

Dilema Multitasking dan Kinerja: Mengungkap Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres, dan Beban Kerja Karyawan Wanita melalui Lensa Lingkungan Kerja.

Muh. Ma'ruf Idris¹, Sutarsi Suhaeb²

Universitas Negeri Makassar

email: marufidris@gmail.com



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract ; *This study aims to examine the influence of dual role conflict, work stress, and workload on the performance of female employees, by considering the work environment as a moderating variable. The multitasking phenomenon experienced by female employees is a major concern because they are often faced with domestic and professional responsibilities simultaneously. This study uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 36 respondents who are female employees of a service company. Data analysis was carried out using multiple linear regression and moderation interaction tests. The results of the study indicate that partially, dual role conflict, work stress, and workload do not have a significant effect on female employee performance. However, the direction of the relationship formed is in accordance with previous literature, where dual role conflict tends to have a positive effect, while stress and workload show a negative effect on performance. Furthermore, the work environment variable as a moderator does not significantly strengthen or weaken the relationship between the independent variables and performance. This finding indicates that the influence of multitasking on female employee performance is complex and influenced by various other factors outside the variables studied. This study provides important implications for organizational management, especially in creating a work environment that supports female employees' dual roles. Flexible work policies, stress management, and fair workload sharing are important factors in maintaining optimal performance of female employees. For scientific development, further research is suggested to add mediating variables and use mixed methods to gain a deeper understanding.*

Keywords: *Dual Role Conflict, Work Stress, Workload, Female Employee Performance, Work Environment, Multitasking*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh konflik peran ganda, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita, dengan mempertimbangkan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Fenomena multitasking yang dialami karyawan wanita menjadi perhatian utama karena mereka sering kali dihadapkan pada tanggung jawab domestik dan profesional secara bersamaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 36 responden yang merupakan karyawan wanita dari sebuah perusahaan jasa. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dan uji interaksi moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, konflik peran ganda, stres kerja, dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Meskipun demikian, arah hubungan yang terbentuk sesuai dengan literatur sebelumnya, di mana konflik peran ganda cenderung memiliki pengaruh positif, sedangkan stres dan beban kerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja sebagai moderator tidak secara signifikan

memperkuat maupun memperlemah hubungan antar variabel independen dengan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh multitasking terhadap kinerja karyawan bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar variabel yang diteliti. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen organisasi, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peran ganda karyawan. Kebijakan kerja fleksibel, pengelolaan stres, dan pembagian beban kerja yang adil menjadi faktor penting dalam mempertahankan kinerja optimal karyawan wanita. Untuk pengembangan keilmuan, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel mediasi dan menggunakan metode campuran guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

Kata kunci: konflik peran ganda, stres kerja, beban kerja, kinerja karyawan, lingkungan kerja, multitasking

PENDAHULUAN

Dunia kerja modern, yang dicirikan oleh dinamika yang cepat dan tuntutan yang terus meningkat, seringkali menempatkan individu dalam berbagai tekanan yang kompleks. Fenomena ini semakin terasa bagi karyawan wanita yang, di samping tuntutan profesional, acap kali harus menavigasi tanggung jawab ganda di ranah domestik dan keluarga. Kondisi ini menciptakan dilema multitasking yang tidak hanya memengaruhi kesejahteraan pribadi, tetapi juga memiliki implikasi signifikan terhadap kinerja mereka di organisasi (Greenhaus & Powell, 2017). Pentingnya memahami interaksi kompleks antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi ini menjadi krusial dalam konteks manajemen sumber daya manusia kontemporer, terutama untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Fenomena multitasking yang melibatkan karyawan wanita seringkali menimbulkan konflik peran ganda atau *work-family conflict*, yaitu kondisi saat tuntutan pekerjaan dan keluarga bertabrakan sehingga menurunkan kinerja (Greenhaus & Beutell, 1985). Tidak hanya itu, tekanan multitugas ini juga meningkatkan tingkat stres kerja dan beban kerja, dua variabel yang secara signifikan memengaruhi performa di tempat kerja (Lestari et al., 2023).

