

ISBN:978-602-70063-1-7

# PROCEEDING

SEMINAR CALL FOR PAPER

## TATA KELOLA ORGANISASI DAN ARAH PEMBANGUNAN EKONOMI INDONESIA

SURAKARTA, 19 NOVEMBER 2014

FORUM DEKAN EKONOMI DAN BISNIS  
PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH SE-INDONESIA

**P  
P  
E** **Press**



**Prosiding Seminar Nasional dan Call for Paper**

ISBN: 978-602-70063-1-7

Assalaamu'alaikum wa rahmatullahi wa barakaatuh

**Reviewer:**

Dr. Triyono, SE., MSi  
Drs. Wiyadi, MM, Ph.D  
Dr. Fatchan Achyani, SE., MSi  
Dr. Noer Sasongko, SE., M.Si., Ak.  
Dr. Anton Agus Setyawan SE. Msi  
Soepatini, PhD  
Muzakar isa, SE., Msi  
Drs. Syamsudin MM

**Penyunting:**

Ketua : Muzakar Isa, SE., M.Si  
Anggota : Shinta Permata Sari, SE  
Yuni Prihadi Utomo, SE., MM  
Sasongko Tri Utomo, SE  
Sajiwo Tri Prakoso, SE  
Nur Amalina, SE  
lin Sri Rejeki, SE

Diterbitkan oleh:

Pusat Pengembangan Ekonomi Press  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Jl. A. Yani Tromol Pos I Pabelan Kartasura Surakarta 57102  
Telp. 0271-717417 psw. 427, 229

Hak Cipta ©2014 ada pada penulis  
Hak Terbit pada Pusat Pengembangan Ekonomi Press  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Artikel pada prosiding ini dapat digunakan, dimodifikasi, dan disebarakan secara bebas untuk tujuan bukan komersil (*non profit*), dengan syarat tidak menghapus atau mengubah atribut penulis. Tidak diperbolehkan melakukan penulisan ulang kecuali mendapatkan izin terlebih dahulu dari penulis.

Surakarta, 14 November 2014

Dr. Anton Agus Setyawan, M.Si

24. ANALISIS KECENDERUNGAN PENERIMAAN OPINI AUDIT <i>GOING CONCERN</i> PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR Yunus Harjito, Shandy Surya Sihdarma, dan Nursiam .....	13
25. PERAN PERENCANAAN REGIONAL DALAM MENGHADAPI ASEAN ECONOMIC COMMUNITY Rifki Khoirudin .....	13
26. PENGARUH KOMPOSISI DEWAN KOMISARIS, KOMPOSISI DEWAN DIREKSI, STRUKTUR KEPEMILIKAN MANAJER DAN STRUKTUR INSTITUSIONAL TERHADAP KINERJA KEUNGAN PADA PERUSAHAAN PERBANKAN YANG GO PUBLIC DI BEI Zulfa Irawati dan Ganda Febriantoro .....	14
27. HUBUNGAN PEMBELAJARAN ORGANISAIONAL DENGAN KINERJA PERUSAHAAN PADA KONDISI PERSAINGAN DINAMIS Mulato Santoso dan Muhammad Natsir .....	14
28. ANALISIS PENGARUH <i>CURRENT RATIO</i> , <i>DEBT TO EQUITY RATIO</i> , DAN <i>TOTAL ASSET TURNOVERRATIO</i> TERHADAP <i>RETURN ON INVESTMENT</i> PERUSAHAAN <i>FOOD AND BEVERAGES</i> DI BURSA EFEK INDONESIA ( Studi Kasus Tahun 2007–2012) Irmawati dan Diantik Herwidy .....	15
29. DAMPAK KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA WANITA BERPERAN GANDA Rini Kuswati dan Maya .....	15
30. ANALISIS PENGETAHUAN DEWAN TEHADAP PENGAWASAN KEUANGAN DAERAH (APDB) DENGAN AKUNTABILITAS DAN PARTISIPASI MASYARAKAT SEBAGAI VARIABEL <i>MODERATING</i> (STUDI EMPIRIS PADA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR) Arif Budi Prasetya dan Shinta Permata Sari .....	16
31. DAMPAK PERILAKU KONSUMSI ISLAM TERHADAP PERILAKU SOSIAL MASYARAKAT Diah Isnaini Asiati .....	16
32. PENGGUNAAN <i>PERSONAL COMPUTER</i> DALAM MENGHASILKAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (Studi Kasus pada Pengusaha Songket di Kota Palembang) Yessi Wirawati dan Welly .....	17
33. PENGARUH <i>SERVICE QUALITY</i> TERHADAP KEPUASAN PASIEN RAWAT JALAN DI RUMAH SAKIT DR. HARDJOLUKITO YOGYAKARTA Lidiana dan Andri Venno .....	17

