

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Konflik Peran Rangkap Tiga (*Triple Burden*)

a. Pengertian Konflik *Triple Burden*

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2023) konflik adalah percekcoakkan, perselisihan, pertentangan. Konflik berasal dari kata kerja bahasa asing yakni *configure* yang berarti memukul. Konflik dapat terjadi dimana saja, baik didalam organisasi tempat berlangsungnya berbagai aktifitas untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, juga dapat terjadi dalam diri individu dengan dirinya sendiri (intra individu), dapat pula terjadi antara seorang dengan orang lain, serta antara suatu kelompok dengan kelompok lain, dan konflik dapat juga terjadi antara suatu unit organisasi dengan organisasi yang lain.

Menurut Ratmawati dan Herachwati (2012) konflik dapat dikelompokkan menjadi :

a) Konflik intra individu

Konflik yang dihadapi atau dialami oleh individu dengan dirinya sendiri karena adanya tekanan peran dan ekspektasi dari luar yang berbeda dengan keinginan atau harapannya.

b) Konflik antar individu

Konflik yang terjadi antara individu yang berbeda dalam satu kelompok ataupun antara individu yang berada di kelompok yang berbeda.

c) Konflik antar kelompok

Konflik yang bersifat kolektif antara satu kelompok dengan kelompok lain.

d) Konflik organisasi

Konflik yang terjadi antara unit-unit organisasi yang dapat bersifat struktural dan fungsional. Menurut Flogger & Poole (1984) dalam Wilyana, (2013) konflik dapat dirasakan, diketahui, diekspresikan melalui perilaku-perilaku komunikasi.

Lebih lanjut, Muchlas dalam Wilyana (2013), dipandang sebagai perilaku, konflik merupakan bentuk interaktif yang terjadi pada tingkatan individual, interpersonal, kelompok atau pada tingkatan organisasi.

Adapun konflik yang dimaksud dalam penelitian ini, yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan individual perempuan sebagai ibu bekerja. Konflik yang dialami dalam konteks itu secara konseptual disebut sebagai konflik peran rangkap tiga (*triple burden*). Kajian lebih lanjut, secara khusus merujuk pada judul “Pengaruh Konflik Peran Rangkap Tiga (*Triple Burden*) Terhadap Kinerja Ibu Bekerja Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat”

Perempuan dalam isu beban ganda sering digambarkan dengan berbagai beban yang diterima oleh perempuan, terutama sejak terbukanya akses bagi perempuan untuk berperan dalam aktifitas publik. Bagi perempuan bekerja, kantor dan rumah adalah dua objek yang membutuhkan fokus perhatian penuh. Keduanya sangat menyita waktu dan tenaga serta membutuhkan tanggung jawab atas resolusi konflik kerja- keluarga. Pada konteks itu muncullah kemudian dua peran, peran ganda bagi perempuan yakni peran domestik atau yang disebut juga sebagai peran reproduktif, dan peran yang terkait aktifitas publik atau disebut juga sebagai peran produktif.

Namun seiring perkembangan zaman, disertai perkembangan ilmu pengetahuan memunculkan tokoh-tokoh yang mengembangkan berbagai teori, salah satunya sebuah fenomena gender *triple burden* atau beban rangkap tiga. *Triple burden* ini adalah sebuah fenomena berbasis gender yang digunakan untuk melihat suatu keadaan perempuan dimana perempuan tidak saja berperan ganda, akan tetapi perempuan

memiliki *triple role (triple burden)* yaitu peran reproduktif, peran produktif dan peran sosialisasi (Mosser 1999, Dalam Pasaribu, 2018).

Pertama, peran reproduktif; peran reproduktif merupakan kemampuan perempuan dalam mengelola keluarga dan seluruh anggota keluarga. Peran reproduktif perempuan mencakup ranah domestik yang berada pada lingkup rumah tangga. Peran reproduktif perempuan adalah sebagai pemelihara rumah tangga, pengatur, berusaha dengan sepenuh hati agar keharmonisan keluarga dapat tercipta dan terjaga.

Kedua, peran produktif; peran produktif merupakan peran yang diartikan menghasilkan suatu produk atau karya yang secara ekonomi dapat mendatangkan pendapatan untuk keluarga (Murtiana, 2017). Produktif pada dasarnya hampir sama dengan peran transisi, yaitu peran dari seorang perempuan yang memiliki peran tambahan sebagai pencari nafkah tambahan bagi keluarganya. Kebanyakan perempuan yang bekerja untuk menambah gaji suami mereka atau menopang keuangan keluarga mereka. Mereka tidak bermaksud menaiki jenjang kepangkatan. Nasihat tentang cara memperoleh jabatan eksekutif tidak perlu, sebab mereka tidak akan pernah memperoleh kesempatan menduduki jabatan pimpinan.

Ketiga, peran sosial; peran sosial pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan dari para ibu rumah tangga untuk mengaktualisasikan dirinya dalam masyarakat. Peran ini lebih mengarah pada proses sosialisasi para ibu rumah tangga. Tingkat peranan itu berbeda-beda disebabkan oleh budaya dan kondisi alam setempat. Peran diwujudkan dalam perilaku. Peran adalah bagian yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya (Davis dan Newstrom, 1996). Oleh karena itu, *triple role (triple burden)* yaitu peran reproduktif, peran produktif dan peran sosial akan diwujudkan dalam bentuk perilaku, termasuk indikasi konflik peran-peran tersebut yang dimungkinkan terjadi pada perempuan bekerja, terlebih lagi bagi ibu bekerja. Pelaksanaan peran ganda perempuan pada kenyataannya menimbulkan masalah yang tidak sedikit.