Salah satu tantangan utama yang dihadapi karyawan wanita adalah konflik peran ganda, sebuah kondisi di mana tuntutan dari satu peran (misalnya, pekerjaan) berbenturan dengan tuntutan dari peran lain (misalnya, keluarga) (Frone, 2008). Konflik ini dapat bermanifestasi dalam berbagai bentuk, mulai dari konflik berbasis waktu di mana jam kerja yang panjang mengganggu waktu keluarga, hingga konflik berbasis ketegangan di mana stres dari satu peran terbawa ke peran lain. Dampak konflik peran ganda terhadap kinerja telah banyak didokumentasikan, menunjukkan adanya penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan penurunan kepuasan kerja (Allen et al., 2012). Oleh karena itu, mengidentifikasi bagaimana konflik ini memengaruhi karyawan wanita menjadi titik awal yang penting dalam penelitian ini.

Selain konflik peran ganda, stres kerja merupakan faktor dominan lain yang memengaruhi kinerja individu. Stres kerja didefinisikan sebagai respons psikologis dan fisiologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melampaui kapasitas individu untuk mengatasinya (Lazarus & Folkman, 1984). Bagi karyawan wanita, stres kerja dapat diperparah oleh berbagai faktor unik seperti diskriminasi gender, kurangnya kesempatan promosi, atau tekanan untuk membuktikan diri di lingkungan kerja yang didominasi pria (Eagly & Carli, 2007). Tingkat stres yang tinggi dapat mengakibatkan kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan bahkan masalah kesehatan fisik, yang semuanya dapat menghambat kemampuan seorang karyawan untuk tampil optimal.

Sejalan dengan stres kerja, beban kerja juga menjadi variabel krusial yang perlu diperhatikan. Beban kerja yang berlebihan, baik dari segi kuantitas maupun kompleksitas tugas, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, mengurangi konsentrasi, serta meningkatkan potensi kesalahan (Schaufeli & Taris, 2014). Dalam konteks karyawan wanita, beban kerja yang tinggi seringkali dikombinasikan dengan tanggung jawab rumah tangga yang tidak dapat dihindari, menciptakan siklus kelelahan yang berpotensi merugikan kinerja. Memahami bagaimana persepsi beban kerja memengaruhi kinerja karyawan wanita adalah kunci untuk merancang strategi intervensi yang efektif.

Meskipun konflik peran ganda, stres kerja, dan beban kerja secara independen telah terbukti berdampak negatif pada kinerja, interaksi antarvariabel ini, terutama dalam konteks karyawan wanita, masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut. Seringkali, ketiga faktor ini saling memperkuat efek negatif satu sama lain, menciptakan spiral kelelahan dan demotivasi yang sulit dipatahkan (Bakker & Demerouti, 2017). Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengkaji secara komprehensif bagaimana kombinasi dari ketiga faktor ini secara simultan memengaruhi kinerja karyawan wanita.

Namun, dampak negatif dari konflik peran ganda, stres kerja, dan beban kerja tidak selalu seragam pada setiap individu. Di sinilah peran lingkungan kerja menjadi sangat signifikan sebagai variabel moderasi. Lingkungan kerja, yang meliputi budaya organisasi, dukungan manajerial, kebijakan perusahaan, dan hubungan antarrekan kerja, dapat bertindak sebagai penyangga atau justru memperparah tekanan yang ada (Eisenberger et al., 2002). Sebuah lingkungan kerja yang suportif dan adaptif dapat membantu karyawan wanita menavigasi tantangan yang dihadapi, sementara lingkungan yang tidak mendukung justru dapat memperburuk dampak negatif.

Lingkungan kerja yang positif, misalnya, dapat menyediakan fleksibilitas jam kerja, dukungan untuk cuti melahirkan atau cuti keluarga, serta mempromosikan budaya kesetaraan gender dan inklusivitas (Kossek & O'Mara, 2018). Kebijakan dan praktik semacam ini dapat secara substansial mengurangi tingkat konflik peran ganda, menurunkan tingkat stres, dan membantu karyawan mengelola beban kerja mereka dengan lebih efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kaku, kurangnya dukungan, atau adanya bias gender dapat memperparah dampak negatif dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja.