**ANALISIS PENGARUH CURRENT RATIO, DEBT TO EQUITY RATIO, DAN TOTAL ASSET TURNOVERRATIO TERHADAP RETURN ON INVESTMENT PERUSAHAAN FOOD AND BEVERAGES DI BURSA EFEK INDONESIA (Studi Kasus Tahun 2007–2012).**

**Ir. Irmawati, SE., M.Si<sup>1</sup> dan Diantik Herwidy<sup>2</sup>**  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Alamat: Jln. Ahmad Yani Tromol Pos 1 Surakarta  
Email: [irmawati@ums.ac.id](mailto:irmawati@ums.ac.id)

**Abstract**

*This study aims to analyze the Effects of the Current Ratio, Debt to Equity Ratio, and Total Assets Turnover Ratio Return on Investment Company Against Food and Beverages in the Indonesia Stock Exchange (Case Study Year 2007-2012) either partially or simultaneously and find which variables are most dominant influence Return on Investment company.*

*The sample used in this study is a food and beverage company listed on the 2007 and is still registered until 2012 that as many as 16 sample companies. The data analysis method used is Classical Test Analysis and Test Assumptions multiple linear regression.*

*Results show that the variable Current Ratio, Debt to Equity Ratio, and Total Assets Turnover amounted to 94.8% impact on Return on Investment, while the remaining 5.2% is explained by reason or other variables outside our model. Simultaneously variable Current Ratio, Debt to Equity Ratio, and Total Assets Turnover significantly affect the Return on Investment. Partially, the current ratio has a significant and positive impact on Return on Investment, and Debt to Equity Ratio has a significant and negative effect on the return on investment, and Total Assets Turnover Ratio has a significant and positive impact on Return on Investment. Current Ratio Variable become the most dominant variable affecting the return on investment in the company.*

*Keywords: Current Ratio, Debt to Equity Ratio, Return on Investment*

**DAMPAK KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA WANITA BERPERAN GANDA**

**Rini Kuswati<sup>1</sup> dan Maya<sup>2</sup>**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Jl. A. Yani Tromol Pos 1, Pabelan, Kartasura, Surakarta 57102  
Email: [rini\\_kuswati@yahoo.co.id](mailto:rini_kuswati@yahoo.co.id)<sup>1</sup>  
[maya\\_dwiy@yahoo.com](mailto:maya_dwiy@yahoo.com)<sup>2</sup>

**Abstracts**

*Harmony family is the dreams and hopes of all people. But unfortunately not everyone can make it happen. Most of them, including a career woman, only up to a dream and expect it. Unbalance role of a woman with dual role, resulting dual role conflicts. If the conflict can not be overcome with good, then the domestic harmony and performance will be reduced. This study aims to determine the effect of conflict of multiple roles on women with multi roles toward job performance. The sample in this research is a lecturer at the Muhammadiyah University of Surakarta, there are 75 respondents. Sampling techniques in the study was purposive sampling and convenience sampling. Results obtained from test hypotheses H0 was rejected so that there is a significant influence of a dual role conflict of women's dual role on job performance. Effective contribution dual role conflict variables on the performance of a dual roles women is 53.5% in R2 of 0.535 shown. This can mean there are still 46.5% of other factors that affect the performance of women's dual role. From the description above, it can be concluded that there was a significant negative relationship between role conflict on the performance of women's double double play, meaning the lower the dual role conflict experienced, the better the performance. Conversely, the higher the multiple roles that conflict dilami the worse its performance.*

*Keywords: Conflict, Multi Roles Of Women, Dual Roles Conflict, Performance*

# DAMPAK KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA WANITA BERPERAN GANDA

**Rini Kuswati<sup>1</sup> dan Maya<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis  
Universitas  
Muhammadiyah Surakarta

