, 2023) serta (Pratiwi dan Kholiq, 2023) menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Namun, penelitian yang dilakukan (Nadiva dan Cahyadi, 2022) menunjukkan penemuan yang berbeda, di mana konflik peran ganda tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidaksesuaian hasil ini menimbulkan pertanyaan baru mengenai apakah beban kerja dan konflik peran ganda memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti melakukan observasi awal terhadap Karyawan divisi training di PT Renalmed Tiara Utama, perusahaan penyedia layanan kesehatan ginjal terkemuka di Indonesia. Divisi training bertanggung jawab melatih klien tentang penggunaan mesin Hemodialisis, keamanan pasien, pengendalian infeksi, dan produk-produk baru. Hasil wawancara menunjukkan penambahan tugas rutin di divisi training, yaitu evaluasi complain product untuk produk yang dikonsumsi. Karyawan merasa beban kerja lebih berat dan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Tingkat lembur juga meningkat setelah tugas baru diberlakukan. Selain itu, Karyawan Divisi Training juga merasakan konflik peran ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Hal ini menyebabkan ketidakstabilan dalam disiplin waktu kerja. Karyawan A sering terlambat karena mengganti waktu bersama anak, sedangkan Karyawan B kurang bisa menyelesaikan pekerjaan rumah. Hasil analisis kinerja menunjukkan penurunan signifikan pada Karyawan B, sedangkan Karyawan A mengalami peningkatan kinerja. Meskipun menghadapi masalah pekerjaan-keluarga, Karyawan A berhasil mempertahankan konsistensi dalam kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kondisi aktual di lapangan, terlihat bahwa kekonsistenan hasil pada variabel penelitian masih menjadi tanda tanya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan PT Renalmed Tiara Utama.”

## **2. Research Methods (Metode Penelitian)**

Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Data primer dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara daring kepada 38 responden Karyawati Divisi Training PT Renalmed Tiara Utama. Teknik pengambilan sampel menggunakan stratified random sampling atau Pengambilan Sampel Acak Bertingkat. Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan software SPSS 25 dengan pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda.

## **3. Research Results (Hasil Penelitian)**

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan dalam mendefinisikan variabel. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment dengan ketentuan nilai  $r$  hitung > nilai  $r$  tabel dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Berikut hasil uji validitas terhadap 20 responden awal:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	R hitung	R tabel	Sig (2-tailed)	Keterangan
Beban Kerja (X1)	1	0,615	0,444	0,004	Valid
	2	0,546	0,444	0,013	Valid
Variabel	No. Item	R hitung	R tabel	Sig (2-tailed)	Keterangan
	3	0,801	0,444	0,000	Valid
	4	0,505	0,444	0,023	Valid
	5	0,748	0,444	0,000	Valid
	6	0,689	0,444	0,001	Valid
	7	0,515	0,444	0,020	Valid
	8	0,606	0,444	0,005	Valid
	9	0,453	0,444	0,045	Valid
	10	0,295	0,444	0,206	Tidak Valid
Konflik Peran Ganda (X2)	11	0,505	0,444	0,023	Valid
	12	0,534	0,444	0,015	Valid
	13	0,778	0,444	0,000	Valid
	14	0,669	0,444	0,001	Valid
	15	0,575	0,444	0,008	Valid
	16	0,696	0,444	0,001	Valid
	17	0,737	0,444	0,000	Valid
	18	0,657	0,444	0,002	Tidak Valid
	19	0,431	0,444	0,058	Valid
	20	0,444	0,444	0,050	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	21	0,496	0,444	0,026	Valid
	22	0,683	0,444	0,001	Valid
	23	0,905	0,444	0,000	Valid
	24	0,519	0,444	0,019	Valid
	25	0,550	0,444	0,012	Valid
	26	0,783	0,444	0,000	Valid
	27	0,619	0,444	0,004	Valid
	28	0,750	0,444	0,000	Valid
	29	0,766	0,444	0,000	Valid
	30	0,650	0,444	0,002	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 1 (satu) item pernyataan tidak valid untuk variabel beban kerja dan 1 (satu) item pernyataan tidak valid untuk variabel konflik peran ganda, sehingga total item yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah 28 (dua puluh delapan) item, terdiri dari 9 item pernyataan beban kerja, 9 item pernyataan konflik peran ganda, serta 10 item kinerja karyawan.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur konsistensi dari alat ukur apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Adapun metode yang digunakan ialah Cronbach's Alpha, di mana apabila nilai Cronbach's Alpha tidak lebih kecil atau setara dengan 0,6, maka dikatakan reliabel. Hasil uji realibilitas dapat dilihat di tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>N of Items</u>
0,871	30