Meski studi lokal seperti Hardiani et al. (2024) telah mengeksplorasi moderasi lingkungan kerja terhadap konflik peran dan beban kerja di Makassar, masih kurang penelitian yang menggabungkan dimensi multitasking, stres, serta konflik peran ganda dengan kerangka multitasking dilemma secara holistik. Pada saat yang sama, penelitian global mengenai beban mental wanita (Barigozzi et al., 2025) menekankan pentingnya lensa lingkungan kerja dalam penelitian semacam ini. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menguji dampak langsung dari konflik peran ganda, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita, tetapi juga untuk menginvestigasi sejauh mana lingkungan kerja berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Pemahaman yang mendalam mengenai peran moderasi ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi organisasi dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk mendukung karyawan wanita mereka. Hal ini sejalan dengan pentingnya menciptakan tempat kerja yang tidak hanya efisien tetapi juga manusiawi dan suportif.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami dinamika kinerja karyawan wanita. Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi perusahaan untuk mengembangkan kebijakan dan program intervensi yang lebih tepat sasaran, seperti

program keseimbangan kehidupan kerja, pelatihan manajemen stres, atau pengembangan budaya kerja yang lebih inklusif. Dengan demikian, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan wanita, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan bagi semua.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan menguji hipotesis mengenai pengaruh konflik peran ganda, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita, serta menganalisis peran moderasi lingkungan kerja dalam hubungan tersebut. Fokus pada karyawan wanita menjadi esensial mengingat peran ganda yang sering mereka emban dan tantangan unik yang mereka hadapi dalam karier profesional (Mao et al., 2021). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis yang relevan bagi organisasi di Indonesia, khususnya di Makassar, untuk optimalisasi kinerja karyawan wanita.

METODE

Bagian ini menjelaskan secara rinci pendekatan, desain, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Metodologi yang jelas dan terstruktur akan memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh konflik peran ganda, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita, dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini ingin menguji hipotesis dan mengukur hubungan antarvariabel menggunakan instrumen terstruktur dan data numerik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita yang bekerja di berbagai sektor industri di Makassar, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada karakteristik kota Makassar sebagai pusat ekonomi dan bisnis di Indonesia bagian timur, yang memiliki beragam jenis perusahaan dan dinamika kerja yang relevan.

Sampel penelitian akan diambil dari populasi tersebut dengan menggunakan teknik purposive sampling. Kriteria yang digunakan dalam purposive sampling meliputi:

- Karyawan adalah wanita.
- Karyawan telah bekerja minimal 1 tahun di perusahaan saat ini untuk memastikan mereka memiliki pengalaman yang cukup terkait dengan variabel penelitian.
- Karyawan memiliki status pernikahan (bersuami) atau memiliki tanggung jawab ganda (misalnya, merawat orang tua atau anak) untuk memastikan relevansi dengan konsep konflik peran ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji yang digunakan mendeteksi apakah residual normal atau tidak yaitu dengan uji statistik Kolmogorof Smirnov. Tabel 1. menunjukkan hasil Kolmogorof Smirnov.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas (Kolmogrof Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51830492
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.094
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138 ^c

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1. hasil pengujian Kolmogrof Smirnov menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0.138. Hal tersebut menunjukkan bahwa data telah terdistribusi dengan normal karena nilai signifikansi > 0,05.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Tabel 2. menunjukkan hasil uji multikolinieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Konflik Peran Ganda	.628	1.593
Stres Kerja	.458	2.182
Beban Kerja	.543	1.841

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwa nilai Tolerance dan VIF pada variabel konflik peran ganda, stress kerja dan beban kerja memperoleh nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel.

Pengujian Hipotesis secara Regresi Moderat (MRA)

1. Hasil Uji Hipotesis 1

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan uji interaksi atau disebut moderat regression analyst (MRA). Berikut ini disajikan hasil uji statistic untuk variabel konflik peran ganda (X1), stress kerja (X2) dan beban kerja (X3) terhadap kinerja karyawati (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.077	2.185		11.934	.000
	Konflik Peran Ganda	.181	.104	.370	1.745	.090
	Stres Kerja	-.064	.052	-.309	-1.246	.222
	Beban Kerja	.018	.086	.048	.210	.835

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3. vdiketahui nilai signifikansi variabel literasi keuangan (X1) sebesar 0.090 nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka berkesimpulan bahwa variabel konflik peran ganda (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Untuk nilai signifikansi variabel stress kerja (X2) sebesar 0,222 nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan untuk nilai signifikansi variabel beban kerja (X3) sebesar 0.835 nilai ini lebih besar dari 0.05 maka disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Uji RSquare

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.309 ^a	.096	.011	1.58788

Sumber: Data primer diolah, 2025

Diketahui nilai R Square sebesar 0,096 maka memiliki arti bahwa pengaruh variabel konflik peran ganda (X1), stress kerja (X2) dan beban kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 9,6%.