Konflik peran ganda terjadi jika permintaan satu peran mengganggu seseorang dalam berpartisipasi atau melakukan performansi peran yang lainnya (Greenhouse dan Beutell, 1985). Sementara itu, Netemeyer (dalam Hennessy, 2005) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu dan ketenangan dalam keluarga. Selanjutnya Hennessy (2005) mendefinisikan konflik peran ganda ketika konflik yang terjadi sebagai hasil dari kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga. Mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga (peran reproduktif) secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Greenhouse dan Beutell, 1985). Konflik peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua atau lebih peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang.

Konflik peran ganda yaitu adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan peran atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan secara optimal (Tanihaha, 2016). Konflik peran akan menghadapi perempuan yang bekerja pada sebuah pilihan yang cukup sulit. Mereka akan diperhadapkan pada situasi dimana bila ingin pekerjaan baik, karirnya sukses sebagai wujud peran produktifnya, maka keberadaannya di tengah keluarga akan lebih sedikit dan secara otomatis perannya didalam keluarga sebagai wujud peran domestiknya, akan tidak berfungsi maksimal. Begitupun dengan kondisi sebaliknya, dimana bila mereka berperanserta maksimal didalam keluarga serta kegiatan-kegiatan sosial masyarakat sebagai wujud peran sosialnya, maka keberadaannya tersebut dapat mengakibatkan aktifitas pekerjaan sebagai peran produktifnya terganggu. Dalam konteks itu, terjadi konflik *triple burden*.

Dapat disimpulkan, bahwa konflik *triple burden* merupakan suatu keadaan tekanan tuntutan pada perempuan bekerja, untuk melakukan peran berbeda mencakup peran reproduktif, produktif, dan sosial yang antara satu sama lain berbenturan.

Perbedaan dan benturan tersebut terlihat saat adanya penurunan masing-masing partisipasi tiga peran tersebut yang terasa lebih sulit diselesaikan, dan sebaliknya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Konflik *Triple Burden*

Menurut Ganda Stoner dalam Riskasari (2016) terdapat lima faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu *Time pressure*, *Familysize and support*, kepuasan kerja, *Marital and life satisfaction*, dan *Size of firm*. Adapun penjelasan masing-masing, sebagai berikut:

a) Tekanan waktu (*time pressure*)

Tekanan waktu adalah jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu peran, jumlah waktu yang digunakan dalam menyelesaikan suatu peran akan mempengaruhi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan peran yang lain. Semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga dan sebaliknya, apabila semakin banyak waktu yang digunakan untuk keluarga maka semakin sedikit pula waktu yang digunakan untuk bekerja.

b) Ukuran keluarga dan dukungan (*Familysize and support*)

Ukuran keluarga dan dukungan adalah jumlah anggota atau individu yang terdapat dalam sebuah keluarga, dan dukungan yang diberikan. Semakin banyak anggota keluarga maka semakin akan memungkinkan banyak konflik. Namun di sisi lain, dengan banyaknya jumlah anggota keluarga maka akan semakin banyak pula dukungan yang diberikan yang kemudian dapat meminimalkan terjadinya konflik. Dukungan keluarga yang dimaksud adalah bentuk motivasi dan dorongan serta penguatan yang diberikan keluarga kepada individu khususnya perempuan yang bekerja dalam mengurus keluarga, semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik. Dukungan

dalam hal ini juga dapat berarti dukungan berupa tenaga seperti membantu ibu menyelesaikan pekerjaan rumah.

c) Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini harus diterima. Semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.

d) Kepuasan pernikahan (*Marital and life satisfaction*)

Kepuasan pernikahan adalah sejauh mana pasangan yang menikah merasakan dirinya tercukupi dan terpenuhi dalam hubungan yang dijalani. Semakin tinggi tuntutan akan perkawinan, maka akan dapat memicu konsekuensi negatif akan karir/pekerjaan, begitu juga sebaliknya. Terdapat asumsi bahwa perempuan bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya, contohnya asumsi apabila seorang istri memiliki karir yang lebih cemerlang dibandingkan karir suami maka dapat membuat suami berkecil hati yang kemudian dapat menimbulkan ketidakharmonisan rumah tangga, adanya asumsi semacam ini membuat kebanyakan karir wanita menikah menjadi terhambat.

e) *Size of firm.*

Size of firm adalah besarnya organisasi dan banyaknya pekerja dalam organisasi tersebut, dapat mempengaruhi konflik peran ganda seseorang. Ukuran organisasi yang besar dengan jumlah anggota yang terlalu sedikit dapat membuat beban pegawai semakin tinggi karena kurangnya sumber tenaga dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi.

c. Dimensi Konflik Triple Burden

Menurut Yavas (2008), Konflik peran ganda itu bersifat *bi-directional* dan multidimensi, masing-masing dimensi berpengaruh satu sama lainnya. Dimensi yang dimaksud tersebut terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga (*Work-family conflict*), dan konflik keluarga-kerja (*Family-work conflict*). Penjelasan masing-masing, sebagai berikut:

a) Konflik pekerjaan-keluarga (*Work-family conflict*)

Konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Netemeyer et al. (dalam Hennessy, 2005) mendeskripsikan *work-family conflict* sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana secara umum permintaan waktu dan ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan indikasi langsung akan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga, dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan tenaga yang bisa digunakan untuk melakukan aktifitas-aktifitas keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari pekerjaannya. Beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru (sesegera mungkin) dan *deadline*, merupakan contoh kongkrit dari tuntutan terkait pekerjaan. Adapun tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga itu,

ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga, dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain.

