

**PENGARUH KECEMASAN, STRESS KERJA DAN KONFLIK PERAN GANDA  
TERHADAP KINERJA WANITA KARIR**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH:**

**TIFFANY ANGELA**

**11190650**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2022/2023**

**HALAMAN PENGAJUAN**

**Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen**

**Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta**

**Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Manajemen**



**Disusun Oleh**

**Tiffany Angela**

**11190650**

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**2023**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tiffany Angela  
NIM : 11190650  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH KECEMASAN, STRESS KERJA DAN KONFLIK PERAN  
GANDA TERHADAP KINERJA WANITA KARIR”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 27 Juni 2023

Yang menyatakan



(Tiffany Angela)  
NIM.11190650

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul

**PENGARUH KECEMASAN, STRESS KERJA DAN KONFLIK PERAN GANDA  
TERHADAP KINERJA WANITA KARIR**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

**TIFFANY ANGELA**

**11190650**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen pada tanggal 22 Juni 2023

Nama Dosen

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA  
(Ketua Tim Penguji)

:



2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Dosen Pembimbing / Dosen Penguji)

:



3. Dr. Heru Kristanto, MT  
(Dosen Penguji)

:



Yogyakarta, 27 Juni 2023

**Disahkan Oleh:**

Dekan Fakultas Bisnis



**Dr. Perminas Pangeran, M.Si**

Ketua Program Studi Manajemen



**Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**“PENGARUH KECEMASAN, STRESS KERJA DAN PERAN GANDA TERHADAP KINERJA WANITA KARIR”**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi Sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 4 Juni 2023

Ttd



**TIFFANY ANGELA**

**11190650**

## HALAMAN MOTTO

Ayub 23 : 11 (TB)

“Kakiku tetap mengikuti jejak-Nya, aku menuruti jalan-Nya dan tidak menyimpang”

Mazmur 28 : 7 (TB)

“Tuhan adalah kekuatanku dan perisaiku; kepada-Nya hatiku percaya. Aku tertolong sebab itu beria – ria hatiku, dan dengan nyanyianku aku bersyukur kepada-Nya.

Matius 5 : 16 (TB)

“Demikianlah hendaknya terangmu bercahaya di depan orang, supaya mereka melihat perbuatanmu yang baik dan memuliakan Bapamu yang di sorga.”

Amsal 23 : 18 (TB)

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang”

Yeremia 13 : 15 (TB)

Dengarlah, pasanglah telingamu, janganlah kamu tinggi hati, sebab Tuhan telah berfirman”

*Education is the most powerful weapon which you  
can use to change the world*

-Nelson Mandela-

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Tuhan Yesus Kristus yang selalu menuntun dan menyertai seluruh aspek kehidupan saya dan keluarga
- Orang tua saya tercinta yang sudah merawat, memelihara, menjaga, mengasihi serta mendewasakan saya.
- Seluruh keluarga saya yang mendukung secara langsung maupun tidak secara langsung terhadap perkuliahan saya.
- Dosen pembimbing Bu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. yang telah memberikan banyak hal, berupa sudut pandang, wawasan dan pengetahuan serta tuntunan agar saya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan tepat waktu.
- Seluruh pihak Dosen Fakultas Bisnis yang pernah menjadi pengajar maupun pendidik selama saya mengenyam bangku perkuliahan serta memberikan wawasan dan pengetahuan.
- Dosen dan Wakil Dekan III Fakultas Bisnis Lucia Nurbani Kartika, S.Pd., Dipl Secr, MM yang sudah membantu menjadi pembimbing dan penasehat saya baik dimata kuliah maupun di organisasi kemahasiswaan yang ada di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
- Teman seperjuangan saya yang selalu memberikan sudut pandang, motivasi, semangat, serta saran yang membangun. ( Feny, Frista, Cinta, Kak Andre, Kak Vanya, Kak Aubrey, Kak Joseph, Kak Dicky, Kak Inez, Loverisa, Kak Tomi, Robby)
- Teman-teman dari seluruh Angkatan yang pernah bergabung bersama saya di dalam

kepengurusan dan kepantiaan lembaga kemahasiswaan, yang mana namanya tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

- Teman-teman dari seluruh angkatan yang pernah berjuang bersama baik di dalam kegiatan kampus maupun tugas harian dan kelompok selama perkuliahan, yang mana namanya tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
- Semua pihak yang telah membantu dan mendukung, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi saya dapat selesai dengan baik.



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini. Kemudian dengan kerendahan hati, saya sangat menyadari bahwa skripsi ini tentunya tidak dapat selesai dengan tepat waktu tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak. Maka di dalam kesempatan ini saya hendak menyampaikan banyak ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang sudah memberikan bimbingan dan dukungannya.

