BAB IV
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

CV Dua Rajawali merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *food & beverages* dengan pengiriman barang dalam area Jawa Tengah, diantaranya Kota Semarang, Perbatasan Sukorejo,Welery, Gubuk, Karangawen, Mranggen, Demak, Salatiga, Ambarawa,Wedung, Jebor, Dondong, Buyaran, Gajah, Sayung, dan Boja. CV Dua Rajawali juga memiliki budaya kerja yang selalu dipegang teguh yaitu DJITU (Disiplin-Jujur-Inovatif-Tekun-Ulet).

Tentunya CV Dua Rajawali mempunyai Visi dan Misi diantaranya :

Visi

Menjadi perusahaan distribusi '*consumer goods'* yang sehat dan professional

Misi

Menyediakan layanan distribusi dan logistic yang efektif kepada pelanggan dengan membangun jaringan distribusi di seluruh segmen pasar

Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner kepada 35 responden CV Dua Rajawali. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada tahap persuasi dimana para responden harus mengisi kuesioner melalui *google form.* Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Dua Rajawali dan sudah menikah serta dalam kondisi *Work From Home*. Kebijakan *Work From Home* diberlakukan oleh perusahaan pada tanggal 13 Juli 2020 - 11 September 2020

4.1.1. Gambaran Umum Responden berdasarkan Jenis Kelamin dengan Usia

Gambaran umum responden berdasarkan usia dengan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin dan Usia Responden

			Usia		Total
			24-40 tahun	41-59 tahun	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	Frekuensi	21	7	28
		%	60.0%	20.0%	80.0%
	Perempuan	Frekuensi	7	0	7
		%	20.0%	0.0%	20.0%
Total		Frekuensi	28	7	35
		% of Total	80.0%	20.0%	100.0%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dilakukan, mayoritas responden laki-laki berusia antara 24 – 40 tahun dengan jumlah 28 orang dan 7 orang yang berusia 41-59 tahun. Untuk responden perempuan berusia 24 - 40 tahun sebanyak 7 orang. Yang artinya karyawan yang dibutuhkan CV Dua Rajawali adalah karyawan yang memiliki tenaga fisik yang kuat maka karyawan laki-laki lebih banyak daripada karyawan perempuan.

4.1.2. Gambaran Umum Responden berdasarkan Pendidikan dengan Lama Bekerja

Gambaran umum responden berdasarkan pendidikan dengan lama bekerja sebagai berikut :

Tabel 4.2
Pendidikan dan Lama Bekerja

			Lama Bekerja				Total
			<1 tahun	1-5 tahun	6-10 tahun	11-15 tahun	
Pendidikan	SMA	Frekuensi	4	5	2	0	11
		%	11.4%	14.3%	5.7%	0.0%	31.4%
	D3	Frekuensi	0	2	1	1	4
		%	0.0%	5.7%	2.9%	2.9%	11.4%
	S1	Frekuensi	1	15	4	0	20
		%	2.9%	42.9%	11.4%	0.0%	57.1%
Total		Frekuensi	5	22	7	1	35
		% of Total	14.3%	62.9%	20.0%	2.9%	100.0%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden rata-rata bekerja 1-5 tahun yang berpendidikan S1 dengan jumlah 15 orang, kemudian diikuti responden berpendidikan SMA dengan total 5 orang yang telah lama bekerja selama 1-5 dan sisanya berpendidikan D3 sejumlah 2 orang.

4.1.3. Gambaran Umum Responden berdasarkan Pekerjaan dengan Jumlah Anak

Gambaran umum responden berdasarkan pekerjaan dengan jumlah anak sebagai berikut :