Dalam kondisi konflik pekerjaan-keluarga itu, terlihat bahwa di satu sisi seorang perempuan bekerja harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, *work-family conflict* merupakan salah satu bentuk dari konflik peran dimana secara umum dapat didefinisikan sebagai dua tekanan peran. Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Sehingga mengakibatkan individu sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain.

b) Konflik keluarga-kerja (*family-work conflict*)

Konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggungjawab terhadap pekerjaan. Netemeyer (dalam Hennessy, 2005) mendeskripsikan *family-work conflict* sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Keluarga dapat dilihat dalam arti kata sempit, sebagai keluarga inti yang merupakan kelompok sosial terkecil dari masyarakat yang terbentuk berdasarkan pernikahan dan terdiri dari orang tua dan anak yang masih menjadi tanggungan dan tinggal dalam satu rumah (Subhan, dalam Tanihaha, 2016). Keluarga adalah kesatuan dari sejumlah orang

yang saling berinteraksi dan berkomunikasi dalam rangka menjalankan peranan sosial mereka sebagai suami, istri, dan anak-anak, saudara laki-laki dan saudara perempuan. Peran ini ditentukan oleh masyarakat, tetapi peranan dalam tiap keluarga diperkuat oleh perasaan-perasaan. Perasaan-perasaan tersebut berkembang berdasarkan tradisi dan sebagian lainnya berdasarkan pengalaman dari masing-masing anggota keluarga.

d. Indikator Triple Burden

Menurut Greenhouse dan Beutell (dalam Tanihaha, 2016) multidimensi dari konflik peran ganda muncul dari masing-masing *direction* dimana antara keduanya baik itu *work-family conflict* maupun *family-work conflict* masing-masing memiliki 3 dimensi yaitu: *time-based conflict*, *strain-based conflict*, *behavior-based conflict*.

1) *Time-based conflict*

Konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya. Artinya, pada saat bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus. Adapun indikator guna mengenali *Time-based conflict*, yakni kurangnya atau tidak adanya waktu untuk menjalankan salah satu peran disebabkan peran lainnya yang dalam hal ini adalah peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan.

Contohnya, liburan keluarga yang sudah direncanakan untuk dilakukan di hari Sabtu, digagalkan karena harus lembur kerja. Contoh lainnya, seorang ibu bekerja meminta pengasuh anak untuk mengantarkan anak sang ibu tersebut ke klinik untuk imunisasi sesuai jadwal yang ditentukan, karena pada waktu yang bersamaan, ibu bekerja ini harus mengikuti rapat di kantor.

2) *Strain-based conflict*

Yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain.

Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan “pekerjaan rumah” (tugas-tugas sekolah) anaknya. Contoh serupa itu, seorang ibu bekerja yang terlambat masuk kantor dan tidak dapat berkonsentrasi penuh, gelisah sepanjang hari dalam mengerjakan tugas-tugas kantornya, setelah semalaman tidak tidur karena mengurus anaknya yang sakit. Dalam situasi dan kondisi ini, nampak adanya ketegangan yang dialami ibu bekerja tersebut. Ketegangan peran yang terkandung dalam situasi dan kondisi itu bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah dan sakit kepala. Indikator guna mengenali *Strain-based conflict* adalah adanya ketidaksesuaian yang menyebabkan ketegangan dalam menjalankan salah satu peran yang diakibatkan dengan dijalankannya peran yang lain.

3) *Behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku)

Konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya.

Contohnya, seorang perempuan yang merupakan pegawai dari suatu lembaga pelayan publik, diharapkan untuk agresif, kompetitif, dan objektif, tegas, dan rasional terhadap pekerjaan akan terbawa cara kinerja/perilakunya tersebut dalam interaksi dalam keluarga saat berperan menjadi ibu atau istri di rumah. Namun, keluarganya mempunyai pengharapan lain terhadapnya, sesuai konstruksi budaya Indonesia atas peran perempuan sebagai istri, dan sebagai ibu, perempuan yang seharusnya lemah lembut dan cenderung berperasaan dibandingkan berperilaku yang bermakna agresif, kompetitif, objektif, tegas, dan rasional. Menurut Yulianti (2023), dalam tatanan kehidupan sosial

masyarakat, perempuan kerap diasumsikan sebagai makhluk yang lemah dan cenderung berperasaan. Berbeda halnya dengan laki-laki yang cenderung keras, tegas, dan rasional. Kedudukan ini tak lepas dari perkembangan konsep dan ilmu sosial. Maskulinitas tidak hanya menguasai pengetahuan dan teknologi, melainkan konstruk budaya dan peradaban. Selanjutnya, indikator guna mengidentifikasi *Behaviour-based conflict* adalah adanya ketidaksesuaian pengharapan atas perilaku yang dilakukan pada sebuah peran dengan pengharapan yang ada pada peran lainnya.

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya (Rivai, 2013).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja dalam konteks evaluasi pegawai, merujuk pada pencapaian hasil kerja yang dilihat dari berbagai aspek seperti kualitas, kuantitas, efisiensi waktu kerja, serta kolaborasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Secara lebih spesifik, kinerja adalah refleksi dari kemampuan seorang pegawai dalam mencapai hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Istilah ini umumnya mencakup semua tindakan atau aktivitas

yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam periode waktu tertentu, dengan acuan pada standar tertentu seperti biaya, efisiensi operasional, pertanggungjawaban manajemen, dan faktor lain yang relevan.

b. Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2014) tujuan kinerja pegawai sebagai berikut

- 1) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- 2) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- 3) Meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai.
- 4) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
- 5) Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Pengertian tujuan dari kinerja pegawai merujuk pada pengertian menurut Fahmi di atas adalah, kinerja pegawai dalam konteks evaluasi pegawai adalah sebagai upaya untuk mencapai peningkatan yang dapat diukur dalam kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, kinerja pegawai berperan sebagai pendorong perubahan yang bertujuan mengembangkan budaya organisasi yang mengutamakan pencapaian kinerja yang optimal. Tujuan lainnya adalah untuk meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi, dengan memberikan pengakuan atas kontribusi yang diberikan serta mendorong mereka untuk mengembangkan potensi dan keterampilan mereka secara berkelanjutan. Selain itu, evaluasi kinerja juga bertujuan untuk memfasilitasi hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu pegawai dan manajer melalui dialog berkelanjutan yang terfokus pada pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun kerja.