Email: rini\_kuswati@yahoo.co.id  
maya\_dwy@yahoo.com

## ***Abstracts***

*Harmony family is the dreams and hopes of all people. But unfortunately not everyone can make it happen. Most of them, including a career woman, only up to a dream and expect it. Unbalance role of a woman with dual role, resulting dual role conflicts. If the conflict can not be overcome with good, then the domestic harmony and performance will be reduced. This study aims to determine the effect of conflict of multiple roles on women with multiple roles toward job performance. The sample in this research is a lecturer at the Muhammadiyah University of Surakarta, there are 75 respondents. Sampling techniques in the study was purposive sampling and convenience sampling. Results obtained from test hypotheses  $H_0$  was rejected so that there is a significant influence of a dual role conflict of women's dual role on job performance. Effective contribution dual role conflict variables on the performance of a dual roles women is 53.5% in  $R^2$  of 0.535 shown. This can mean there are still 46.5% of other factors that affect the performance of women's dual role. From the description above, it can be concluded that there was a significant negative relationship between role conflict on the performance of women's double double play, meaning the lower the dual role conflict experienced, the better the performance. Conversely, the higher the multiple roles that conflict dilami the worse its performance.*

**Keywords:** *conflict, multi roles of women, dual roles conflict, performance.*

## 1. Pendahuluan

Tuntutan kebutuhan hidup yang sangat tinggi membuat setiap keluarga di Indonesia harus membanting tulang untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Pada saat ini tidak hanya suami saja yang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, tetapi banyak istri yang turut bekerja membantu beban ekonomi keluarga. Wanita yang pada jaman dahulu hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus rumah tangga dan anak-anaknya saja, kini mempunyai peran kedua yaitu sebagai wanita pekerja.

Menurut hasil penelitian, menyebutkan bahwa wanita ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri mulai dari: dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian meskipun penghasilan suami mencukupi, serta memungkinkan subyek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar seperti memberi rasa "berarti" sebagai pribadi, meskipun keterlibatan dalam berbagai peran ini dapat memberikan keuntungan psiko sosial, seperti peningkatan kepercayaan diri, moral, serta kebahagiaan (Aryee, et al, 1999).

Hasibuan, (2001) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Bagi wanita pekerja dan telah berkeluarga akan memiliki kinerja yang berbeda dari wanita pekerja tetapi belum berkeluarga. Hal ini dikarenakan bagi ibu pekerja, mereka harus menjalani dua peran yang berbeda yakni menjadi wanita pekerja dan sebagai ibu rumah tangga, dan bagi ibu pekerja yang tidak dapat menjalaninya dengan baik akan mengalami konflik peran ganda. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "**Dampak Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita**

## 2. Rumusan dan tujuan penelitian

### a. Perumusan Masalah

Saat ini sudah banyak para wanita yang bekerja diluar rumah untuk memenuhi kebutuhan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarga. Bagi wanita yang telah menikah dan berkeluarga, bekerja diluar rumah berarti mereka mempunyai peran tambahan, tidak hanya sebagai pekerja tetapi juga berperan sebagai ibu rumah tangga. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat menarik rumusan masalah sebagai berikut: Apakah ada pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja wanita?

### b. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah: Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja wanita.

## 3. Kajian Teori

### a. Pengertian konflik

Konflik adalah suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudut pandang) yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif dalam buku "*Organization Behavior*" (Robbins, 1996). Konflik adalah kondisi yang ditimbulkan oleh adanya kekuatan yang saling bertentangan. Kekuatan-kekuatan ini bersumber pada keinginan manusia. Istilah konflik sendiri diterjemahkan dalam beberapa istilah yaitu perbedaan pendapat, persaingan dan permusuhan (Luthans, 1981).

### b. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Hasibuan, (2001) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Rivai, (2008) mengemukakan kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan keterangan diatas maka kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja, baik kuantitas maupun kualitas kerja, kombinasi dari kemampuan dan kesempatan yang dihasilkan oleh karyawan yang dibandingkan dengan target kerja yang ditentukan. Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani, (2003) Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

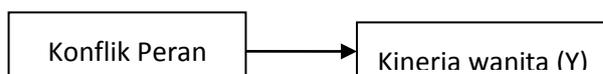
#### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001), Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Kemampuan mereka.
- b. Motivasi.
- c. Dukungan yang diterima.
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.