2. Hasil Uji Hipotesis 2

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan uji interaksi atau disebut moderat regression analyst (MRA). Berikut ini disajikan hasil uji statistik untuk variabel konflik peran ganda (X1), stress kerja (X2) dan beban kerja (X3), lingkungan kerja (Z) dan interaksi antara variabel konflik peran ganda (X1), stress kerja (X2), beban kerja (X3) dan lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Interaksi Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Beban Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.089	26.895		1.416	.168
	Konflik Peran Ganda	-.668	1.122	-1.368	-.596	.556
	Stres Kerja	.613	1.005	2.941	.610	.547
	Beban Kerja	-.498	1.054	-1.325	-.472	.640
	Lingkungan Kerja	-.384	.089	-.714	-.474	.639
	Konflik Peran Ganda X Lingkungan Kerja	.026	.034	2.377	.763	.452
	Stres Kerja X Lingkungan Kerja	-.021	.030	-3.926	-.681	.502
	Beban Kerja X Lingkungan Kerja	.016	.032	1.651	.494	.625

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5. diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara konflik peran ganda (X1) dengan lingkungan kerja (Z) sebesar 0.452 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (Z) memperlemah atau tidak mampu memoderasi pengaruh variabel konflik peran ganda (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Untuk nilai signifikansi variabel interaksi antara stress kerja (X2) dengan lingkungan kerja (Z) sebesar 0.502 yang berarti lebih besar dari nilai 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (Z) memperlemah atau tidak mampu memoderasi pengaruh variabel stress kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan nilai signifikansi variabel interaksi antara beban kerja

(X3) dengan lingkungan kerja (Z) sebesar 0.625 yang berarti bahwa nilai ini lebih besar dari 0.05 . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (Z) memperlemah atau tidak mampu memoderasi pengaruh variabel beban kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Z).

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji t penelitian ini:

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.077	2.185		11.934	.000
Konflik Peran Ganda	.181	.104	.370	1.745	.090
Stres Kerja	-.064	.052	-.309	-1.246	.222
Beban Kerja	.018	.086	.048	.210	.835

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawati

Sumber: Data primer diolah, 2025

Pembahasan

Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawati

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0.181 dan signifikansi (p-value) sebesar 0.090. Meskipun secara statistik belum signifikan pada taraf 5%, nilai tersebut menunjukkan kecenderungan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda, justru berpotensi meningkatkan kinerja. Fenomena ini dapat diinterpretasikan sebagai bentuk kompensasi dari karyawan yang mengalami tekanan ganda dari peran di pekerjaan dan keluarga, sehingga mereka terdorong untuk menunjukkan performa kerja yang baik agar tetap dianggap profesional. Hal ini dikenal sebagai mekanisme “kompensasi produktif” yang sering terjadi pada perempuan bekerja yang berusaha menjaga reputasi di lingkungan kerja meskipun dibebani peran domestik yang kompleks.

Namun demikian, hasil ini bertentangan dengan sebagian besar temuan terdahulu. Penelitian oleh Handayani dan Rochman (2023) menyatakan bahwa konflik peran ganda secara signifikan menurunkan kinerja karyawan wanita karena menyebabkan kelelahan emosional dan penurunan konsentrasi kerja. Penurunan kinerja disebabkan oleh konflik waktu, stres psikologis, dan tuntutan peran ganda yang tidak seimbang antara rumah dan kantor. Demikian pula, studi oleh Putri et al. (2022) menemukan bahwa semakin tinggi intensitas konflik peran, semakin rendah produktivitas dan kepuasan kerja karyawan wanita, terutama pada sektor pelayanan publik yang membutuhkan stabilitas emosi dan energi kerja tinggi.

Perbedaan hasil ini mungkin disebabkan oleh karakteristik sampel dan konteks organisasi yang berbeda. Penelitian ini melibatkan responden dari berbagai sektor, termasuk sektor yang cenderung memiliki fleksibilitas kerja lebih tinggi, sehingga tekanan dari konflik peran tidak langsung berdampak negatif pada kinerja. Selain itu, adanya mekanisme coping atau dukungan sosial dari lingkungan kerja atau keluarga bisa menjadi faktor peredam efek negatif dari konflik peran tersebut. Iswanti dan Susanti (2021) menekankan bahwa dukungan sosial berperan sebagai pelindung (buffer) dalam situasi konflik peran, di mana individu tetap bisa berkinerja tinggi walaupun mengalami tekanan peran ganda.