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data yang diberikan, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,871, lebih besar dari angka acuan, yakni 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

#### Analisis Deskriptif

Karakteristik responden memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data karakteristik dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 38 karyawan Renalmed Divisi Training. Gambaran tentang karakteristik responden diperoleh dari data diri yang diisi pada bagian identitas responden, meliputi: umur, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan terakhir, dan jumlah anak yang dimiliki.

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Umur Responden

Umur	Jumlah (Orang)	Presentase
17-25 Tahun	13	34%
26-45 Tahun	24	63%
46-60 Tahun	1	3%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa Divisi Training Renalmed didominasi oleh karyawan berumur di bawah 45 tahun, dengan kategori umur responden terbanyak diisi oleh karyawan berumur 26-45 tahun sebanyak 24 orang (63%), disusul kategori umur 17-25 tahun sebanyak 13 orang (34%), dan yang paling sedikit, yakni rentang umur 45-60 tahun sebanyak 1 orang (3%).

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase
Wanita	38	100%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah (2024)

Penelitian ini menargetkan pekerja wanita atau karyawan sebagai target responden, sehingga jenis kelamin responden Wanita berdasarkan tabel di atas sebanyak keseluruhan responden, yakni 38 orang (100%). Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 4. Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
0-5 Tahun	20	53%
Di atas 5 Tahun	18	47%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data yang diberikan, sebagian besar karyawan Divisi Training Renalmed, yakni sebanyak 20 orang karyawan (53%) saat ini memiliki masa kerja antara 0-5 tahun. Selebihnya (18 orang atau 47% karyawan) memiliki masa kerja di atas 5 tahun. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 5. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase
SMK	14	37%
DIII	8	21%
DIV	16	42%
S2	0	0%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>



Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Divisi Training Renalmed memiliki pendidikan terakhir Sebanyak 16 orang (42%) dari total karyawan memiliki pendidikan DIV, sementara 14 orang (37%) memiliki pendidikan SMK. Posisi ketiga diisi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir DIII sebanyak 8 orang (21%). Tidak ada karyawan yang memiliki pendidikan S2. Karakteristik responden berdasarkan jumlah anak yang dimiliki dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 6. Jumlah Anak yang Dimiliki Responden  
**Jumlah Anak yang Dimiliki Jumlah Presentase**

Belum Punya	12	32%
1 Anak	14	37%
2 Anak	9	24%
3 Anak	2	5%
4 Anak atau Lebih	1	3%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa Divisi Training PT Renalmed Tiara Utama didominasi oleh karyawan yang memiliki 1 (satu) orang anak, yakni sebanyak 14 orang (37%). Sebanyak 12 karyawan (32%) belum memiliki anak, 9 karyawan (24%) mempunyai 2 anak, 2 karyawan (5%) mempunyai 3 orang anak, dan yang paling sedikit ialah memiliki 4 anak atau lebih (1 karyawan atau 3% dari total karyawan).

Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden terkait Beban Kerja (X1)

No	Item	Skala Likert					Jumlah
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi.	1	7	5	18	7	38
2.	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.	0	4	9	18	7	38
3.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas.	1	1	5	22	9	38
4.	Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu pengerjaan yang singkat.	1	5	8	15	9	38
5.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.	1	2	9	17	9	38
6.	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	1	5	5	16	11	38
7.	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya.	10	5	8	10	5	38
8.	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.	0	2	4	20	12	38
9.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap hari.	1	4	7	17	9	38
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>35</b>	<b>60</b>	<b>153</b>	<b>78</b>	<b>342</b>
<b>Presentase (%)</b>		<b>4,68</b>	<b>10,23</b>	<b>17,54</b>	<b>44,74</b>	<b>22,81</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas terlihat bahwasannya jawaban responden untuk variabel Beban Kerja memiliki pola/pattern yang cenderung memberikan tanggapan setuju. Hal ini dapat dilihat dari dominasi tanggapan “Setuju” dan “Sangat Setuju” yang bila dikombinasikan mewakili lebih dari 67% jawaban responden (presentase masing-masing sebesar 44,74% dan 22,81%). Tanggapan lain seperti