#### **4. Model penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk mempermudah permasalahan yang sedang diteliti. Kerangka pemikiran ini penulis sajikan dalam bentuk gambar yang menunjukkan hubungan antara masing-masing variabel yaitu terlihat berikut ini:



Keterangan:

X = Variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dalam hal ini adalah Konflik Peran Ganda.

Y = variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) dalam hal ini adalah Kinerja wanita.

#### **5. Hipotesis Dampak Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita.**

Saat ini sudah banyak para wanita yang bekerja diluar rumah untuk memenuhi kebutuhan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarga. Bagi wanita yang telah menikah dan berkeluarga, bekerja diluar rumah berarti mereka mempunyai peran tambahan, tidak hanya sebagai pekerja tetapi juga berperan sebagai ibu rumah tangga. Hasibuan (2001) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Bagi wanita bekerja dan telah berkeluarga akan memiliki kinerja yang berbeda dari wanita bekerja belum berkeluarga. Hal ini dikarenakan ibu bekerja, mereka harus menjalani dua peran yang berbeda yakni menjadi wanita pekerja dan sebagai ibu rumah tangga, dan bagi ibu bekerja yang tidak dapat menjalaninya dengan baik akan mengalami konflik peran ganda. Maka dapat ditarik hipotesis : Konflik peran ganda berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja wanita.

#### **6. Metode penelitian**

##### **a. Sampel dan Metode Pengambilan Sampel**

###### **1) Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi / jumlahnya lebih sedikit dari pada jumlah populasinya (Djarwanto dan Subagyo, 2005). Sampel yang digunakan 75 wanita bekerja berperan ganda di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

###### **2) Metode Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive sampling*, dan *Convenience sampling*. Dalam penelitian *Purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu oleh peneliti, dimana kriteria responden adalah wanita bekerja telah berkeluarga, mempunyai anak dan sudah bekerja minimal 1 tahun. *Convenience sampling* atau sampel yang

dipilih dengan pertimbangan kemudahan. Dalam memilih sampel, peneliti tidak mempunyai pertimbangan lain kecuali berdasarkan kemudahan saja. Seseorang diambil sebagai sampel karena kebetulan orang tadi ada disitu atau kebetulan dia mengenal orang tersebut.

## **b. Definisi Operasional Variabel**

### **1) Variabel independen**

Variabel independen adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dalam penelitian ini adalah Konflik peran ganda yang terdiri dari dua komponen yaitu Konflik Pekerjaan-Keluarga Indikatornya adalah Tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan, konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga dan Konflik Keluarga-Pekerjaan Indikatornya adalah tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, campur tangan pekerjaan. Konflik peran ganda diukur dengan skala likert dengan nilai masing-masing: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), Ragu-ragu (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1).

### **2) Variabel dependen**

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja wanita. Indikator kinerja meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, keandalan, kehadiran, kerjasama. Variabel kinerja dengan skala likert dengan nilai masing-masing: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), Ragu-ragu (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1).

## **Metode analisis data**

### **Uji Instrumen**

#### **a) Uji Validitas**

Pengujian validitas item-item pertanyaan dalam kuesioner bertujuan untuk mengetahui apakah item-item tersebut benar-benar mengukur konsep-konsep yang dimaksudkan dalam penelitian ini dengan tepat. Butir-butir pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini direplikasi

dari kuesioner jurnal yang digunakan dalam penelitian ini dan dipadukan dengan penjabaran atas definisi teoritis dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini memberikan dukungan bahwa butir-butir pengukuran yang dijadikan indikator konstruk terbukti memiliki validitas isi (*content validity*) yaitu butir-butir pengukuran tersebut merupakan alat ukur yang mencukupi dan *representative* yang telah sesuai dengan konsep teoritis (Cooper dan Schindler, 2006). Dengan kata lain, dapat dikemukakan bahwa indikator-indikator pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini telah divalidasi oleh beberapa peneliti sebelumnya. Namun karena perbedaan *setting* penelitian, waktu, dan objek penelitian, peneliti merasa perlu untuk mengadakan pengujian ulang atas validitas instrumen penelitian ini.

Dalam penelitian ini pengujian validitas instrumen yang digunakan adalah *Confirmatory Factor Analisis* (CFA) dengan bantuan *SPSS FOR WINDOWS* versi 16, dimana setiap item pertanyaan harus mempunyai *factor loading* yang lebih dari 0,40 (Ghozali, 2005). Item dikatakan valid jika setiap item yang diujikan memiliki *factor loading* yang lebih dari 0,40.