Sebagai penulis tentunya saya menyadari bahwa karya skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, maka dalam hal ini saya sangat mengharapkan adanya kritikan dan saran yang dapat membantu melengkapi setiap kekurangan dari skripsi ini. Semoga dengan karya skripsi yang telah dibuat ini dapat membantu banyak pihak dalam melakukan penelitian selanjutnya maupun sebagai sumber referensi.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGANTAR .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT .....	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Batasan Masalah.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Kecemasan .....	9
2.1.1 Definisi Kecemasan .....	9

2.1.2 Indikator Kecemasan.....	10
2.1.3 Faktor yang memengaruhi kecemasan .....	10
2.1.4 Manfaat Kecemasan .....	10
2.1.5 Kecemasan berdasarkan Cooke, dkk (2011) .....	12
<b>2.2 Stres Kerja .....</b>	<b>12</b>
2.2.1 Definisi Stres Kerja .....	12
2.2.2 Adapun beberapa penyebab timbulnya stres kerja antar lain: .....	13
2.2.3 Faktor Stres Kerja .....	13
2.2.4 Jenis Stres .....	14
2.2.5 Manfaat Stres Kerja.....	15
2.2.6 Pengaruh Stres Kerja kepada kinerja .....	15
2.2.7 Penyebab terjadinya Stres Kerja .....	15
<b>2.3 Peran ganda .....</b>	<b>15</b>
2.3.1 Definisi Peran ganda .....	15
2.3.2 Faktor-faktor Penyebab Konflik Peran berdasarkan Greenhause dan Beutell (1985).....	16
2.3.3 Hal yang Memengaruhi Peran Ganda .....	16
<b>2.4 Kinerja Karyawan.....</b>	<b>16</b>
2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	16
2.4.2 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan.....	17
2.4.3 Penilaian kinerja ini terdiri dari lima komponen: .....	18
2.4.4 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan .....	19
2.4.5 Indikator yang memengaruhi Kinerja Karyawan.....	19
<b>2.5 Peneliti Terdahulu .....</b>	<b>22</b>
<b>2.6 Kerangka Berpikir .....</b>	<b>30</b>
<b>2.7 Hipotesis.....</b>	<b>30</b>
2.7.1 Pengembangan Hipotesis.....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
<b>3.1 Desain Penelitian .....</b>	<b>34</b>
<b>3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....</b>	<b>35</b>

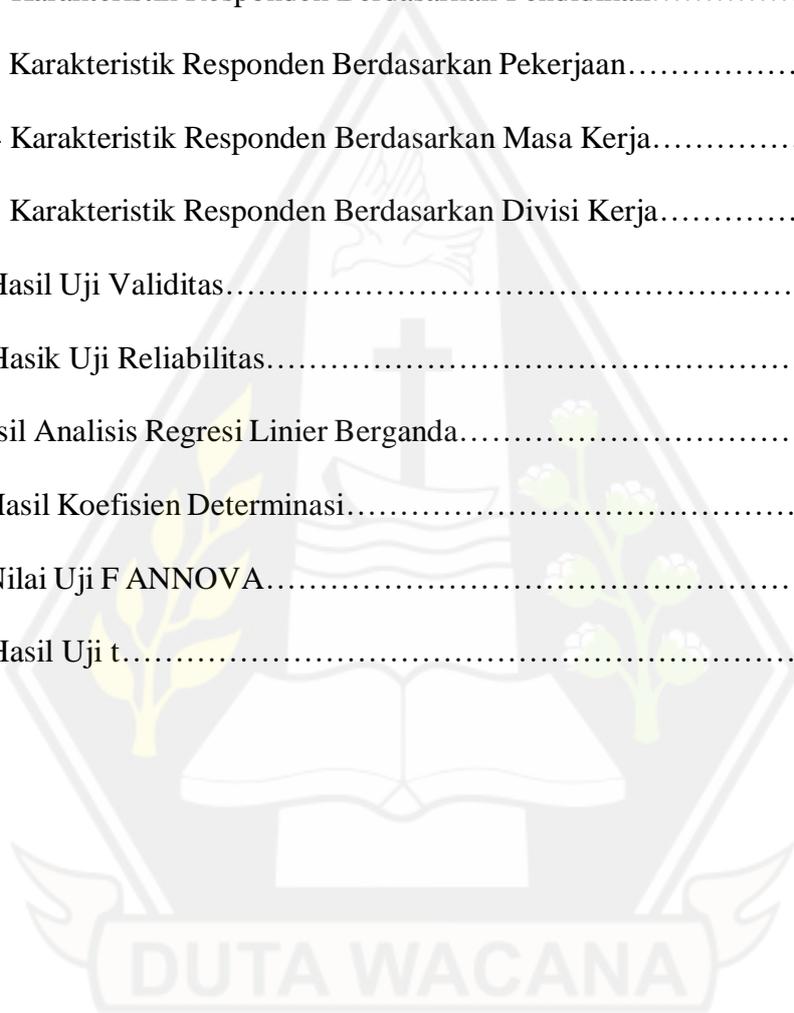
3.2.1 Populasi .....	35
3.2.2 Sampel .....	36
<b>3.3 Definisi Variabel dan Indikator Penelitian .....</b>	<b>37</b>
3.3.1 Variabel Penelitian .....	37
<b>3.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>39</b>
3.4.1 Jenis Data .....	39
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	40
<b>3.5 Teknik Analisis Data .....</b>	<b>41</b>
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian .....	41
3.5.2 Analisis Deskriptif .....	42
3.5.3 Analisis Regresi .....	43
3.5.4 Uji Hipotesis .....	44
<b>BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
<b>4.1 Hasil Analisis Deskriptif .....</b>	<b>49</b>
4.1.1 Karakteristik Responden .....	49
4.1.2 Data dan Pembahasan .....	56
<b>4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....</b>	<b>57</b>
4.2.1 Uji Validitas .....	57
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	59
<b>4.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....</b>	<b>60</b>
<b>4.4 Uji Hipotesis Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>), Uji F, dan Uji t .....</b>	<b>61</b>
4.4.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
4.4.2 Uji F .....	63
4.4.3 Uji t .....	64
4.4.4 Pembahasan Analisis Hipotesis .....	66
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>71</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>71</b>
5.1.1 Profil Responden .....	71
5.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	71
5.1.3 Keterbatasan Penelitian .....	72