“Netral atau Ragu-Ragu” dipilih 17,54% responden, “Tidak Setuju” sebanyak 10,23%, dan paling sedikit, jawaban “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 4,68%. Adapun item pernyataan yang paling banyak dipilih responden adalah “Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas” dengan tanggapan setuju sebanyak 22 orang (58% responden) dari 38 yang mengisi jawaban pada item tersebut. Hal ini menandakan bahwa detail tugas serta capaian yang harus diraih sudah tersampaikan dengan baik oleh perusahaan. Meskipun begitu, sesuai dengan penilaian awal dua karyawan dari Divisi Training PT Renalmed Tiara Utama, karyawan Divisi Training masih sering disibukkan dengan tugas-tugas yang tidak terduga, terutama di luar jam kerja normal. Hal ini dirasakan oleh 20 karyawan (53% responden)

yang menyetujui pernyataan “Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.” Kenyataannya, mereka harus siap menangani keluhan dari pengguna. Dampaknya adalah seringnya karyawan Divisi Training harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 8. Distribusi Jawaban Responden terkait Konflik Peran Ganda (X2)**

No	Item	Skala Likert					Jumlah
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Jam kerja saya mengurangi waktu saya untuk bersama keluarga.	3	6	11	14	4	38
2.	Saya mendapatkan keluhan dari anggota keluarga akibat padatnya pekerjaan saya.	4	11	8	14	1	38
3.	Jam kerja saya sering bertabrakan dengan kehidupan keluarga saya.	5	8	10	13	2	38
4.	Waktu untuk keluarga membuat saya kehilangan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan.	9	15	7	6	1	38
5.	Pekerjaan menyita waktu yang seharusnya saya habiskan dengan keluarga.	6	7	10	12	3	38
6.	Tekanan keluarga membuat saya terus menerus memikirkan masalah-masalah keluarga saat bekerja.	9	15	6	6	2	38
7.	Keluarga saya tidak suka pekerjaan dibawa ke rumah.	2	11	10	12	3	38
8.	Suami saya sering menasehati saya karena tidak dapat mengurus rumah tangga dengan baik.	17	16	4	6	0	38
9.	Tuntutan pekerjaan memberikan semangat dalam kehidupan keluarga.	2	4	10	12	10	38
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>93</b>	<b>76</b>	<b>95</b>	<b>26</b>	<b>342</b>
<b>Presentase (%)</b>		<b>15,20</b>	<b>27,19</b>	<b>22,22</b>	<b>27,78</b>	<b>7,60</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas terlihat bahwasannya jawaban responden untuk variabel Konflik Peran Ganda tidak memiliki pola/pattern yang mencolok. Meski secara angka, jawaban yang diberikan pada Konflik Peran Ganda didominasi oleh tanggapan “Setuju” (27,78%), namun jumlah tanggapan lain masih terbilang cukup besar pula. Tanggapan seperti “Tidak Setuju”, “Netral atau Ragu-Ragu”, “Sangat Tidak Setuju” memiliki presentase di atas 10%, masing-masing sebesar 27,19%, 22,22%, dan 15,20%. Tanggapan responden paling sedikit jatuh kepada “Sangat Setuju” dengan presentase 7,60%. Adapun item pernyataan yang paling banyak dipilih oleh responden adalah “Jam kerja saya mengurangi waktu saya untuk bersama keluarga.” dan “Saya mendapatkan keluhan dari anggota keluarga akibat padatnya pekerjaan saya,” keduanya diisi oleh 14 orang (37% responden) dengan tanggapan “Setuju”. Hasil ini sesuai dengan testimoni yang diberikan kepada peneliti, di mana kedua karyawan Divisi Training PT Renalmed Tiara Utama merasakan adanya beban moral dan perasaan bersalah karena tidak mampu mengelola waktu pekerjaan dan keluarga dengan baik. Seringnya lembur di kantor membuat karyawan tersebut terlalu lelah untuk menyelesaikan pekerjaan rumah atau sekedar berinteraksi dengan anggota keluarga. Tak jarang perselisihan dengan pasangan atau anak terjadi. Berdasarkan pernyataan di atas peneliti dapat dengan mudah menyimpulkan bahwa terdapat konflik peran ganda yang dirasakan sebagian besar karyawan Divisi Training. Namun, sebaran jawaban ataupun tanggapan lain yang jumlahnya tidak kalah signifikan menunjukkan bahwa keberadaan konflik peran ganda mungkin tidak begitu diperhatikan atau dianggap serius oleh sebagian karyawan Divisi Training lainnya.