Penelitian ini juga sejalan dengan pandangan teori Role Accumulation Theory (Sieber, 1974), yang menyatakan bahwa memiliki banyak peran tidak selalu menghasilkan konflik, tetapi justru bisa meningkatkan keterampilan, rasa tanggung jawab, dan pencapaian personal. Dalam konteks karyawan, pengalaman mengelola berbagai peran dapat mengasah manajemen waktu

dan kedisiplinan, yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, tidak semua konflik peran berakhir negatif; dalam beberapa kasus, konflik tersebut dapat menjadi pemicu adaptasi yang lebih baik.

Secara keseluruhan, hasil ini memberikan wawasan penting bahwa pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja bersifat kontekstual. Diperlukan pendekatan yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana faktor-faktor lain seperti jenis pekerjaan, sistem pendukung, dan fleksibilitas organisasi turut memoderasi hubungan tersebut. Oleh karena itu, pengambilan kebijakan yang mendukung work-life balance tetap perlu diperkuat, namun juga disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi aktual para karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawati

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar -0.064 dan nilai signifikansi ($p = 0.222$). Meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik, arah hubungan negatif ini mendukung dugaan awal bahwa stres kerja cenderung menurunkan performa individu di tempat kerja. Ketika karyawan wanita menghadapi tekanan berlebihan, baik dari tuntutan pekerjaan maupun dari ekspektasi sosial dan keluarga, mereka dapat mengalami kelelahan fisik maupun mental yang berdampak pada menurunnya efektivitas kerja, konsentrasi, dan kualitas hasil kerja.

Temuan ini selaras dengan penelitian oleh Wahyuni dan Fitriani (2023) yang menunjukkan bahwa stres kerja yang berasal dari beban tugas yang tinggi, kurangnya dukungan atasan, serta ketidakjelasan peran berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan wanita di sektor pelayanan publik. Demikian pula, Permatasari et al. (2022) menemukan bahwa stres kerja berdampak langsung pada meningkatnya kesalahan kerja, ketidakhadiran, dan tingkat burnout, terutama pada karyawan wanita yang memiliki tanggung jawab ganda di rumah tangga. Studi-studi tersebut menegaskan bahwa stres tidak hanya berpengaruh pada aspek psikologis, namun juga menciptakan gangguan operasional dalam pekerjaan sehari-hari.

Namun, tidak signifikan-nya pengaruh stres kerja dalam penelitian ini bisa disebabkan oleh faktor-faktor pelindung (buffering factors) yang tidak diteliti secara langsung, seperti adanya coping mechanism, lingkungan kerja suportif, atau keterampilan manajemen stres yang dimiliki oleh responden. Saraswati dan Nugroho (2021) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan manajemen waktu dan regulasi emosi yang baik dapat tetap menjaga kinerjanya meskipun berada dalam tekanan. Hal ini menunjukkan bahwa efek stres kerja terhadap kinerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal individu dan kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan.

Dalam perspektif teori Job Demand-Resources (JD-R), stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan (job demands) lebih besar dibandingkan sumber daya yang dimiliki individu (job resources). Dalam kasus karyawan, tekanan dari multitasking, ketidakseimbangan peran, dan ekspektasi ganda dari kantor dan keluarga menjadi bagian dari job demands. Jika organisasi tidak menyediakan resources yang memadai, seperti fleksibilitas waktu, dukungan supervisor, atau fasilitas kerja yang ramah gender, maka stres akan berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja.

Dengan demikian, meskipun hasil penelitian ini belum menunjukkan signifikansi secara statistik, arah hubungannya penting untuk dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan sumber daya manusia. Organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada faktor stres kerja dan menyediakan intervensi yang memadai, seperti program kesejahteraan karyawan, konseling psikologis, serta pelatihan manajemen stres, khususnya bagi karyawan yang memikul tanggung jawab ganda. Strategi semacam ini tidak hanya akan mengurangi stres, tetapi juga berpotensi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil regresi menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0.018 dan signifikansi ($p = 0.835$). Koefisien yang sangat kecil dan mendekati nol ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, beban kerja tidak menjadi penentu yang berarti terhadap kinerja

karyawan wanita. Secara teoritis, beban kerja yang tinggi biasanya dikaitkan dengan kelelahan, menurunnya efektivitas kerja, dan burnout. Namun demikian, dalam studi ini, beban kerja tampaknya tidak cukup berpengaruh—baik positif maupun negatif—terhadap performa kerja responden.