Selanjutnya, menurut Rivai (2010) adapun tujuan kinerja pegawai:

- 1) Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- 2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- 3) Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi

Dari pendapat yang dikemukakan oleh Rivai, dapat disimpulkan bahwa tujuan kinerja pegawai mencakup upaya untuk meningkatkan hasil kerja mereka, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bertujuan untuk menyediakan pengetahuan baru yang dapat membantu pegawai dalam mengatasi masalah yang kompleks melalui serangkaian tugas yang terstruktur dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Selain itu, evaluasi kinerja juga dimaksudkan untuk memperbaiki hubungan interpersonal antara pegawai dalam konteks aktivitas kerja di dalam organisasi.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah kinerja pegawai memiliki tujuan yang luas dan beragam, meliputi upaya untuk mencapai peningkatan yang dapat diukur dalam kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja ini juga berfungsi sebagai pendorong perubahan yang bertujuan mengembangkan budaya organisasi yang mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Selain itu, tujuan dari evaluasi kinerja pegawai adalah untuk meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap organisasi, dengan memberikan pengakuan atas kontribusi yang diberikan serta mendorong mereka untuk terus mengembangkan potensi dan keterampilan secara berkelanjutan. Selain fokus pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja, evaluasi kinerja juga dimaksudkan untuk menyediakan pengetahuan baru kepada

pegawai yang membantu mereka mengatasi masalah yang kompleks melalui serangkaian tugas yang terstruktur sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Lebih dari itu, evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki hubungan interpersonal antara pegawai dalam konteks aktivitas kerja di dalam organisasi, dengan membangun dialog terbuka antara individu pegawai dan manajer/atasan.

c. Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2013) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

- 1) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi pegawai.
- 2) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- 3) Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- 4) Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- 5) Umpan balik sumber daya manusia.
- 6) Prestasi yang baik atau buruk di seluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

Kinerja pegawai dalam konteks evaluasi kinerja pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja mereka. Hal ini mencakup proses pengambilan keputusan terkait dengan penempatan pegawai, termasuk dalam hal promosi, perpindahan, atau penurunan pangkat, yang secara umum mempengaruhi perkembangan karir mereka dalam organisasi.

Evaluasi kinerja juga berfungsi sebagai alat untuk mengidentifikasi area di mana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, dengan memberikan umpan balik yang bermanfaat dari sumber daya manusia. Selain itu, evaluasi kinerja juga dapat

dilihat sebagai bagian dari program latihan dan pengembangan pegawai, yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Melalui evaluasi ini, perusahaan dapat mengevaluasi secara menyeluruh bagaimana Sumber Daya Manusia berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan, baik dari segi prestasi yang baik maupun buruk. Dengan demikian, evaluasi kinerja pegawai bukan hanya sebagai alat untuk mengukur pencapaian individu, tetapi juga sebagai strategi untuk mengoptimalkan manajemen Sumber Daya Manusia dalam mendukung tujuan organisasi secara menyeluruh.

d. Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja pegawai umumnya dapat diukur menggunakan beberapa indikator, menurut Mathis dan Jackson (2006), beberapa indikator penilaian kinerja yaitu:

1) Kuantitas Output

Kuantitas merupakan jumlah dari keseluruhan hasil yang ditunjukkan pada bentuk jumlah siklus pekerjaan yang terselesaikan. Kuantitas ini dijumlahkan dari seberapa banyak pekerjaan yang terselesaikan oleh karyawan.

2) Kualitas Output

Ketaatan pada prosedur, disiplin, dan dedikasi adalah kualitas. Kualitas kerja diukur dari pekerjaan yang telah terselesaikan dan seberapa sempurna ketelitian dalam penyelesaian pekerjaan dengan kemampuan dan keahlian karyawan. Suatu keadaan yang selalu berubah yang mencakup produk, pelayanan, individu, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi ekspektasi.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dinilai dari kesesuaian penyelesaian tugas pada tenggat waktu yang diberikan dan tingkat konsistensi dalam mengerjakan tugas yang

dibebankan. Agar tidak mengganggu pekerjaan lain yang akan dikerjakan, maka pekerja wajib menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana atau tenggat waktunya.

4) Kehadiran

Indikator ini menilai kehadiran, keterlambatan dan absensi dari karyawan. Kehadiran yang baik menunjukkan dedikasi dan kedisiplinan karyawan terhadap tanggungjawab pekerjaannya.

5) Kemampuan Kerjasama

Indikator ini menunjukkan seberapa baik karyawan melakukan tugas tim, berbicara dengan atasan, menerima dan melaksanakan perintah, dan bekerjasama dengan rekan kerja.

Penilaian kuantitatif kinerja karyawan dievaluasi dengan membandingkan jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan dengan yang harusnya selesai, baik secara individu maupun yang dikerjakan secara berkelompok dengan rekan kerja, kemudian hasil pekerjaan dinilai dengan memperhatikan ketaatan terhadap tenggat waktu yang telah ditetapkan. Selain menilai sejauh mana pekerjaan telah diselesaikan, evaluasi ini juga mempertimbangkan sejauh mana kinerja karyawan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Aspek ketepatan waktu menjadi hal penting yang dievaluasi untuk memastikan kesesuaian antara kinerja karyawan dengan target perusahaan yang telah ditetapkan.