<b>5.2 Saran</b> .....	<b>72</b>
5.2.1 Bagi Perusahaan .....	72
5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>79</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.3.1 Varibel Independen (Bebas) dan Variabel Dependen (Terikat).....	38
Tabel 3.4 Kuesioner.....	41
Tabel 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	49
Tabel 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	52
Tabel 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel 4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja.....	55
Tabel 4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel 4.4.1 Hasil Koefisien Determinasi.....	62
Tabel 4.4.2 Nilai Uji F ANNOVA.....	63
Tabel 4.4.3 Hasil Uji t.....	64



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.6 Kerangka Berpikir.....30



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Responden.....	79
Cara Pengisian.....	80
Pernyataan Kuesioner.....	81
Lampiran 2 Kuesioner Data Excel Responden.....	84
Lampiran 3 Kuesioner Data Excel Variabel Kecemasan.....	88
Lampiran 4 Kuesioner Data Excel Variabel Stress Kerja.....	92
Lampiran 5 Kuesioner Data Excel Variabel Peran Ganda.....	96
Lampiran 6 Kuesioner Data Excel Variabel Kinerja.....	100
Lampiran 7 Hasil Perhitungan Responden.....	104
Lampiran 8 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	106
Lampiran 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	108
Lampiran 10 Hasil Tabel t.....	110
Lampiran 11 Hasil Tabel F.....	111
Lampiran 12 Hasil Tabel r.....	112
Lampiran 13 Kartu Konsultasi Skripsi.....	113
Lampiran 14 Lembar Revisi Ujian Pendarasan.....	114
Lampiran 15 Formulir Revisi Judul Skripsi.....	115
Lampiran 16 Halaman Persetujuan.....	116

**PENGARUH KECEMASAN, STRESS KERJA DAN KONFLIK PERAN GANDA  
TERHADAP KINERJA WANITA KARIR**

**TIFFANY ANGELA**

**11190650**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

[tiffany.angela@students.ukdw.ac.id](mailto:tiffany.angela@students.ukdw.ac.id)

**ABSTRAK**

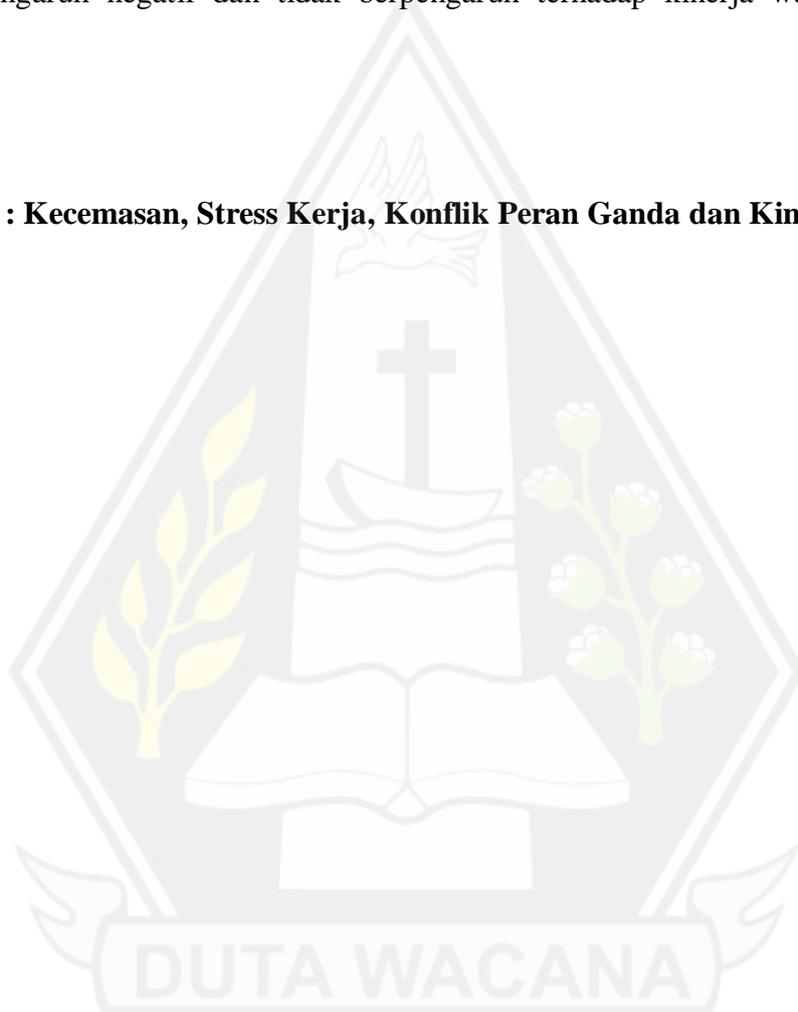
Menjadi wanita karir bukan hal yang asing karena selain jaman semakin berkembang, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kecemasan, stress kerja dan konflik peran ganda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial dari variabel kecemasan, stress kerja dan konflik peran ganda terhadap kinerja wanita karir.