#### **b) Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi terhadap instrumen-instrumen yang mengukur konsep. Untuk menguji reliabilitas digunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan *SPSS FOR WINDOWS* versi 16. (Hair *et al*, 1998) menyatakan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dapat dikatakan *reable* (andal) apabila nilainya > 0,60.

### **Uji Normalitas**

Proses uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan berasal dari populasi yang normal. Pengujian ini menggunakan *one-sample kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan *Asymptotic*

### **Uji Hipotesis**

#### **a) Analisis Regresi Tunggal**

Regresi adalah teknik untuk menganalisis hubungan antara dua/lebih variabel, khususnya variabel yang mempunyai hubungan sebab akibat yaitu

antara variabel dependen dengan variabel independen. Rumus persamaan regresi tunggal (Djarwanto dan Subagyo, 2005). Dalam analisis ini akan bisa diramalkan kinerja yang dipengaruhi oleh konflik peran ganda pada wanita.

#### b) Hipotesis (Uji t)

Uji t adalah untuk menguji kebenaran pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sehingga dapat dibuktikan bahwa pengaruh yang didapat bukanlah suatu kebetulan belaka (Djarwanto dan Subagyo, 2005)

#### c) Koefisien Determinasi

Analisis  $R^2$  dilakukan untuk mengukur besarnya kemampuan menerangkan dari variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai  $R^2$  berkisar antara  $0 < R^2 < 1$  dan kecocokan model dikatakan lebih baik kalau nilai  $R^2$  mendekati 1, bila  $R^2 = 1$ , berarti persentase sumbangan variabel  $X_1$ , terhadap variabel dependen adalah 100%. Apabila  $R^2 = 0$ , berarti variabel tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan (Gujarati, 2001). Nilai  $R^2$  ini berkisar antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai  $R^2$  maka kecocokan model dalam penelitian dapat dikatakan baik. Sebaliknya, semakin kecil nilai  $R^2$  maka kecocokan model yang digunakan adalah semakin kurang baik atau kurang tepat.

### 7. Hasil dan Diskusi

Dampak konflik peran ganda terhadap kinerja wanita.

Berdasarkan uji validitas yang menggunakan CFA menunjukkan hasil yang sangat baik karena mempunyai faktor *loading*  $> 0,4$  dan pada uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha* menunjukkan hasil 0,724 untuk konflik peran ganda wanita dan 0,753 untuk kinerja wanita. Dengan demikian penelitian ini menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel. Sedangkan untuk analisis data uji normalitas dengan menggunakan metode *one sample kolmogorov-Smirnov test* pada variabel kinerja masing-masing menunjukkan taraf signifikansi 0,764, maka data terdistribusi normal. Pada variabel konflik peran ganda

menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,653, maka data terdistribusi normal.

Pada uji hipotesis untuk regresi tunggal nilai konstanta sebesar 31,024 itu berarti kinerja wanita tidak dipengaruhi adanya konflik peran ganda maka kinerja wanita baik. Sedangkan untuk konflik peran ganda berpengaruh negatif sebesar -0,386 menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi tingkat konflik peran ganda mengakibatkan kinerja wanita menurun.

Uji hipotesis dengan uji t hasil pengujian  $t_{hitung} -4,739 < t_{tabel} 1,993$  maka  $H_0$  ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan konflik peran ganda terhadap kinerja wanita. Hal ini senada dengan

penelitian Sanjaya, widya paramitha (2001) Hubungan Ketakutan Meraih Sukses (*Fear of Success*) dengan Kinerja pada Wanita Karir yang Telah Berkeluarga di PT XL Axiata Tbk. Jakarta, dengan hasil pengujian korelasi *product moment pearson* menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *Fear of Fuccess* dan kinerja dengan koefisien korelasi sebesar -0,901 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut merupakan korelasi negatif dan berada dikategori sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 0.8118 menunjukkan bahwa 81,18% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *Fear of Fuccess*. Sedangkan 18,82% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu penelitian oleh Triwahyuni, Bunga (2008) Hubungan Konflik peran ganda dengan Kepuasan Kerja pada Guru yang Telah Menikah. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja pada guru wanita yang telah menikah dengan koefisien korelasi berarah negatif sebesar -0,864.