Tabel 4.3
Pekerjaan dan Jumlah Anak

			Jumlah Anak			Total
			0	1	>2	
Pekerjaan	Direktur	Frekuensi	0	0	1	1
		%	0.0%	0.0%	2.9%	2.9%
	Branch Manager	Frekuensi	0	1	0	1
		%	0.0%	2.9%	0.0%	2.9%
	Accounting	Frekuensi	1	2	1	4
		%	2.9%	5.7%	2.9%	11.4%
	Finance	Frekuensi	0	2	3	5
		%	0.0%	5.7%	8.6%	14.3%
	Supervisor	Frekuensi	0	1	0	1
		%	0.0%	2.9%	0.0%	2.9%
	Logistic	Frekuensi	0	0	1	1
		%	0.0%	0.0%	2.9%	2.9%
	Supervisor Finance & Accounting	Frekuensi	0	0	1	1
		%	0.0%	0.0%	2.9%	2.9%
	Salesman Kanvas	Frekuensi	0	5	5	10
		%	0.0%	14.3%	14.3%	28.6%
	Salesman TO	Frekuensi	1	6	4	11
		%	2.9%	17.1%	11.4%	31.4%
Total		Frekuensi	2	17	16	35
		% of Total	5.7%	48.6%	45.7%	100.0%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden terbanyak dalam pekerjaan yang tersedia yaitu salesman TO(*Taking Order*) dengan jumlah responden sebanyak 11 orang sebesar 31.4%. Kemudian berdasarkan mayoritas responden mengenai jumlah karyawan yang memiliki 1 anak dengan jumlah 17 responden sebesar 48.6%, diikuti dengan jumlah karyawan yang memiliki >2 anak dengan jumlah 16 responden sebesar 45.7% dan sisanya dengan tidak mempunyai anak dengan jumlah 2 responden sebesar 5.7%.

4.2 Analisis Data dan Pembahasan

4.2.1. Tanggapan Responden Terhadap *Work Family Conflict*

Untuk mengetahui tanggapan responden dari penelitian ini ditunjukkan kepada karyawan *Work From Home* CV Dua Rajawali tentang variabel *Work Family Conflict* didalam kehidupan seseorang yang terjadi apabila menjalankan peran antara pekerjaan dan peran lainnya di keluarga.

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Terhadap *Work Family Conflict*

No	Item Pertanyaan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Kategori
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)			
1	Tuntutan pekerjaan saya mengganggu kehidupan rumah dan keluarga saya saat WFH	0	6	0	21	8	35	3,88	Tinggi
		0	12	0	84	40	136		
2	Padatnya waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan membuat saya sulit memenuhi tanggung jawab keluarga saat WFH	0	3	0	20	12	35	4,17	Tinggi
		0	6	0	80	60	146		
3	Aktifitas yang ingin saya lakukan di rumah tidak bisa dilakukan karena tuntutan pekerjaan saya saat WFH	0	4	0	20	9	35	3,80	Tinggi
		0	8	0	80	45	133		
4	Adanya tekanan pada pekerjaan membuat saya sulit untuk memenuhi tugas keluarga saat WFH	0	2	2	20	11	35	4,14	Tinggi
		0	4	6	80	55	145		
5	Karena tugas terkait pekerjaan, saya harus membuat perubahan rencana untuk kegiatan keluarga saya saat WFH	0	6	1	17	11	35	3,94	Tinggi
		0	12	3	68	55	138		
6	Kewajiban pekerjaan yang dilaksanakan di tempat kerja tidak dapat saya lakukan dengan baik karena tuntutan keluarga atau pasangan saya saat WFH	0	4	2	23	6	35	3,88	Tinggi
		0	8	6	92	30	136		
7	Aktifitas keluarga saya mengganggu kemampuan saya untuk melakukan tugas terkait pekerjaan saat WFH	0	5	1	21	8	35	3,91	Tinggi
		0	10	3	84	40	137		
8	Saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja saat WFH	0	1	1	25	8	35	4,14	Tinggi
		0	2	3	100	40	145		