Penelitian ini menggunakan dua acara dalam pengambilan data yaitu dengan data primer yang didapatkan secara langsung dari hasil kuesioner responden dan data sekunder yang didapatkan dari penelitian terdahulu seperti teori para ahli, jurnal acuan, jurnal referensi, beberapa website sebagai pendukung riset. Kemudian populasi dari penelitian ini merupakan 100 responden wanita karir berperan ganda yang didapatkan melalui metode sampel *non probability sampling* dengan teknik *purposive random sampling*. Pengambilan data adalah dengan cara membagikan kuesioner melalui Google Form kepada responden. Lalu peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 26 untuk mengelola

data responden serta untuk mengelola teknik analisis berupa regresi linier berganda dengan Uji hipotesis yaitu Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Hasil penelitian terhadap analisis variabel dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menjelaskan bahwa Kecemasan, Stress Kerja dan Konflik Peran Ganda memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh terhadap kinerja wanita karir di Yogyakarta.

**Kata Kunci : Kecemasan, Stress Kerja, Konflik Peran Ganda dan Kinerja.**



**THE INFLUENCE OF ANXIETY, WORK STRESS AND MULTIPLE ROLE  
CONFLICT ON THE PERFORMANCE OF CAREER WOMEN**

**TIFFANY ANGELA**

**11190650**

**Department Management Faculty of Business**

**Duta Wacana Christian University**

**[tiffany.angela@students.ukdw.ac.id](mailto:tiffany.angela@students.ukdw.ac.id)**

**ABSTRACT**

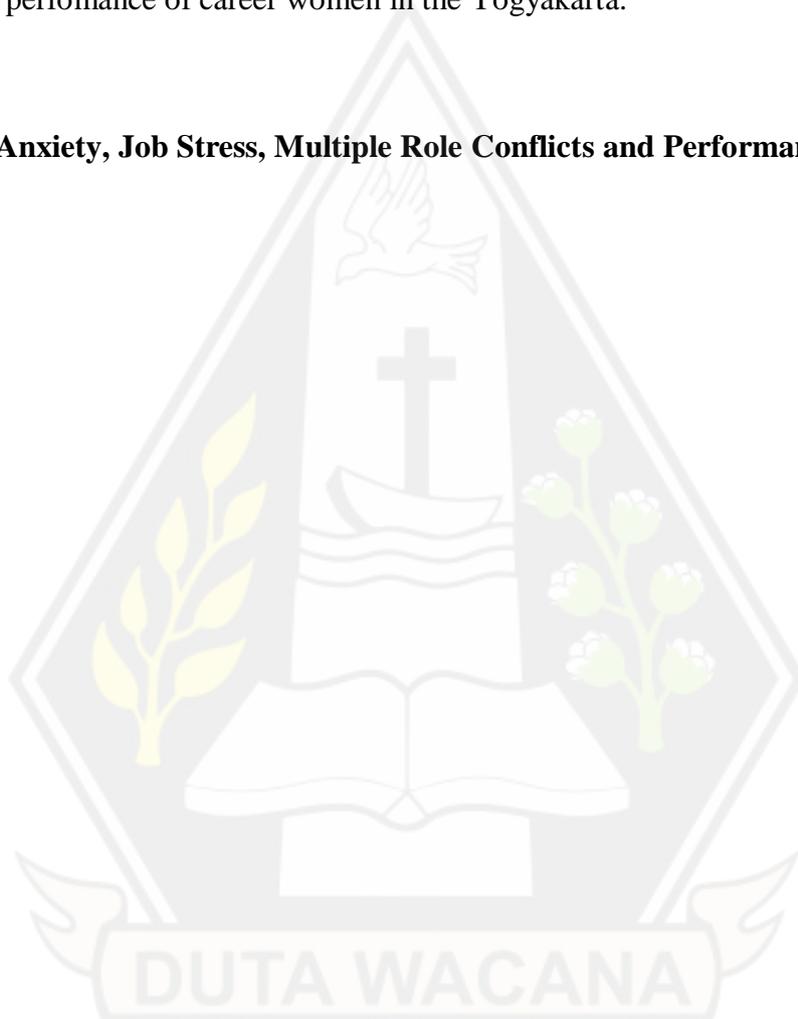
Being a career woman is not a strange thing because apart from the growing era, there are several factors that can affect performance such as anxiety, work stress and multiple role conflicts. This study aims to determine the effect simultaneously and partially of the variables anxiety, job stress and multiple role conflicts on the performance of career women.