**Tabel 9. Distribusi Jawaban Responden terkait Kinerja Karyawan (Y)**

No	Item	Skala Likert					Jumlah
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan perusahaan.	1	2	1	24	10	38
2.	Saya mampu bekerja dengan teliti	1	1	2	27	7	38
3.	Pekerjaan saya sudah memenuhi hasil yang ditargetkan oleh perusahaan dengan kemampuan yang saya miliki.	0	2	3	26	7	38
4.	Output kerja saya meningkat dari waktu ke waktu.	0	4	7	20	7	38
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	1	2	4	21	10	38
6.	Saya tidak suka memunda-munda pekerjaan yang harus diselesaikan.	2	2	2	19	13	38
7.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan dan ditetapkan perusahaan.	1	2	3	23	9	38
8.	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.	1	1	1	20	15	38
9.	Saya merasa cukup mampu untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dengan pengawasan minimal.	1	2	5	20	10	38
10.	Saya mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa perlu banyak diarahkan.	1	1	5	20	11	38
<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>19</b>	<b>33</b>	<b>220</b>	<b>99</b>	<b>380</b>
<b>Presentase (%)</b>		<b>2,37</b>	<b>5,00</b>	<b>8,68</b>	<b>57,89</b>	<b>26,05</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas terlihat bahwasannya jawaban responden untuk variabel Kinerja Karyawan memiliki pola/pattern yang cenderung memberikan tanggapan setuju. Hal ini dapat dilihat dari dominasi tanggapan “Setuju” dan “Sangat Setuju” yang bila dikombinasikan mewakili lebih dari 80% jawaban responden (presentase masing-masing sebesar 57,89% dan 26,05%). Tanggapan lainnya berkisar di bawah 10%, seperti jawaban “Netral atau Ragu-Ragu” sebesar 8,68%, “Tidak Setuju” sebanyak 5,00%, dan paling sedikit, jawaban “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 2,37%.

Adapun item pernyataan yang paling banyak dipilih oleh respoden adalah “Saya mampu bekerja dengan teliti” dengan tanggapan “Setuju” sebanyak 27 orang (71%). Hal ini mencerminkan kemampuan teliti dari karyawati Divisi Training PT Renalmed Tiara Utama. Mereka telah menjalani pelatihan trainer sebagai trainer selama 4 bulan sebelum ditempatkan untuk melayani penggunaan mesin-mesin HD. Berdasarkan keterangan dari dua karyawati yang diwawancarai, dapat dipastikan bahwa pelayanan yang diberikan ke pengguna mesin HD selalu tepat sesuai standar.

### Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda termuat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,672	6,217		3,647	001
Beban Kerja	,364	,175	,328	2,077	045
Konflik Peran Ganda	,203	,154	,208	1,316	197

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + a_nX_n \quad (1)$$

Berdasarkan tabel 11, maka model regresi dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 22,672 + 0,364 \times \text{Beban Kerja} + 0,203 \times \text{Konflik Peran Ganda} \quad (2)$$

Interpretasi dari model regresi linear berganda di atas ialah:

1. Konstanta = 22,672. Apabila diasumsikan variabel Beban Kerja dan Konflik Peran Ganda adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Kinerja Karyawan adalah 22,672.
2.  $X_1 = 0,364$ . Beban Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh secara signifikan. Koefisien regresi menunjukkan angka 0,364 dengan arah positif memiliki maksud bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, apabila Beban Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan ikut mengalami peningkatan sebesar 0,364.
3.  $X_2 = 0,203$ . Konflik Peran Ganda ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel Konflik Peran Ganda tidak berpengaruh secara signifikan. Koefisien regresi menunjukkan angka 0,203 dengan arah positif memiliki maksud bahwa variabel Konflik Peran Ganda memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, apabila Konflik Peran Ganda mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan ikut mengalami peningkatan sebesar 0,203.