Temuan ini mendukung teori Orienstein (2005), ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan konflik peran

ganda tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang motivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi, karena urusan keluarga sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Frone, et al, (1994), menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan dirumah sedangkan menurut Triaryati (2003), menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan yang telah menikah dan mempunyai anak dapat di definisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan dari peran pekerjaan kurang dapat di penuhi karena pada saat yang sama seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran yang lain. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian, penelitaian terdahulu serta teori-teori yang mendukung hasil penelitian bahwa konflik peran ganda berpengaruh secara negatif terhadap kinerja wanita, meskipun ada faktor lain.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian melalui persamaan Regresi tunggal dapat diketahui bahwa Konflik peran ganda berpengaruh secara negatif terhadap kinerja wanita, menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka akan mengurangi kinerja wanita.

2. Variabel konflik peran ganda berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja wanita. Hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas

$t$  untuk variabel konflik peran ganda yang <sup>hitung</sup> lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak. Berarti hipotesis yang menyatakan bahwa “konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita, terbukti kebenarannya”.

3. Dari perhitungan diperoleh nilai uji  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,535 hal ini berarti variabel independen (konflik peran ganda) menjelaskan variasi kinerja wanita sebesar 53,5% dan 46,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar konflik peran ganda.

## Daftar Pustaka

- Andriani, L.C. 2007. *Konflik Peran Ganda Pada Mahasiswi yang Menikah dan Memiliki Anak*. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Anonim, 2007 dalam Triwahyuni, Bunga. 2008. *Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kepuasan Kerja pada Guru yang Telah Menikah*. Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Cooper, Donald R., & Emory, C. William. 1996, *Business research methods*, Irwin, fifth edition.
- Davis, Keith, dan Newstorm. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga
- Djarwanto dan Subagyo, Pangestu. 2005. *Statistik Induktif*. Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Frone, M.R., Russel, M., & Cooper, M.L. 1994. Relationship between job and family satisfaction: Causal or noncausal covariation? *Journal of Management*, 20: 565-579.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hair, J.F. Jr. , Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. 1998. *Multivariate Data Analysis, (5th Edition)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hasibuan, M. S. P. 2001. *Manajemen: dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hastuti, 2008 dalam Maherani,Astrani. 2008. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Fear of Succes IK Terhadap Wanita Berperan (Tesis)*. Universitas Guna Darma,Jakarta.

Ihromi, T.O. 1990. *Para ibu yang berperan tunggal dan yang berperan ganda*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.

Indriyani, Azazah SE. 2009. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah) Semarang (Tesis)*. Universitas Diponegoro, Semarang.

Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior*, Mc Grow Hill Inc.

Maherani,Astrani. 2008. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Fear of Succes IK Terhadap Wanita Berperan (Tesis)*. Universitas Guna Darma,Jakarta.

Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta

Munandar, A.S. 2001. *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.

Nasir, M. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta.

Robbins, S. P. 1996. *Organizational Behavior : Concept, Controversies and Applications*. Sixth

*Edition*. New Jersey : Prentice Hal International, Inc.Gramedia, Jakarta.

Senjaya, Winda Paramitha. 2001. *Hubungan Ketakutan Mer aih Sukses (Fear of Success) dengan Kinerja pada Wanita Karir yang Telah Berkeluarga di PT XL Axiata Tbk Jakarta*. Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.

Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.

Triaryati, Nyoman. 2002. *Pengaruh Adaptasi Kebijakan Work-Family Issue Terhadap Absence dan Turnover*. Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi, Vol.2, No.3 Desember 2002

Triwahyuni, Bunga 2008. *Hubungan Konflik Peran Ganda dengan kepuasan Kerja pada Guru yang Telah Menikah*. Universitas Gunadarma, Jakarta.

## **BIOGRAFI PENULIS**

**Penulis Pertama** adalah dosen di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia. Beliau mendapatkan gelar Magister Sains ilmu Manajemen, dari Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia, pada tahun 2007. Fokus pengajaran dan penelitiannya adalah pada Metodologi Penelitian Bisnis, Manajemen Pengantar, dan Manajemen Pemasaran . Untuk informasi lebih lanjut, beliau dapat dihubungi melalui [rini\\_kuswati@yahoo.co.id](mailto:rini_kuswati@yahoo.co.id)