9.	Keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaan saya saat WFH	0	12	0	21	2	35	3,37	Cukup tinggi
		0	24	0	84	10	118		
10	Waktu libur saya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan saat WFH	0	0	14	17	4	35	3,71	Tinggi
		0	0	42	68	20	130		
	Rata-rata *Work Family Conflict*						3, 894		Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Dari hasil tabel 4.5 menunjukkan bahwa skor rata-rata yang diperoleh variabel *Work Family Conflict* sebesar 3,894 yang dapat disimpulkan bahwa adanya *Work Family Conflict* yang tinggi terhadap karyawan CV Dua Rajawali yang bekerja dari rumah. Dilihat dari hasil diatas membuktikan bahwa permasalahan yang dihadapi adalah tuntutan pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah dan keluarga saat WFH, padatnya waktu untuk pekerjaan membuat mereka sulit memenuhi tanggung jawab keluarga saat WFH, aktifitas yang ingin dilakukan di rumah tidak bisa dilakukan karena tuntutan pekerjaan saat WFH, adanya tekanan yang datang dari pekerjaan, adanya perubahan rencana untuk kegiatan keluarga saat WFH, kewajiban pekerjaan di tempat kerja tidak dapat dilakukan karena tuntutan keluarga saat WFH, aktifitas keluarga mengganggu pekerjaan saat WFH, dan waktu libur digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Namun ada 1 item pertanyaan yang mengkategorikan cukup tinggi yaitu keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaan saat WFH. Hal ini juga didukung oleh *branch manager* melalui hasil wawancara pada lampiran 7 yang mengatakan bahwa perusahaan juga kurang dalam mem-*follow up* hasil kerja karyawannya secara berkala karena ada beberapa hal yang harus diprioritaskan terlebih dahulu saat perusahaan memberlakukan sistem *Work From Home*.

4.2.2. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

Untuk mengetahui tanggapan responden dari penelitian ini ditunjukkan kepada karyawan *Work From Home* CV Dua Rajawali tentang variabel Kinerja karyawan yang bekerja dari rumah.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

No	Item Pertanyaan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Kategori
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)			
1	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target saat WFH	0	2	0	31	2	35	3,94	Tinggi
		0	4	0	124	10	138		
2	Target dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan saya saat WFH	0	12	1	22	0	35	3,28	Cukup tinggi
		0	24	3	88	0	115		
3	Dengan pengalaman yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan saat WFH	0	4	7	23	1	35	3,60	Tinggi
		0	8	21	92	5	126		
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan saat WFH	0	1	0	31	3	35	4,02	Tinggi
		0	2	0	124	15	141		
5	Saya tidak pernah menunda pekerjaan saat WFH	0	1	2	28	4	35	4,00	Tinggi
		0	2	6	112	20	140		
6	Saya mampu berkomunikasi baik dengan rekan kerja saat WFH	0	16	0	16	3	35	3,17	Cukup tinggi
		0	32	0	64	15	111		
7	Saya telah menerapkan disiplin kerja saat WFH	0	2	1	25	7	35	4,05	Tinggi
		0	4	3	100	35	142		
8	Saya mampu bekerja secara konsisten saat WFH	0	1	0	25	9	35	4,20	Tinggi
		0	2	0	100	45	147		
9	Saya mendapatkan pekerjaan yang selalu kejar target untuk diselesaikan saat WFH	0	0	0	22	13	35	4,37	Tinggi
		0	0	0	88	65	153		
10	Saya mampu mengikuti aturan di dalam organisasi saat WFH	0	0	0	22	13	35	4,37	Tinggi
		0	0	0	88	65	153		
	Rata-rata Kinerja						3,900		Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Dari hasil Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden telah memberikan respon yang baik terhadap Kinerja. Kesimpulan ini berdasarkan nilai rata-rata yang berjumlah 3,900 yang artinya bahwa adanya kinerja yang tinggi yang dialami oleh karyawan CV Dua Rajawali yang bekerja dari rumah. Dilihat dari

diatas didapatkan hasil kinerja mereka diantaranya pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target saat WFH, mereka bisa mengatasi tugas yang dikerjakan saat WFH, mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan saat WFH, mereka tidak pernah menunda pekerjaan saat WFH, mereka telah menerapkan disiplin kerja saat WFH, merekea mampu bekerja secara konsisten saat WFH, mereka mendapatkan pekerjaan yang selalu kejar target untuk diselesaikan saat WFH, dan mampu mengikuti aturan perusahaan dalam sistem *Work From Home*. Namun terdapat 2 item pernyataan yang mengkategorikan cukup tinggi yaitu target dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan saat WFH, dan mereka mampu berkomunikasi baik dengan rekan kerja saat WFH. Kesimpulannya adalah karyawan mampu memberikan kinerja yang baik yang diberikan tugas oleh pimpinan walaupun tidak bekerja di kantor seperti biasanya.