Selain itu, kehadiran karyawan di kantor juga merupakan bagian dari evaluasi kuantitatif ini. Kehadiran ini tidak hanya mencerminkan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugasnya, tetapi juga dapat memberikan gambaran tentang konsistensi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan tim. Dengan demikian, indikator

penilaian kinerja ini menjadi acuan penting dalam mengukur produktivitas dan kontribusi karyawan terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis (Tahun)	Penulis Judul/Jurnal/	Teknik Analisis	Temuan
1	Nur Ismiati Zusmawati (2020)	Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang	Penelitian Kuantitatif	Pada penelitian didapatkan hasil bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
2	Ni Nyoman Triningsih, Gusti Alit Suputra, Made Dian Putri Agustina (2021)	Pengaruh Konflik Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Wangaya Denpasar		Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa Work Family Conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat

				Wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar.
3	Kriste Riyanni, Jajuk Herawati (2018)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta		Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja karyawati Hamzah Batik Malioboro.

Sumber Diolah Oleh Penulis 2024

B. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Suatu variabel didefinisikan sebagai operasional dengan memberikan makna, menentukan suatu aktivitas, atau operasional yang dibutuhkan guna menilai variabel yang ada (Anshori dan Iswati, 2017). Tujuan dari definisi operasional adalah untuk menjelaskan makna dari variabel penelitian.

1. Variabel Konflik Triple Burden

Menurut Greenhause dan Beutell (dalam Tanihaha, 2016) multidimensi dari konflik peran ganda muncul dari masing-masing *direction* dimana antara keduanya baik itu *work-family conflict* maupun *family-work conflict* masing-masing memiliki 3 dimensi yaitu:

- a. *time-based conflict*,
- b. *strain-based conflict*,
- c. *behavior-based conflict*.

2. Variabel Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja pegawai umumnya dapat diukur menggunakan beberapa indikator, menurut Mathis dan Jackson (2006), beberapa indikator penilaian kinerja yaitu:

- 1) Kuantitas Output
- 2) Kualitas Output
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Kerjasama

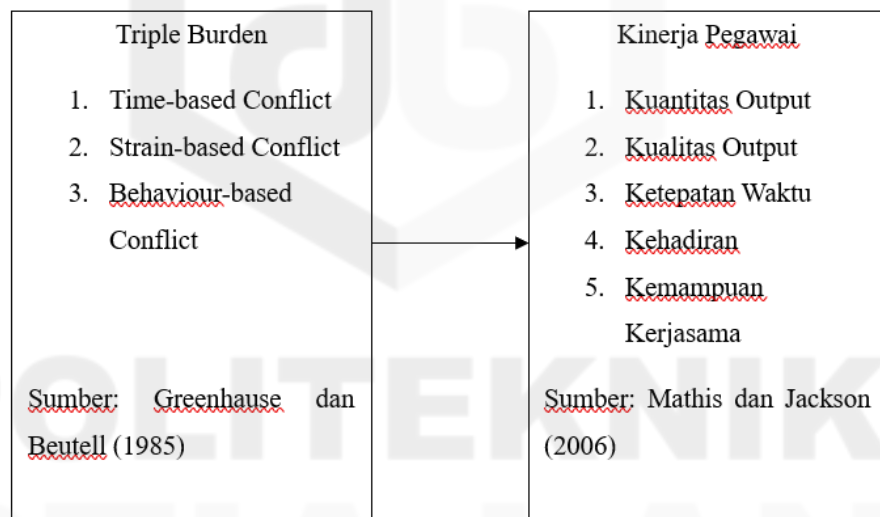
Konflik peran ganda dalam konteks *work-family* dan *family-work* muncul karena perbedaan tuntutan yang diperlukan oleh peran-peran tersebut terhadap individu. *Work-family conflict* terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sementara *family-work conflict* terjadi sebaliknya. Setiap jenis konflik ini memiliki beberapa dimensi yang dapat mempengaruhi keseimbangan dan kesejahteraan individu. Kinerja pegawai, seperti kuantitas output, kualitas output, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama, terpengaruh oleh seberapa baik individu dapat mengelola konflik peran ganda tersebut. Misalnya, stres yang disebabkan oleh konflik peran ganda dapat mengganggu produktivitas (kuantitas output), atau mempengaruhi kreativitas dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas

(kualitas output dan ketepatan waktu). Kehadiran pegawai juga dapat dipengaruhi karena individu mungkin memerlukan waktu untuk menangani masalah keluarga yang mendesak, sementara kemampuan untuk bekerja sama dalam tim dapat terhambat jika fokus dan energi terbagi di antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dengan memahami bagaimana konflik peran ganda dapat mempengaruhi variabel-variabel kinerja ini, organisasi dapat mengimplementasikan kebijakan dan dukungan yang tepat untuk membantu pegawai mengelola peran mereka dengan lebih efektif dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

C. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara konflik *triple burden* (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Ha : Terdapat pengaruh antara konflik *triple burden* (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

E. Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian dilakukan tentunya memiliki keterbatasan yang mungkin dapat berpengaruh pada hasil dari penelitian, keterbatasan yang dimiliki, sebagai berikut:

1. Penelitian ini belum maksimal karena adanya keterbatasan jarak, waktu, biaya, dan keterampilan yang dimiliki peneliti;
2. Keterbatasan data yang dimiliki peneliti hanya sebanyak 25 responden;
3. Keterbatasan bahan literatur yang mungkin kurang dapat diakses oleh peneliti.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu (Sugiyono, 2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antar dua variabel menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data numerik, metode yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Salah satu alat yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data di masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) adalah menggunakan regresi linier (Siregar, 2017). Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana.

Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian, metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru (Sugiyono, 2016).

B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini menggunakan populasi Pegawai ASN perempuan di Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dengan jumlah 26 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel yang dipilih merupakan total sampling, total sampel pada yang memenuhi kriteria adalah sebanyak 25 orang.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian pada dasarnya teknik sampling dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability Sampling* dan *NonProbability Sampling* (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini akan digunakan teknik sampling *Nonprobability Sampling* dengan jenis *Purposive Sampling*.

Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). *Purposive Sampling* merupakan metode penetapan responden untuk dijadikan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu (Siregar, 2017). *Purposive Sampling* yaitu pengambilan sample berdasarkan keperluan penelitian, artinya setiap unit/individu yang diambil dari populasi dipilih dengan sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu (Erwan Agus Purwanto, Dyah Ratih Sulistyastuti, 2017).

Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* karena data yang digunakan memiliki karakteristik atau ciri tertentu, adapun peneliti mengklasifikasikan pemilihan narasumber atau partisipan yang sesuai dengan kriteria, yaitu:

- 1) Partisipan berjenis kelamin wanita.
- 2) Partisipan merupakan ASN (Aparatur Sipil Negara) dan PPPK (Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja).
- 3) Partisipan merupakan pegawai yang bekerja di Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
- 4) Partisipan merupakan wanita yang sudah (sedang atau pernah) menikah.

Berdasarkan kondisi lapangan dan kebutuhan penelitian, peneliti menggunakan 25 partisipan yang memenuhi karakteristik yang telah ditentukan dari total 26 ASN wanita di Biro umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

C. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, sumber, dan cara. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sumber Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. (Sugiyono, 2016)

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Peneliti melakukan penyebaran kuesioner menggunakan Googleform kepada seluruh responden berdasarkan kriteria yang telah ditentukan di Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Googleform berisi pernyataan dengan pengukuran jawaban menggunakan skala likert, responden hanya perlu memilih alternatif jawaban dari pernyataan yang sudah diberikan.

2. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner, dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi dua,

yaitu Participant Observation (partisipasi berperan serta) dan Nonparticipant Observation (partisipasi tidak berperan serta) (Sugiyono, 2016).

Selain itu, peneliti melakukan observasi secara langsung atau *Participant Observation* (partisipasi secara langsung) yaitu peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya (Sugiyono, 2016). Observasi dilakukan selama peneliti melaksanakan magang kurang lebih 6 bulan terhitung sejak Juli-Desember 2023.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama (Siregar, 2017). Dalam menyusun penelitian ini digunakan sumber data primer dan sekunder, data primer didapatkan secara langsung dengan melakukan penyebaran kuesioner menggunakan Googleform yang berisi pernyataan indikator variabel.

Instrumen penelitian ini terdiri atas indikator masing-masing variabel yang disusun dalam bentuk pernyataan dengan empat pilihan jawaban menggunakan pengukuran skala likert, setiap alternatif jawaban diberi skor untuk menentukan total skor angka tertinggi dan terendah. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Siregar, 2017). Skala likert terdiri dari empat pilihan jawaban yang dapat responden pilih sesuai dengan yang dirasakan atau disetujui. Skor dari setiap jawaban terdiri dari 4 skala, pemilihan skala tersebut dikarenakan peneliti ingin menghindari jawaban netral atau jawaban yang bias dari responden. Empat (4) skala tersebut terdiri dari:

Tabel 3.1 Skala Likert

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4

Sumber Diolah Oleh Penulis 2024

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2017). Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel (Sugiyono, 2016). Validitas atau kesahihan mengacu pada kemampuan suatu instrumen pengukuran untuk secara akurat dan tepat mengukur variabel atau konsep yang sedang diteliti. Keberadaan instrumen yang tidak hanya valid tetapi juga reliabel merupakan hal yang sangat penting dalam memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat diandalkan dan dapat dipercaya. Dengan demikian, aspek validitas dan reliabilitas ini menjadi prasyarat utama untuk memastikan bahwa hasil penelitian yang dihasilkan tidak hanya akurat secara metodologis tetapi juga dapat diandalkan dalam konteks interpretasi dan aplikasi praktisnya.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat akurasi instrumen penelitian, uji ini dilakukan untuk melihat keabsahan instrumen yang digunakan dalam meneliti tanpa adanya bias atau kesalahan yang signifikan, hal ini krusial untuk memastikan data yang dikumpulkan sesuai dengan tujuan penelitian. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016).

Apabila instrumen valid, maka instrumen layak digunakan dan penelitian dapat dilanjutkan, apabila instrumen tidak valid maka perlu diganti atau dikeluarkan dari

instrumen penelitian. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS, untuk menentukan kevalidan instrumen dapat dilihat dengan:

1. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka instrumen dianggap valid.
2. Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka instrumen dianggap tidak valid.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan peneliti, diperoleh hasil yaitu:

Tabel 3.2 Uji Validitas Instrumen Triple Burden

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Konflik Triple Burden (X)	1	0,563	0,396	Valid
	2	0,689	0,396	Valid
	3	0,620	0,396	Valid
	4	0,655	0,396	Valid
	5	0,556	0,396	Valid
	6	0,596	0,396	Valid
	7	0,543	0,396	Valid
	8	0,564	0,396	Valid
	9	0,676	0,396	Valid
	10	0,709	0,396	Valid
	11	0,564	0,396	Valid
	12	0,592	0,396	Valid
	13	0,655	0,396	Valid
	14	0,559	0,396	Valid
	15	0,605	0,396	Valid
	16	0,632	0,396	Valid
	17	0,569	0,396	Valid
	18	0,592	0,396	Valid
	19	0,602	0,396	Valid
	20	0,623	0,396	Valid