This study uses two methods of data collection, namely primary data obtained directly from the results of the respondent's questionnaire and secondary data obtained from previous research such as expert theory, reference journals, reference journals, several websites as research support. Then the population of this study is 100 career women respondents who have multiple roles obtained through the non-probability sampling method using purposive random sampling technique. Data collection is by distributing questionnaires via Google Form to respondents. Then the researchers used the SPSS version 26 application to manage respondent data and to manage analytical

techniques in the form of multiple linear regression with hypothesis testing, namely the t test, F test and the coefficient of determination ( $R^2$ ).

The results of the research on variable analysis using multiple linear regression analysis explained that anxiety, work stress and multiple role conflicts have a negative effect on the performance of career women in the Yogyakarta.

**Keywords: Anxiety, Job Stress, Multiple Role Conflicts and Performance.**



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Menjadi wanita karir ialah suatu pilihan, karena seperti yang dapat dilihat dalam tradisi kuno bahwa wanita hanya menjadi ibu rumah tangga dan mengurus keluarga. Seiring berjalannya waktu zaman semakin berkembang dimana perempuan tidak sekadar menjadi ibu rumah tangga maupun merawat keluarganya mereka pula bisa lebih produktif. Dalam artikel yang ditulis oleh Regita Febri Nur Fauzi, 2021 menuliskan ada beberapa alasan mengapa wanita lebih memilih untuk menjadi wanita karir :

Pertama, Membantu Meringankan Perekonomian Keluarga yaitu dengan menjadi wanita karir maka akan membantu keuangan keluarga baik secara ekonomi maupun finansial yang stabil.

Kedua, Memanfaatkan Gelar merupakan sebuah prinsip dimana seorang wanita yang sudah memiliki jenjang Pendidikan yang tinggi maka memilih untuk memanfaatkan potensi tersebut untuk menjadi wanita yang lebih produktif.

Ketiga, Menjalin Koneksi dan Interaksi Sosial yang Lebih Luas yaitu ketika wawasan dan informasi adalah salah satu keuntungan dari wanita karir karena adanya koneksi dan relasi di tempat kerja dan lingkungan sosial alhasil hal tersebut dapat berguna di masa depan.

Keempat, Terhindar dari Ketergantungan Orang Lain yaitu ketika seorang wanita yang berkarir jarang yang bergantung dengan orang lain bahkan dapat dikatakan mereka cenderung mandiri karena komitmen atau prinsip yang kuat.

Kelima, Menjadi Panutan yang Baik dalam hal ini wanita karir lebih banyak mengoptimalkan dalam pekerjaannya dalam bentuk skill ataupun pengalamannya alhasil akan berguna bagi masa depan dan dapat menjadi contoh untuk anak – anaknya.

Dari kelima hal di atas memberikan gambaran bahwa wanita karir memiliki sisi positif untuk masa depan terutama untuk wanita yang sudah menjadi ibu rumah tangga. Disamping itu peranan wanita karir sekaligus ibu rumah tangga yang memilih menjadi wanita karir juga harus dapat mengoptimalkan dalam mendampingi anak ketika belajar, memberikan kasih sayang dan perhatian pada keluarga serta mengurus berbagai kebutuhan rumah. Terlepas dari kondisi – kondisi yang cenderung monoton atau bahkan terlalu padat membuat ibu merasa stres dan mengalami kecemasan karena secara tidak langsung mereka dituntut untuk *multitasking*.

Seperti riset yang sebelumnya bahwa terdapat kekhawatiran yang semakin besar tentang efek negatif, seperti kinerja yang buruk, yang mungkin terjadi ketika orang berjuang untuk memenuhi kebutuhan yang bersaing dari tanggung jawab pekerjaan dan keluarga mereka. (Majekodunmi, 2017). Artinya terdapat sisi negatif juga dalam peranan wanita yang memilih untuk berkarir karena adanya peranan ganda yang mengakibatkan ketidakseimbangan antara tugas – tugas rumah tangga dengan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan pengaruh bersignifikan dan cenderung menjadi sikap kerja yang negatif,

karena dengan tuntutan membuat seseorang tersebut menjadi kurang memiliki performa kurang baik ataupun kurang memiliki motivasi yang kuat di dalam perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan Mangkunegara (2016:9), kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai dengan menuntaskan tugas sejalan terhadap tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan tesis Mangkunegara, keberhasilan suatu perusahaan diukur dari seberapa baik personelya menjalankan peranan masing-masing dalam menggapai tujuan yang telah ditetapkan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Ketika kebutuhan keluarga dan karir seseorang tidak dapat dikaitkan dalam beberapa hal, ini dikenal sebagai konflik peranan ganda (Triyarti, 2013). Tuntutan menjalankan peranan dan kewajiban berbeda dalam waktu yang bersamaan menjadikan pertentangan bagi seorang wanita yang memiliki karir. Tekanan tersebut membuat beban tersendiri karena ketika ibu bekerja maka harus ada deadline dan tanggung jawab yang diselesaikan. Sedangkan dalam mengurus keluarga juga membutuhkan waktu yang tidak sedikit untuk menuntaskan pekerjaan.