4.2.3. Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden dari penelitian ini ditunjukkan kepada karyawan *Work From Home* CV Dua Rajawali tentang variabel Stres Kerja.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja

No	Item Pertanyaan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Kategori
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)			
1	Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan saya saat WFH	0	5	0	27	3	35	3,80	Tinggi
		0	10	0	108	15	133		
2	Saya memiliki kualitas kerja yang baik saat WFH	0	25	0	10	0	35	2,57	Rendah
		0	50	0	40	0	90		
3	Saya merasa resah apabila tidak terdapat hubungan yang harmonis diantara rekan kerja saat WFH	0	0	0	24	11	35	4,31	Tinggi
		0	0	0	96	55	151		
4	Pekerjaan yang saya dapatkan monoton	0	4	1	18	12	35	4,08	Tinggi
		0	8	3	72	60	143		
5	Terjadi penundaan pekerjaan karena waktu penyelesaian masih lama saat WFH	0	4	1	18	12	35	4,08	Tinggi
		0	8	3	72	60	143		
6	Saya tidak sanggup melakukan pekerjaan secara mendadak saat WFH	0	7	0	20	8	35	3,82	Tinggi
		0	14	0	80	40	134		

7	Saya merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya saat WFH	0	9	0	18	8	35	3,71	Tinggi
		0	18	0	72	40	130		
8	Kurangnya waktu untuk istirahat yang saya dapatkan saat WFH	0	10	0	20	5	35	3,57	Tinggi
		0	20	0	80	25	125		
9	Saya tidak pernah absen dalam bekerja tanpa alasan saat WFH	0	26	0	9	0	35	2,51	Rendah
		0	52	0	36	0	88		
10	Perubahan teknologi yang cepat menyebabkan saya kesulitan untuk mengimbangi saat WFH	0	13	0	16	6	35	3,42	Tinggi
		0	26	0	64	30	120		
	Rata-rata Stres Kerja						3,587		Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Dari hasil Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa responden telah memberikan respon yang baik terhadap stres kerja. Kesimpulan ini berdasarkan nilai rata-rata yang berjumlah 3,587. Yang artinya bahwa adanya stres kerja yang tinggi dialami oleh karyawan CV Dua Rajawali yang bekerja dari rumah. Dilihat dari tabel diatas diantaranya yaitu tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan mereka saat WFH, mereka merasa resah apabila tidak terdapat hubungan yang harmonis diantara rekan kerja saat WFH, mereka merasa resah apabila terdapat hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja saat WFH. pekerjaan mereka monoton, terjadi penundaan pekerjaan karena waktu penyelesaian masih lama saat WFH, mereka tidak bisa melakukan pekerjaan secara mendadak saat WFH, mereka merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saat WFH, kurangnya waktu istirahat saat WFH, adanya perubahan teknologi menyebabkan mereka kesulitan untuk mengimbangi saat WFH. Namun dibalik adanya stres kerja yang tinggi, terdapat 2 item pertanyaan yang menyatakan stres kerja rendah diantaranya mereka memiliki kualitas kerja yang baik saat WFH karena mereka bisa berkumpul dengan keluarga mereka dan mereka tidak pernah absen tanpa alasan saat bekerja dalam rumah. Ini membuktikan bahwa karyawan CV Dua Rajawali mempunyai tanggung jawab kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya.

4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan yang dimediasi stres kerja di CV Dua Rajawali. Adapun hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis Pertama

Hasil analisis regresi pertama digunakan untuk menguji *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan CV Dua Rajawali.

Tabel 4.8

Hasil Analisis Regresi Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja

Konstanta	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.	Adjusted R^2
18.435	0.513	3.600	0.001	0.260

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

1) Persamaan Regresi

Diketahui bahwa nilai *Constant* (a) sebesar 18.435, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

M = a + bX

M = 18.435 + 0.513X

Keterangan :

M = Stres Kerja

X = *Work Family Conflict*

a = Konstanta

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Koefisien regresi tersebut benilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja adalah positif.