Temuan ini tidak selaras dengan mayoritas penelitian terdahulu. Misalnya, Ramadhani dan Saputra (2023) menemukan bahwa beban kerja berlebih berdampak negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan, terutama pada karyawan wanita yang juga menghadapi tekanan domestik. Demikian pula, Rohmah et al. (2022) menyatakan bahwa beban kerja yang tidak seimbang secara signifikan menurunkan kinerja melalui peningkatan stres, kelelahan, dan menurunnya motivasi kerja. Perbedaan ini menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja sangat tergantung pada konteks organisasi, jenis pekerjaan, serta strategi manajemen beban kerja yang diterapkan.

Salah satu kemungkinan mengapa beban kerja tidak berdampak signifikan dalam studi ini adalah karena adanya sistem pembagian kerja yang baik di lingkungan organisasi responden, atau karena sebagian besar responden telah terbiasa dengan ritme kerja mereka. Menurut Wijayanti dan Ardiansyah (2021), karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja cukup lama dan terbiasa dengan pola multitasking cenderung memiliki toleransi lebih tinggi terhadap beban kerja, sehingga tidak langsung mempengaruhi kinerja mereka. Adaptasi terhadap beban kerja dalam jangka waktu tertentu juga dapat menurunkan persepsi beban sebagai sesuatu yang menekan.

Dari sudut pandang teori Person-Environment Fit, ketidaksesuaian antara kapasitas individu dan tuntutan pekerjaan (misfit) akan menghasilkan tekanan psikologis dan penurunan kinerja. Namun jika terdapat kesesuaian (fit), bahkan beban kerja yang tinggi tidak akan terasa mengganggu karena individu merasa mampu mengatasinya. Ini berarti bahwa persepsi individu terhadap beban kerja dapat menjadi variabel antara yang penting. Dalam konteks ini, karyawan yang merasa mampu mengelola beban tugasnya dengan baik tidak akan terpengaruh secara negatif dalam performanya, meskipun beban objektif mereka tergolong tinggi.

Secara umum, meskipun beban kerja secara teori merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat kontekstual dan sangat dipengaruhi oleh persepsi individu, pengalaman kerja, serta sistem kerja di organisasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu mempertimbangkan penilaian beban kerja secara kualitatif dan tidak hanya kuantitatif. Penyesuaian beban kerja dengan kapasitas, pelatihan manajemen waktu, dan monitoring beban kerja per individu dapat menjadi solusi agar kinerja tetap optimal.

Pengaruh Konflik Peran Ganda, stres kerja dan beban kerja Terhadap Kinerja Karyawati yang dimoderasi Lingkungan Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap sejauh mana konflik peran ganda, stres kerja, dan beban kerja memengaruhi kinerja karyawati, dengan mempertimbangkan peran lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Secara umum, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa tidak satu pun variabel independen menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun arah pengaruhnya sesuai dengan teori dan temuan sebagian besar studi terdahulu. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara multitasking dan kinerja perempuan pekerja sangat kompleks dan tidak dapat dijelaskan hanya dengan tiga variabel tersebut secara langsung. Selain pengaruh langsung, penelitian ini juga menguji peran lingkungan kerja sebagai variabel moderasi, namun hasilnya menunjukkan bahwa interaksi antara lingkungan kerja dan variabel independen (konflik peran, stres, beban kerja) tidak memperkuat maupun memperlemah hubungan tersebut secara signifikan. Meskipun secara statistik tidak signifikan, secara praktis lingkungan kerja tetap penting sebagai ekosistem yang bisa mengurangi tekanan psikologis karyawan. Ini menguatkan studi Nugroho dan Wulandari (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan wanita dan memperkecil dampak negatif multitasking

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, serta peran lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Berdasarkan hasil analisis data terhadap 36 responden, diperoleh bahwa ketiga variabel independen—konflik peran ganda, stres kerja, dan beban kerja—tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Meskipun demikian, arah hubungan yang ditunjukkan tetap relevan secara teoritis: konflik peran ganda memiliki arah positif, sedangkan stres kerja dan beban kerja menunjukkan arah negatif terhadap kinerja.