Peran ganda tersebut dipecah menjadi tiga indikasi oleh Greenhaus dan Beutell dalam Hasanah dan Matuzahroh (2017): konflik berbasis waktu, konflik berbasis tekanan, dan konflik berbasis perilaku. Konflik berbasis waktu, seperti konflik berbasis tekanan, dapat mengurangi waktu yang tersedia untuk memenuhi semua tuntutan yang terlibat. Tekanan dari banyak topi seseorang mungkin membuatnya sulit untuk unggul di salah

satu dari mereka. Konflik berbasis perilaku muncul ketika tindakan seseorang tidak sejalan terhadap norma posisi lain.

Seseorang mengalami stres ketika mereka percaya bahwa mereka secara biologis atau mental tidak cocok dengan lingkungan tempat mereka berada. (Sarafino dan Timothy, 2012). Tak jarang wanita karir yang berperan menjadi ibu rumah tangga merasakan stres antara lain stres akademik, stres pekerjaan, stres mengurus keluarga. Seperti yang dapat kita lihat, salah satu perspektif tersebut adalah peran ganda perempuan, yang didasarkan pada gagasan bahwa perempuan harus memenuhi fungsi ibu rumah tangga dan posisi penyumbang ekonomi keluarga. Dari pandangan tersebut dapat dikatakan bahwa tuntutan wanita karir jauh lebih tinggi karena ada beberapa aspek yang harus dicapai mulai dari mengurus keluarga sampai menuntaskan kewajibannya sebagai karyawan perusahaan. Akibatnya, banyak dari mereka yang lambat laun diliputi stres karena masalah di tempat kerja atau di rumah. Ketegangan di tempat kerja dapat berdampak pada suasana hati, pandangan, dan kesehatan fisik seseorang (Hasibuan, 2014). Begitu kata Hermita, Stres di tempat kerja memanifestasikan dirinya dalam tiga cara utama: secara fisik, mental, dan perilaku, berdasarkan riset yang diterbitkan pada tahun 2011. Dengan begitu karyawan yang mengalami stres kerja seringkali memiliki emosional yang tidak stabil, meluap – luap, depresi, agresif, sulit mengontrol diri sendiri dan bahkan bisa menyebabkan tidak maksimal di dalam pekerjaan dan tidak produktivitas.

Seorang wanita di tempat kerja lebih mungkin mengalami kecemasan. Kecemasan, seperti yang didefinisikan oleh Harlock, ditandai dengan kekhawatiran, ketakutan, dan

emosi negatif lainnya. Ketidaknyamanan adalah pemicu umum kecemasan (Muyasaroh, 2020; Fira Sofana, Dzakiyya Silkha Uyun, Emer Aldina Machkota, 2021). Kekhawatiran terkait pekerjaan dan keluarga akan meningkat. Kemampuan seorang wanita untuk menyeimbangkan dua tanggung jawabnya secara efektif akan berkurang jika dia menderita kecemasan bersignifikan. Peran ganda telah dikaitkan dengan penurunan produktivitas di tempat kerja, dan penelitian menunjukkan bahwa hal ini terutama terjadi pada perempuan (Intan Kumala Sari, Tania Rezki Farha, dan Vicky F Sanjaya, 2020, dalam jurnal Fira Sofana, Dzakiyya Silkha Uyun, Emer Aldina Machkota, 2021). Tanggung jawab ganda memiliki pengaruh yang menguntungkan kepada kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik, berdasarkan penelitian tersebut (Abdul Wahab, Arfie Yasrie, dan Mahfuzil Anwar, 2019).

Penelitian – Penelitian lainnya yang berkaitan dengan kecemasan, stres kerja, dan peran ganda kepada kinerja wanita karir adalah sebagai berikut :

1. Mengacu pada penelitian dari Fira Sofana, Dzakiyya Silkha Uyun, Emer Aldina Machkota, (2021) dalam jurnal Manajemen yang berjudul Dampak Peran Ganda Wanita Karir Pada Masa Pandemi COVID-19 Kepada kinerja Karaywan: Studi Pada Wanita Karir Yang Bekerja di Bank Jateng, Bank Mandiri, dan Bank BNI Kabupaten Magelang. Riset ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran ganda kepada kinerja karyawan.
2. Mengacu pada penelitian dari Novia Indirawati dalam jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment

Bangkalan). Studi ini mengkaji bagaimana stres kerja berinteraksi dengan beban kerja perempuan dan konflik pekerjaan-keluarga untuk memengaruhi kesuksesan karir. Stres kerja merupakan variabel intervening antara variabel bebas (beban kerja dan konflik pekerjaan-keluarga) dan variabel terikat (kinerja pekerja wanita).