2) Uji t

Berdasarkan nilai signifikansi: Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi 0.001 < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja maka hipotesis diterima. Karena peneliti menggunakan hipotesis satu

arah(sig/2), pada signifikansi 5%, maka nilai signifikansi output harus dibagi dengan dua terlebih dahulu. Output signifikansi sebesar 0,001, maka hipotesis diterima, karena 0,001 : 2 = 0,0005 (< 0,05).

3) Koefisien Determinasi (*Adjusted* R^2)

Tabel 4.9

Koefisien Determinasi *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531[a]	282	.260	5.613

a. Predictors: (Constant), work family conflict

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0.531. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.260, yang berarti pengaruh stres kerja dipengaruhi oleh *Work Family Conflict* sebesar 26.0%, sedangkan sisanya sebesar 74.0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Hipotesis Kedua

Hasil analisis regresi kedua digunakan untuk menguji Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Dua Rajawali.

Tabel 4.10

Hasil Analisis Regresi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Konstanta	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.	Adjusted R^2
31.419	0.199	2.097	0.044	0.091

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

1) Persamaan Regresi

Diketahui bahwa nilai *Constant* (a) sebesar 31.419, sedangkan nilai Stres Kerja sebesar 0.199, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$Y = a + bM$

$Y = 31.419 + 0.199M$

Keterangan :

M = Stres Kerja

Y = Kinerja

a = Konstanta

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Koefisien regresi tersebut benilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh Stres kerja terhadap kinerja adalah positif.

2) Uji t

Berdasarkan nilai signifikansi: Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi 0.044<0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis ditolak. Karena peneliti menggunakan hipotesis satu arah(sig/2), pada signifikansi 5%,. maka nilai signifikansi output harus dibagi dengan dua terlebih dahulu. Output signifikansi sebesar 0,001, maka hipotesis diterima, karena 0,044 : 2 = 0,022 (< 0,05).

3) Koefisien Determinasi (*Adjusted* R^2)

Tabel 4.11

Koefisien Determinasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	568[a]	323	.303	3.21489

a. Predictors: (Constant), stresskerja

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0.568. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.303, yang berarti pengaruh kinerja dipengaruhi oleh stres kerja sebesar 30.3%, sedangkan sisanya sebesar 69.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0.343. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi

sebesar 0.091, yang berarti pengaruh kinerja dipengaruhi oleh stres kerja sebesar 9.1%, sedangkan sisanya sebesar 90.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

c. Hipotesis Ketiga

Hasil analisis regresi ketiga digunakan untuk menguji *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja

Tabel 4.12

Hasil Analisis Regresi Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja

Konstanta	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.	Adjusted R^2
26.136	0.322	4.230	0.000	0.332

d. Sumber : Data primer yang diolah (2021)

1) Persamaan Regresi

Diketahui bahwa nilai *Constant* (a) sebesar 26.136, sedang nilai *Work Family Conflict* sebesar 0.332, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$Y = a + bX$

$Y = 26.136 + 0.322X$

Keterangan :

Y = Kinerja

X = *Work Family Conflict*

a = Konstanta

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Koefisien regresi tersebut benilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja adalah positif.

2) Uji t

Berdasarkan nilai signifikansi: Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi 0.000<0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis ditolak. Karena peneliti menggunakan hipotesis satu arah(sig/2),

pada signifikansi 5%,. Output signifikansi sebesar 0,001, maka hipotesis diterima, karena 0,000 : 2 = 0,000(< 0,05).