### Uji Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien determinasi mencerminkan kemampuan variabel-variabel independent dalam menerangkan variabel dependennya. Apabila nilai determinasi semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel independen secara serentak dapat dianggap kuat, begitu pula sebaliknya. Tabel 12 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi pada responden karyawati Divisi Training PT Renalmed Tiara Utama:



Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
odel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,433 <sup>a</sup>	,187	,141	6,50904

redictors: (Constant), Konflik Peran Ganda, Beban Kerja

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data yang disampaikan di atas, nilai R Square menunjukkan angka 0,187. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independent atau bebas, yakni Beban Kerja dan Konflik Peran Ganda mampu mempengaruhi variabel dependen atau terikatnya, yakni Kinerja Karyawan sebesar 18,7%, sedangkan sisanya 81,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Uji F atau biasa disebut juga sebagai uji simultan digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh simultan (bersama-sama) dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 13:

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig
1. Regression	342,109	2	171,054	4,037	,026b
Residual	1482,865	35	42,368		
Total	1824,974	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda, Beban Kerja

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data yang dihasilkan, nilai F hitung menunjukkan angka sebesar 4,037, sedangkan Ftabel diketahui nilainya sebesar 3,270, sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Probabilitas atau signifikansi uji F adalah sebesar 0,026 ( $P < 0,05$ ). Oleh karenanya dapat disimpulkan, bahwa variabel bebas (Beban Kerja dan Konflik Peran Ganda) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Uji t

Uji t atau biasa disebut uji parsial menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari variabel bebas secara individual (parsial) terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 14:

Tabel 13. Hasil Uji t/Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	22,672	6,217		3,647	,001
Beban Kerja	,364	,175	,328	2,077	,045
Konflik Peran Ganda	,203	,154	,208	1,316	,197

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel di atas menunjukkan hasil uji t atau uji parsial dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Besarnya t hitung variabel Beban Kerja adalah sebesar 2,077 dengan nilai signifikansi 0,045. Hasil tersebut menunjukkan t hitung lebih besar dibandingkan t tabel ( $2,077 > 1,68957$ ). Nilai signifikansi Beban Kerja menunjukkan angka 0,045 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,045 < 0,05$ ). Kesimpulan yang dapat diambil bahwa Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Besarnya t hitung variabel Konflik Peran Ganda adalah sebesar 1,316 dengan nilai signifikansi 0,186. Hasil tersebut menunjukkan t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel ( $1,316 < 1,68957$ ). Nilai signifikansi Beban Kerja menunjukkan angka 0,197 yang lebih besar dari 0,05 ( $0,197 > 0,05$ ). Kesimpulan yang dapat diambil bahwa Konflik Peran Ganda berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4. Discussion Results (Hasil Diskusi)

Pengaruh Parsial Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji t menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Temuan ini konsisten dengan hipotesis penelitian yang mengindikasikan dampak besar yang dihasilkan oleh beban kerja terhadap tingkat kinerja karyawan. Adapun penemuan yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan ialah oleh (Rohman dan Ichsan, 2021) yang mengindikasikan hubungan positif antara beban kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini secara tidak langsung menunjukkan bahwa semakin banyak beban kerja yang mampu diselesaikan, maka kinerja pegawai akan semakin baik (Musa & Surijadi, 2020). Meskipun pekerjaan yang harus diselesaikan setiap hari tergolong berat, namun karyawan tetap prima dan berkomitmen tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya. (Qurniyati et al, 2023) menambahkan, dengan kualitas dan kuantitas beban kerja yang sesuai kemampuan karyawan akan meningkatkan pula kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa penambahan beban kerja yang diiringi dengan penyesuaian kualitas dan kuantitas karyawan yang ada dapat secara langsung berdampak pada semakin optimalnya kinerja karyawan. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang ada di Divisi Training PT Renalmed Tiara Utama sudah didistribusikan sesuai porsinya.