3. Mengacu pada penelitian dari Wahyuni Awalya Nahwi dalam jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang berjudul Pengaruh Peran ganda Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah dilakukan, namun hasilnya masih beragam, dan fenomena di lapangan telah berubah, oleh karena itu penulis berharap dapat mengangkat kembali riset ini dengan judulnya terkait **“Pengaruh Kecemasan, Stres Kerja dan Konflik Peran ganda Terhadap Kinerja Wanita Karir”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Pernyataan masalah dalam investigasi ini adalah sebagai berikut, mengacu pada informasi yang disajikan dalam pendahuluan:

1. Apakah ada pengaruh antara kecemasan terhadap kinerja wanita karir?
2. Apakah ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja wanita karir?
3. Apakah ada pengaruh antara peran konflik ganda terhadap kinerja wanita karir?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari riset ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kecemasan kepada kinerja wanita karir.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh stres kerja kepada kinerja wanita karir.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh peran ganda kepada kinerja wanita karir.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Secara Umum

Wanita dalam angkatan kerja yang menangani beberapa tanggung jawab diperkirakan akan mendapat manfaat dari riset ini.

2. Secara Akademik

Riset ini memberikan manfaat dan referensi bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian di dalam Fakultas lain maupun di Fakultas Universitas Kristen Duta Wacana.

3. Bagi Penulis

Riset ini dapat membantu dalam mencari pengalaman, wawasan serta ilmu yang didapatkan terkait pengaruh kecemasan, stres kerja dan peran ganda kepada kinerja wanita karir

#### **1.5 Batasan Masalah**

Responden : Wanita yang sudah bekerja dan menikah serta memiliki anak.

Letak Wilayah : Yogyakarta

Jumlah Responden : 100 responden

Variabel yang diukur : 1. Kecemasan

2. Stres kerja

3. Peran ganda

4. Kinerja

Penelitian akan dilakukan : 14 April 2023 sampai dengan 09 Mei 2023.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

##### **5.1.1 Profil Responden**

Riset dan analisis terhadap 100 responden yang saat ini berdomisili di Yogyakarta mengungkapkan bahwa perempuan usia 28-30 tahun dengan pendidikan minimal SMA paling banyak di antara perempuan karir yang berperan ganda di Yogyakarta. berada di divisi staf, bekerja untuk jangka waktu antara satu dan tiga tahun, memiliki status pekerja pabrik atau pekerja swasta, dll. Kecemasan, stres di tempat kerja, dan terlalu banyak tanggung jawab disebut-sebut sebagai penyebab rendahnya responden keluaran.

##### **5.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan analisis statistik termasuk koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji t, dan uji F dilakukan pada data ini, dan temuan menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen—kesuksesan karir dan kecemasan wanita, stres pada pekerjaan, dan menyulap berbagai peran—tidak berhubungan.

Dalam situasi ini,  $H_0$  diterima, sedangkan  $H_1$  ditolak, karena uji t menunjukkan nilai signifikan (Sig.) sebanyak 0,066 kurang daripada 0,05 untuk variabel kecemasan. Dalam situasi ini,  $H_0$  diterima, sedangkan  $H_1$  ditolak, karena nilai signifikansi (Sig.) variabel stres kerja adalah 0,110 0,05. Nilai signifikansi variabel peran ganda (Sig.) sebanyak 0,156 0,05, menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Data ini

menunjukkan bahwa wanita profesional di Yogyakarta kebal terhadap efek negatif dari stres, kekhawatiran, dan berbagai tanggung jawab.

### **5.1.3 Keterbatasan Penelitian**

Meskipun peneliti menggunakan informasi dari 100 peserta, mereka tahu bahwa temuan tersebut mungkin tidak sempurna dalam hal ketepatan atau signifikansi statistik. Ini karena jumlah partisipan dalam riset ini sangat sedikit (sekitar 100 total). Kemudian, survei ini ditujukan terutama untuk warga Yogyakarta. Selain itu, hanya tiga faktor independen yang diperiksa, yang semuanya berpotensi mengganggu efektivitas profesional wanita: kecemasan, stres kerja, dan menyulap beberapa tugas.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Bagi Perusahaan**

Tidak ada korelasi antara salah satu faktor independen dan variabel dependen (kinerja profesional wanita) dalam riset ini. Dan berikut adalah beberapa rekomendasi dari penulis studi untuk bisnis tentang variabel independen:

- Untuk wanita karir yang memiliki peran ganda dianjurkan untuk lebih mempersiapkan secara keseluruhan baik itu fisiologis, psikologis dan perilaku. Hal ini mungkin dapat dipertimbangkan oleh mereka yang memilih sebagai wanita karir namun tetap harus melakukan tugasnya untuk mengurus keluarga. Dan ketika mereka sudah siap secara fisiologis, psikologis dan perilaku hal ini juga akan berdampak baik pada perusahaan berupa kinerja yang meningkat.