3) Koefisien Determinasi (*Adjusted* R^2)

Tabel 4.13

Koefisien Determinasi *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593[a]	.352	.332	3.09617

a. Predictors: (Constant), *Work Family Conflict*

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0.593. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.332, yang berarti pengaruh variabel bebas (*Work Family Conflict*) terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 33.2%, sedangkan sisanya sebesar 66.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

e. Uji Sobel untuk Hipotesis Keempat

Uji sobel digunakan untuk membuktikan hipotesis keempat serta untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan yang dimediasi stres kerja di CV Dua Rajawali. Pengujian mediasi menggunakan *sobel test*. Tujuan dari pengujian ini untuk mengetahui adanya pengaruh mediasi dan pengaruh langsung ataupun tidak langsung dari variabel independen yaitu konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan yang dimediasi stres kerja di CV Dua Rajawali

Dasar pengambilan keputusan :

1. Apabila nilai Z < 1.96 maka dinyatakan tidak mampu untuk memediasi hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
2. Namun sebaliknya jika nilai Z > 1.96 maka dinyatakan mampu memediasi hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Hasil Uji Sobel:

Dari hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Work Family Conflict* terhadap kinerja sebesar 0.332 dengan standar *error* 0.079 dan nilai signifikan sebesar 0.000.

Kemudian untuk stres kerja mendapatkan nilai koefisien 0.023 dengan standar *error* 0.097 dan nilai signifikan sebesar 0.817. Sehingga *Work Family Conflict* signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja(Y), namun berbeda dengan variabel stres kerja secara signifikan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Jadi, stres kerja tidak bisa memediasi antara *Work Family Conflict* terhadap Kinerja

Rumus :

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a{}^2) + (a^2 SE_b{}^2)}}$$

$$= \frac{0{,}332 \times 0{,}023}{\sqrt{(0{,}023^2 \times 0{,}079^2) + (0{,}332^2 \times 0{,}097^2)}}$$

$$= \frac{0{,}0076}{\sqrt{(0{,}000529 \times 0{,}006241) + (0{,}110224 \times 0{,}009409)}}$$

$$= \frac{0{,}0076}{\sqrt{(0{,}0000033) + (0{,}00104)}}$$

$$= \frac{0{,}0076}{\sqrt{0{,}0010}}$$

$$= \frac{0{,}0076}{0{,}0316}$$

$$= 0{,}237$$

Dari hasil perhitungan *Sobel Test* diatas mendapatkan nilai z sebesar 0,237. Karena nilai z yang diperoleh sebesar 0,237 < 1,96 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi antara variabel independen (*Work Family Conflict*) terhadap variabel dependen (Kinerja). Maka hipotesis keempat tidak dapat diterima/ditolak.

4.4 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) deskripsi variabel *work family conflict*, stres kerja, dan kinerja karyawan CV Dua Rajawali yang menerapkan *work from home*, (2) pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja CV Dua Rajawali, (3) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan CV Dua Rajawali yang menerapkan *work from home*, (4) pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan CV Dua Rajawali yang menerapkan *work from home*, (5) pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan CV Dua Rajawali dengan stres kerja sebagai variabel intervening yang menerapkan *work from home*. Pembahasan masing-masing tujuan dapat disajikan sebagai berikut :

Hasil analisis deskriptif dari variabel *Work Family Conflict*, dapat diketahui bahwa adanya *Work Family Conflict* yang tinggi terhadap karyawan CV Dua Rajawali yang bekerja dari rumah. Tentunya karyawan yang sudah berkeluarga sulit untuk membagi waktu antara melakukan pekerjaan rumah terlebih dahulu atau melakukan pekerjaan kantor. Masalah inipun tidak hanya terjadi pada ibu rumah tangga saja, namun pria juga ikut merasakan adanya konflik peran ganda. Dilihat dari mayoritas laki-laki yang lebih banyak daripada perempuan ini membuktikan bahwa laki-laki pun juga bisa mengalami konflik peran ganda. Hal ini juga didukung menurut Santrock (2002) mengatakan bahwa konflik peran ganda dapat dialami oleh laki-laki maupun perempuan. Kegagalan dalam memenuhi peran sebagai orang tua, istri/suami, anggota keluarga, atau individu dapat menimbulkan adanya konflik peran ganda yang dialaminya. Hal ini juga didukung oleh penelitian Burhanuddin (2018) yang mengatakan bahwa karyawan maupun karyawati Bank Mega Tbk Makassar bisa mengalami konflik peran ganda meskipun karyawati lebih tinggi daripada karyawan, namun ditemukan fakta bahwa tingkat stres kerja karyawan laki-laki yang bekerja pada PT. Bank Mega Tbk. Makassar lebih tinggi dibandingkan dengan karyawati, yang disebabkan karena penempatan karyawan (laki-laki) lebih dominan pada tempat yang strategis serta membutuhkan konsentrasi berpikir yang tinggi dan tenang. Tempat kerja yang strategis umumnya memiliki pekerjaan yang padat

sehingga karyawan dituntut untuk mampu memisahkan permasalahan individu yang dimilikinya dengan permasalahan yang terjadi dan diperoleh di tempat kerja.