	21	0,755	0,396	Valid
	22	0,634	0,396	Valid
	23	0,597	0,396	Valid
	24	0,566	0,396	Valid
	25	0,702	0,396	Valid
	26	0,608	0,396	Valid
	27	0,560	0,396	Valid
	28	0,562	0,396	Valid
	29	0,567	0,396	Valid
	30	0,570	0,396	Valid
	31	0,670	0,396	Valid
	32	0,648	0,396	Valid
	33	0,771	0,396	Valid
	34	0,575	0,396	Valid
	35	0,554	0,396	Valid

Sumber Diolah Oleh Penulis 2024

Tabel 3.3 Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,623	0,396	Valid
	2	0,544	0,396	Valid
	3	0,738	0,396	Valid
	4	0,642	0,396	Valid
	5	0,646	0,396	Valid
	6	0,676	0,396	Valid
	7	0,625	0,396	Valid
	8	0,568	0,396	Valid
	9	0,604	0,396	Valid

10	0,609	0,396	Valid
11	0,710	0,396	Valid
12	0,685	0,396	Valid
13	0,732	0,396	Valid
14	0,642	0,396	Valid
15	0,685	0,396	Valid
16	0,625	0,396	Valid
17	0,625	0,396	Valid
18	0,710	0,396	Valid
19	0,631	0,396	Valid
20	0,647	0,396	Valid
21	0,675	0,396	Valid
22	0,720	0,396	Valid
23	0,818	0,396	Valid
24	0,753	0,396	Valid
25	0,759	0,396	Valid
26	0,776	0,396	Valid
27	0,766	0,396	Valid
28	0,776	0,396	Valid
29	0,699	0,396	Valid
30	0,732	0,396	Valid
31	0,655	0,396	Valid
32	0,655	0,396	Valid
33	0,623	0,396	Valid
34	0,655	0,396	Valid
35	0,571	0,396	Valid

Sumber Diolah Oleh Penulis 2024

1. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, uji reliabilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Siregar, 2017). Uji reliabilitas dilakukan untuk menjamin bahwa alat ukur yang dipakai dalam penelitian dapat memberikan hasil yang tetap stabil dan dapat dipercaya, sehingga mendukung keandalan dan ketepatan keseluruhan dari hasil penelitian. Reliabilitas instrumen diukur menggunakan Teknik Cronbach Alpha dengan memanfaatkan software program SPSS, jika hasil nilai Cronbach Alpha $>0,6$ maka instrumen dapat dikatakan reliabel (Siregar, 2017). Berdasarkan Uji Reliabilitas yang dilakukan peneliti, diperoleh hasil:

Tabel 3.4 Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Konflik Triple Burden (X)	0,948	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,963	Reliabel

Sumber Diolah Oleh Penulis 2024

F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah data yang didapatkan terdistribusi secara normal atau tidak, uji normalitas menjadi penting untuk memastikan data yang akan dianalisis terdistribusi normal sehingga kemudian dapat diolah menggunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan memanfaatkan software SPSS Statistics 25 for

Windows. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansinya melebihi 0,05.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah hubungan antara dua variabel dapat dipahami menggunakan model linier. Hal ini penting untuk memverifikasi bahwa hubungan antara variabel-variabel yang diteliti sesuai dengan asumsi linier, yang merupakan kunci dalam menerapkan model regresi dan menafsirkan hasil analisis data. Pengujian linearitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS Statistics 25 for Windows dengan ketentuan:

1. Apabila nilai Sig. Deviation From Linearity $> 0,05$ maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dan variabel Y.
2. Apabila nilai Sig. Deviation From Linearity $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dan Y

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat bersifat positif atau negatif. Analisis ini juga dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel, variabel Konflik Triple Burden (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis uji regresi akan menjadi dasar kesimpulan penelitian. Bentuk persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Ket:

Y : Variabel dependen

X : Variabel independen

a : konstanta

b : koefisien regresi

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t memperlihatkan besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, Uji t dilakukan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} . Uji hipotesis dilakukan untuk menilai validitas hipotesis, apakah hipotesis nol diterima atau ditolak, hipotesis nol adalah hipotesis yang akan diuji, yang ditunjukkan dengan sebutan H_0 , penolakan H_0 ditunjukkan dengan penerimaan hipotesis alternatif dengan sebutan H_a .

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilambangkan dengan R^2 mengukur seberapa baik model regresi linear cocok dengan data yang diamati, apabila nilai R^2 lebih tinggi maka presentase perubahan pada variabel independen meningkat, dan sebaliknya.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data

Data yang disajikan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Konflik Triple Burden Terhadap Kinerja Ibu Bekerja Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

1. Analisis Kuesioner

Setelah diperoleh hasil dari pengumpulan data primer menggunakan kuesioner, dilakukan analisis kuesioner untuk mendapatkan gambaran jawaban rata-rata responden. Untuk menjelaskan data yang diperoleh, setiap pernyataan memiliki skor berbeda dengan pemaknaan masing-masing. Skor dengan perolehan tinggi berarti semakin positif persepsi responden. Dalam konteks ini, skor tertinggi yang diberikan responden dalam kuesioner mengenai konflik triple burden dimaknai dengan semakin tingginya konflik yang dialami oleh responden, dan semakin tinggi skor yang dipilih responden dalam kuesioner kinerja pegawai dimaknai dengan perilaku kinerja pegawai yang tinggi. Berikut tabel kuesioner dan data hasil jawaban responden mengenai kuesioner konflik *triple burden*:

Tabel 4.1 Kuesioner Triple Burden

No	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS	TOTAL
1	Saya memilih untuk merawat anak ketika ia sakit, meskipun harus datang terlambat ke kantor.	0	0	9	16	25
2	Tuntutan menyelesaikan pekerjaan kantor, menjadikan saya kurang waktu untuk menghadiri acara keluarga.	2	11	9	3	25