- Pekerjaan yang dilakukan oleh wanita karir juga harus menyesuaikan dengan kondisi. Supaya kinerja yang dihasilkan dapat maksimal dan sejalan kepada kebutuhan perusahaan.
- Ketika bekerja mereka sebagai wanita karir sudah banyak melongkan waktunya didalam pekerjaan. Maka mereka juga harus menyisihkan atau meluangkan waktu untuk mengurus keluarga, misal mengambil libur atau cuti.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Pernyataan – pernyataan yang diberikan kepada responden di diajukan lebih meluas lagi misalnya adalah dengan menyebarkan angket kuesioner secara langsung (form yang sudah di print). Hal ini bertujuan untuk membantu responden yang kesulitan dalam pengisian kuesioner melalui Google Form dan tidak memakan waktu yang Panjang serta penelitian menjadi lebih efektif. Para peneliti kemudian dapat memperluas ukuran sampel dan ruang lingkup studi mereka untuk memasukkan lebih banyak tempat penelitian atau membidik sampel tempat tertentu untuk mengevaluasi tingkat pekerjaan, pencapaian pendidikan, dan kemandirian berbagai pernyataan. Dan terakhir adalah dengan menambahkan variabel independen agar lebih mudah dalam mengelola data dan menganalisis data agar lebih signifikan serta dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## DAFTAR PUSTAKA

Deby Riyanti, Lussyefrida Yanti (2022). *Hubungan Tingkat Kecemasan Dampak Virus Covid – 19 Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Lingkar Barat Kota Bengkulu. Jurnal Ners Generation Volume. 01 Nomor. 01 September 2022; 61-66.*

Fira Sofana, Dzakiyya Silkha Uyun, Emer Aldina Machkota (2021). *Dampak Peran Ganda Wanita Karir Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Wanita Karir Yang Bekerja Di Bank Jateng, Bank Mandiri, dan Bank BNI Kabupaten Magelang. Derivatif : Jurnal Manajemen Vol. 15 No. 2 November 2021 (ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X).*

Fatsiwi Nunik Andari, Nurhayati, Andri Kusuma Wijaya, Juli Andri (2022). *Hubungan Tingkat Kecemasan Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu di Masa New Normal.*

Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Hasanah dan Matuzahroh (2017). *Indikator Peran Ganda.*

Harlina, Aiyub (2018). *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kecemasan Keluarga Pasien Yang Dirawat Di Unit Perawatan Kritis. JIM FKep Volume III No. 3, 2018.*

Intan Kumala Sari, Tania Rezki Farha, Vicky F Sanjaya (2020). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi.*

Karla Amanda Permata dan Putu Nugrahaeni Widiyasavitri (2019). *Hubungan Antara Kecemasan Akademik dan Sleep Paralysis Pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana Tahun Pertama. Jurnal Psikologi Udayana 2019, Vol 6, No. 1, 1-10.*

Kiki Afandi (2021). *Analisis Indikator Instrumen Kecemasan, Motivasi dan Kemandirian Belajar Matematika Siswa Sekolah Menengah Atas Menggunakan Confirmatory Factor Analysis.*

Mudji Kuswinarno Novia Indirawati (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan)*

Nadia Antonita Christy dan Sholihati Amalia (2017). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Perfomance. Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3 No. 2, ISSN 2460-8211.*

Natalia Rosalina Rawa, Putu Agus Eka Mastika Yasa (2018). *Journal of Education Technology. Vol. 2 (2) pp. 36-45.*

Regita Febri Nur Fauzi (2021). *Alasan Mengapa Wanita Memilih Untuk Menjadi Wanita Karir.*

Richardus Chandra Wirakristama (2011). *Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Nyonya Meneer Semarang Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening.*

Rachel Natalya Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas (2018). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Centre Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6 No. 2 Tahun 2018.*

Siti Kholifah (2021). *Pengaruh Video Psikoedukasi. Fakultas Ilmu Kesehatan Ilmu Kesehatan UMP.*

Suparman (2017). *Peran Ganda Istri Petani (Studi Kasus di Desa Perangian Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang)*. Volume. 1 Nomor. 2, Oktober 2017, 104 – 114, ISSN 2548-8201 (Print), 2580-0469 (Online).

Sry Rosita (2012). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi*. *Jurnal Manajemen Bisnis* Volume. 2 No. 02.

Sulastri, Onsardi (2020). *Pengaruh Stress Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal of Management and Bussines (JOMB)* Volume. 2 Nomor. 1, p- ISSN 2656-8918, e-ISSN 2684-8317.

T.Elifira Rahmayati (2020). *Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karir*. *Jurnal Institusi Politeknik Ganeshha Medan, Juripol*, Volume 3 Nomor 1 Januari 2020.

Trisna Dewi Burhanuddin, Herman Sjahruddin, Abd Mansyur Mus (2018). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja*.

Ucu Muhammad Afif, Rumini Nasuka (2016). *Hubungan Kecemasan, Percaya Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Wasit Bola Voli. Journal of Physical Education and Sports.*

Wahyuni Awalya Nahwi (2017). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK.*

Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh (2019). *Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Jurnal EMBA Vol. 7 No. 3, Juli 2019, Hal. 2811 – 2820, ISSN 230 -1174.*