Hasil analisis deskriptif dari variabel Kinerja, dapat diketahui bahwa adanya kinerja yang tinggi yang dialami oleh karyawan CV Dua Rajawali yang bekerja dari rumah. Dibalik adanya stres kerja pada kayawan yang bekerja dari rumah, namun mereka bisa mengendalikan stres mereka dengan baik. Perusahaan pun juga memberlakukan sistem shift kerja secara bergantian pada saat WFH. Kesimpulannya adalah karyawan mampu memberikan kinerja yang baik yang diberikan tugas oleh pimpinan walaupun tidak bekerja di kantor seperti biasanya.

Hasil analisis deskriptif dari variabel Stres Kerja, dapat diketahui bahwa responden telah memberikan respon yang baik terhadap stres kerja. Yang artinya bahwa adanya stres kerja yang tinggi dialami oleh karyawan CV Dua Rajawali yang bekerja dari rumah. Karena adanya tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan serta target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja dari rumah mengalami stres kerja dikarenakan adanya pemberlakuan secara mendadak pada tahun 2020 dengan penyebaran virus COVID-19. Ditambah dengan karyawan yang sudah menikah dan sudah mempunyai anak menjadikan semakin kompleks.

Hipotesis pertama yaitu pengaruh *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dapat diterima. Penelitian Karena konflik peran ganda tidak hanya terjadi pada ibu rumah tangga saja, namun laki-laki juga bisa mengalami dampak dari konflik peran ganda yang bekerja dalam sebuah perusahaan tetapi masih memikirkan kondisi di rumah yang akhirnya mengakibatkan seseorang cenderung berakibat pada salah satu peran tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Burhanuddin, dkk (2018) tentang “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja pada karyawan pada PT. Bank Mega Tbk.

Makassar". Merujuk hasil penelitian tersebut, konflik peran ganda memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Hipotesis kedua yaitu pengaruh stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini didukung melalui penelitian Erdawati (2015) menunjukkan bahwa stres dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja, dimana stres yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, dalam jangka waktu tertentu dapat menurunkan kinerja. Pada tingkat stres yang tinggi, kinerja karyawan juga bisa rendah dan akan berakibat pada adanya penurunan kinerja, tetapi ada juga jika stres tinggi maka memicu karyawan untuk segera menyelesaikan tersebut secepat mungkin. Ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya, Annisa (2017) tentang "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan engan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena stres kerja yang positif diperlukan pada karyawan perbankan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Karena pemimpin bank selalu memainkan peran penting pada kinerja karyawannya. Manajer bank mempertahankan tingkat stres pada karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pada karyawan. Jika stres tidak dikelola benar maka akan berbahaya bagi karyawan dan juga sebagai organisasi dan mempengaruhi produktivitas pekerja. Maka manajemen stres diperlukan pada organisasi untuk mengatasi stres.

Selaras dengan hasil penelitian Astianto,dkk (2014) yang menunjukkan pengaruh positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Zafar, Qadoos, *et. al.* (2015) yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres adalah sikap psikologis yang mungkin terjadi pada seseorang setiap harinya. Orang-orang yang di lingkungan stres umumnya menghadapi tuntutan pekerjaan tidak bisa diraih atau dicapai, kemudian mengalami reaksi tubuh yang berbeda, seperti sakit kepala, nyeri punggung, atau bahkan haus, dan memiliki berbagai perasaan subjektif, seperti ketidakpuasan, ketidakbahagiaan, kesedihan, dan depresi. Namun ada juga penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda dalam kasus perawat RSI Ibnu Sina Padang.

Didapatkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami olelh perawat RSI Ibnu Sina maka akan menurunkan kinerja perawat.

Kasus yang dihadapi oleh karyawan CV Dua Rajawali adalah bekerja saat pandemi dari rumah mengakibatkan stres kerja mempengaruhi kinerja mereka. *Branch Manager* CV Dua Rajawali memainkan peran dalam pandemic ini walaupun tanpa bertatap muka secara langsung setiap harinya namun mereka bisa mengontrol karyawannya melalui tugas dan tanggung jawab yang diberikan dari tiap masing-masing pekerjaan. Sehingga dengan adanya tugas dan tuntutan pekerjaan mereka meskipun tidak terpantau dari kantor membuat mereka berpacu untuk menyelesaikan tugas secepat mungkin dengan tingkat stres yang mereka atur sendiri. Dengan adanya bekerja dari rumah juga membuat karyawan tersebut memanfaatkan waktu bersama dengan keluarga mereka dengan cukup baik.

Lalu hipotesis ketiga, yaitu pengaruh *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Salah satu hal yang melandasi hasil penelitian ini terkait dengan teori Robbins (2008) yang menjelaskan bahwa konflik dapat bersifat fungsional dan disfungsional. Pada konflik yang bersifat fungsional, konflik tersebut dapat meningkatkan kinerja, karena konflik yang terjadi dapat mendorong karyawan atau memberikan energi positif sehingga memicu munculnya motivasi pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang maksmimal. Keuntungan konflik yaitu dapat meningkatkan kreatifitas dan inovasi, menguatkan komitmen, serta menurunkan ketegangan. Hal ini didukung oleh penelitian Hayati & Armida (2020) yang mengatakan bahwa *work family conflict* pada perawat RSI Ibnu Sina Padang bersifat konstruktif (membangun). Karena konflik bukan penghalang untuk bekerja. Konflik yang dialami perawat rumah sakit ini dijadikan motivasi untuk bekerja dengan maksimal. Sehingga konflik bukan halangan untuk bekerja. Walaupun mengalami adanya suatu konflik, perawat tetap akan memberikan hasil kinerja sebaik mungkin agar tujuan RSI Ibnu Sina Padang dapat dicapai dengan hasil yang baik pula.

Hal ini sesuai dengan uraian dari beberapa narasumber yang mengaku kadang merasa kerepotan ketika pekerjaan mereka sedang banyak-banyaknya serta kondisi keluarga sedang tidak baik. Sehingga mempengaruhi kinerja mereka di kantor. Konflik sering dianggap merugikan bagi organisasi. Pandangan yang tradisional akan beranggapan bahwa semua konflik berbahaya dan harus dihindari. Tetapi menurut pandangan orang lain, konflik perlu bagi organisasi agar karyawannya tidak apatis. Hal ini merupakan tugas pimpinan dan karyawan untuk mengelola konflik agar memberikan dampak yang positif bagi organisasi. Hasil penelitian ini pun mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rusinta dkk (2013) tentang "Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progol". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Wahyuningrum (2018) tentang "Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi". Hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di PDAM Kabupaten Ngawi.

Hipotesis keempat yaitu pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Stres Kerja dapat ditolak. Berdasarkan tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Work Family Conflict* terhadap kinerja sebesar 0.332 dengan standar *error* 0.079 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Kemudian untuk stres kerja mendapatkan nilai koefisien 0.023 dengan standar *error* 0.097 dan nilai signifikan sebesar 0.817. Sehingga *Work Family Conflict*(X) signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja(Y), namun berbeda dengan variabel stres kerja(M) secara signifikan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja(Y). Jadi, stres kerja tidak bisa memediasi antara *Work Family Conflict* terhadap Kinerja. Sehingga hipotesis ditolak atau tidak terbukti Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Wahyuningrum (2018) tentang "Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi". Hasil

penelitian membuktikan bahwa stres kerja tidak terbukti mampu memediasi hubungan antara *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan wanita di PDAM Kabupaten Ngawi. Hal ini dibuktikan dari koefisien mediasi sebesar -0,2461 lebih kecil dari nilai pengaruh langsung sebesar 0,807.