Temuan ini memperlihatkan bahwa hubungan antara peran ganda dan kinerja karyawan tidaklah linier dan sederhana. Perempuan yang menjalankan beberapa peran sekaligus (misalnya sebagai ibu, istri, dan pekerja) tidak selalu mengalami penurunan kinerja. Sebaliknya, dalam kondisi tertentu, peran ganda dapat meningkatkan ketangguhan dan efektivitas mereka di tempat kerja. Di sisi lain, stres dan beban kerja yang secara teoritis menghambat kinerja ternyata tidak berpengaruh signifikan, yang mengindikasikan kemungkinan adanya faktor-faktor peredam seperti dukungan sosial, pengalaman kerja, atau fleksibilitas organisasi. Peran lingkungan kerja sebagai variabel moderasi juga tidak menunjukkan efek yang signifikan. Artinya, lingkungan kerja dalam konteks penelitian ini tidak memperkuat maupun memperlemah hubungan antara ketiga variabel independen terhadap kinerja. Namun demikian, tidak signifikannya hasil moderasi ini tidak serta-merta meniadakan pentingnya peran lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang suportif, komunikatif, dan adil tetap diperlukan untuk menciptakan atmosfer kerja yang kondusif, terutama bagi karyawan wanita yang menghadapi berbagai tekanan dari dalam dan luar organisasi.

Daftar Pustaka

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-300.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Barigozzi, F., Biroli, P., et al. (2025). Beyond Time: Unveiling the Invisible Burden of Mental Load. *arXiv preprint*
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Women and the Labyrinth of Leadership. *Harvard Business Review*, 85(9), 62-71.
- Edwards, J. R. (1996). An examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress. *Academy of Management Journal*, 39(2), 292–339
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Frone, M. R. (2008). Work–Family Balance. In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 23, pp. 1-39). John Wiley & Sons.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2017). The Family-Work Interface. In H. J. Klein, T. J. Quarter, & D. C. Tinsley (Eds.), *Work-Life Balance in the 21st Century: An International Perspective* (pp. 3-23). Springer.
- Handayani, I., & Rochman, M. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Masa Pasca-Pandemi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 19(1), 55–64.
- Hardiani, H., Mappamiring, P., et al. (2024). Lingkungan Kerja, Konflik Multi-Peran, Stres Kerja dan Beban Kerja: Sebuah Kajian tentang Kinerja. *Jurnal MEA*.

- Iswanti, S., & Susanti, R. (2021). The Role of Social Support in the Relationship between Work-Family Conflict and Job Performance. *Indonesian Journal of Psychological Research*, 3(4), 212–224.
- Kossek, E. E., & O'Mara, M. (2018). Leveraging Workplace Flexibility: A Key to Talent Management and Organizational Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 523-550.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Lestari, F. P., Raharjo, A. R., & Rizana, D. (2023). Systematic literature review: pengaruh work-family conflict dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita. *Triwikrama Jurnal*
- Mao, Y., Ma, Y., & Chen, H. (2021). The Impact of Work-Family Conflict on Job Performance: A Moderated Mediation Model of Psychological Capital and Organizational Support. *Frontiers in Psychology*, 12, 660856.
- Permatasari, D., Nuraini, S., & Mahardika, A. (2022). Job Stress and Performance among Dual-Role Women Employees: Evidence from Health Sector. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(3), 102–110.
- Putri, M. D., Lestari, A., & Rahmawati, Y. (2022). Dual Role Conflict and Job Performance of Women Workers: Empirical Evidence from the Public Sector. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 6(2), 91–100.
- Ramadhani, T. A., & Saputra, A. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita: Studi pada Perbankan Syariah. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 7(1), 34–42.
- Rohmah, N., Lestari, D., & Fajar, A. (2022). Workload and Employee Performance: Evidence from the Healthcare Sector. *Indonesian Journal of Organizational Psychology*, 6(2), 74–83.
- Saraswati, I., & Nugroho, H. (2021). The Moderating Role of Emotional Intelligence on the Relationship Between Job Stress and Job Performance. *Indonesian Journal of Psychological Studies*, 5(2), 88–97.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands–Resources Model: Implications for Improving Work and Health. *International Journal of Stress Management*, 21(3), 191–214.
- Siebert, S. D. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567–578.
- Wijayanti, M., & Ardiansyah, R. (2021). Job Experience as a Moderator in the Relationship between Workload and Performance. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 3(4), 112–120.
- Wahyuni, R., & Fitriani, L. (2023). Work Stress and Its Effect on the Performance of Female Employees in Public Services. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 30(1), 45–54.