Pengaruh Parsial Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Konflik Peran Ganda dan Kinerja Karyawan Divisi Training PT Renalmed Tiara Utama. Temuan ini tidak sejalan dengan hipotesis penelitian yang mengindikasikan penurunan kinerja karena semakin tingginya intensitas konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nadiva dan Cahyadi, 2022), di mana mereka menyimpulkan konflik peran ganda yang dialami karyawan wanita yang sudah menikah di objek penelitian, yakni Kantor POS Indonesia (Persero) Surabaya 60000 tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja. Para karyawan tersebut cukup mampu untuk mengatasi tekanan dalam pernikahan serta mampu meminimalisir permasalahan pekerjaan agar tidak mencampuri urusan keluarga. Oleh karenanya, dapat dikatakan bahwa secara umum, seorang karyawan Divisi Training PT Renalmed Tiara Utama memiliki kecakapan dalam memainkan peran ganda yang dijalani.

#### Pengaruh Simultan Beban Kerja dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa, secara simultan, Konflik Peran Ganda dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini konsisten dengan hipotesis penelitian yang mengindikasikan adanya hubungan kedua variabel bebas tersebut terhadap Kinerja Karyawan Divisi Training PT Renalmed Tiara Utama. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Adani dan Dudija, 2021). Sebagai contoh, (Jasmalinda, 2021) menjelaskan, seorang perawat dapat mengalami kesulitan dalam memenuhi tanggung jawab pada pekerjaannya serta permintaan dari keluarganya. Ketika tanggung jawab ini tidak dapat dipenuhi secara bersamaan, maka terjadi konflik peran ganda. Dalam situasi di mana beban kerja dan konflik peran ganda terjadi bersamaan, kinerja karyawan secara langsung terpengaruh.

## 5. Conclusion (Kesimpulan)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawati PT Renalmed Tiara Utama maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t diketahui variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawati Divisi PT Renalmed Tiara Utama. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t diketahui variabel Konflik Peran Ganda memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawati Divisi PT Renalmed Tiara Utama. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan menggunakan uji F diketahui bahwa secara bersama-sama, Beban Kerja dan Konflik Peran Ganda memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawati Divisi PT Renalmed Tiara Utama.

## 6. Reference List (Daftar Referensi)

- Adani, T. N., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit QIM Batang). *e-Proceeding of Management*, 2526-2533.
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 379-387.
- Irfan, M. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kewargaan Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada PT. Borwita Citra Prima Makassar*. Makassar: Repository Universitas Hasanuddin. Diambil kembali dari [http://repository.unhas.ac.id/18497/2/A012202014\\_tesis\\_23-08-2022%201-2.pdf](http://repository.unhas.ac.id/18497/2/A012202014_tesis_23-08-2022%201-2.pdf)
- Jalil, U. R., Fanggidae, R. E., & Fanggidae, A. H. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Psychological Well-Being Terhadap Kinerja (Studi pada Perawat Wanita RSUD S.K.Lerik Kota Kupang). *Jurnal EKOBIS: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 237-247.
- Jannah, R. F. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jurnal Imiah Mahasiswa FEB*, 1-10.
- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda pada Perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2641-2646.
- Martha, L., & Prahasta, G. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 40-51.
- Musa, M. N., & Surijadi, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy*, 101-114.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 2788-2797.
- Nadiva, F. P., & Cahyadi, N. (2022). Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 221-226.
- Pratiwi, D., & Kholiq, A. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional, dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai Wanita saat Pandemi Covid-19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4863-4873.

- Qurniyati, A., Setyariningsih, E., & Kasnowo. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Nusantara Sakti. *JKA: Jurnal Kendali Akuntansi*, 162- 172.
- Rahmayati, T. E. (2020). Konflik Peran Ganda pada Wanita Karier. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*, 152-165.
- Ramadhanti, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Disperumkimtan Kota Surakarta. *Journal of Student Research (JSR)*, 372-384.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *MENEGGGIO: Jurnal Ilmu Magister Manajemen*, 213-223.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1-22.
- Selfanita, S. (2021). Analisis Kualitas dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist di Rocky Hotel Padang. *Jurnal Pariwisata Bunda*, 33-38.
- Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 363-370.
- Yanda, J., & Arifah, L. (2023). Analisis Beban Kerja Karyawan Bagian Sertifikasi Pesawat Angkat dan Angkut pada PT Gavco Indonesia. *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1-14.