3	Kesibukan bekerja membuat saya sangat terbatas waktu untuk mengikuti kegiatan sosial.	2	11	11	1	25
4	Penyelesaian pekerjaan kantor menyita waktu kebersamaan dengan anak.	2	10	11	2	25
5	Saya memilih pulang kantor lebih awal, untuk mengurus anggota keluarga serumah yang sakit.	0	3	13	9	25
6	Saya kekurangan istirahat karena harus bangun lebih awal dari anggota keluarga lainnya untuk mengurus keperluan keluarga, dan berangkat kerja tepat waktu.	4	7	7	7	25
7	Kesibukan mengurus pekerjaan kantor dan urusan rumah tangga, membuat saya kehilangan waktu untuk melakukan aktivitas bersosialisasi bersama teman-teman.	4	11	8	2	25
8	Saya merasa bingung untuk memilih mendampingi suami dalam kegiatan sosialnya, ditengah harus menyelesaikan tugas-tugas kantor.	3	13	9	0	25
9	Prioritas datang tepat waktu di kantor, membuat saya kesulitan menuntaskan tugas mengurus rumah tangga di pagi hari .	4	10	8	3	25
10	Saya kurang dapat berkonsentrasi dalam mengurus keluarga, karena memenuhi tuntutan penyelesaian tugas tepat waktu.	5	14	5	1	25
11	Saya memilih untuk merawat anak ketika ia sakit, meskipun harus tidak hadir di kantor.	0	3	10	12	25
12	Kewajiban saya menyelesaikan tugas kantor dan rumah tangga, membuat saya melewatkan	1	14	8	2	25

	kesempatan bersosialisasi bersama di acara keluarga besar.					
13	Saat saya berada di rumah, tanggung jawab pekerjaan kantor tetap membebani pikiran saya.	1	11	10	3	25
14	Tertunda-tundanya tugas kantor yang saya alami, disebabkan oleh urusan rumah tangga.	8	12	4	1	25
15	Saya merasa bersalah tidak punya waktu untuk mengurus suami, karena harus bekerja.	3	19	3	0	25
16	Saya merasa risau ketika harus menunda penyelesaian tanggung jawab kantor guna memenuhi urusan rumah tangga.	2	14	9	0	25
17	Saya kurang dapat berkonsentrasi dalam mengurus keluarga, karena memenuhi tanggung jawab saya di tempat kerja.	3	16	2	4	25
18	Kewajiban melaksanakan tugas-tugas kerumahtanggaan membuat saya sibuk memikirkan urusan keluarga di tempat kerja.	5	17	3	0	25
19	Saya merasa kesulitan untuk menentukan berlibur bersama keluarga, ditengah banyaknya penyelesaian tugas kantor.	3	15	7	0	25
20	Saya mudah emosi pada saat bekerja di kantor, karena tekanan urusan keluarga.	11	11	3	0	25
21	Stamina saya kurang terjaga dalam bekerja di kantor, karena memprioritaskan menuntaskan tugas-tugas rumah tangga.	5	19	1	0	25
22	Intensitas komunikasi keluarga menjadi terhambat dengan kesibukan bekerja di kantor.	7	16	2	0	25
23	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan lembur kantor di rumah, karena harapan keluarga	4	17	3	1	25

	yang menginginkan kebersamaan penuh jika di rumah.					
24	Ketika saya berada di kantor, tanggung jawab pekerjaan rumah tangga tetap membebani pikiran saya.	5	16	4	0	25
25	Keletihan menyelesaikan pekerjaan rumah mengurangi stamina saya dalam bekerja di kantor	3	19	3	0	25
26	Saya menghindari posisi pekerjaan atau jabatan yang membutuhkan tanggung jawab lebih besar dari sekarang, karena akan mengurangi waktu untuk mengurus keluarga.	4	14	5	2	25
27	Memikirkan masalah keluarga membuat saya tidak dapat berkonsentrasi pada tugas-tugas kantor saya.	3	19	3	0	25
28	Saya merasa bersalah untuk meninggalkan suami ketika harus melaksanakan tugas kantor diluar kota.	3	15	6	1	25
29	Saya merasa khawatir akan mendapat komentar negatif dari kerabat dekat, jika tidak hadir dalam acara kerluarga karena menyelesaikan tugas kantor.	6	14	4	1	25
30	Kebiasaan saya bertindak tegas di kantor yang terbawa dalam gaya berkomunikasi dengan keluarga, menimbulkan konflik dengan mereka.	6	16	3	0	25
31	Ditengah banyaknya anggota keluarga di rumah, saya masih merasa kesulitan untuk berbagi waktu antara pekerjaan kantor dengan pekerjaan rumah tangga.	4	16	5	0	25

32	Saya kurang berkonsentrasi dalam mengerjakan tugas- tugas di kantor, karena berbagi perhatian dengan urusan peran rumah tangga .	4	18	3	0	25
33	Permasalahan keluarga, membuat saya tidak dapat berkonsentrasi pada tugas-tugas kantor saya.	5	5	15	0	25
34	Saya merasa bersalah tidak punya cukup waktu untuk mengurus anak, karena harus bekerja.	4	5	16	0	25
35	Saya memilih untuk merawat suami ketika ia sakit, meskipun harus tidak hadir di kantor.	1	1	15	8	25
Jumlah		127	432	237	79	875
Presentase (%)		14,5 %	49,3 %	27%	9%	100%

Sumber Diolah Oleh Penulis 2024

Berdasarkan tabel rata-rata jawaban responden mengenai kuesioner konflik triple burden, didapatkan:

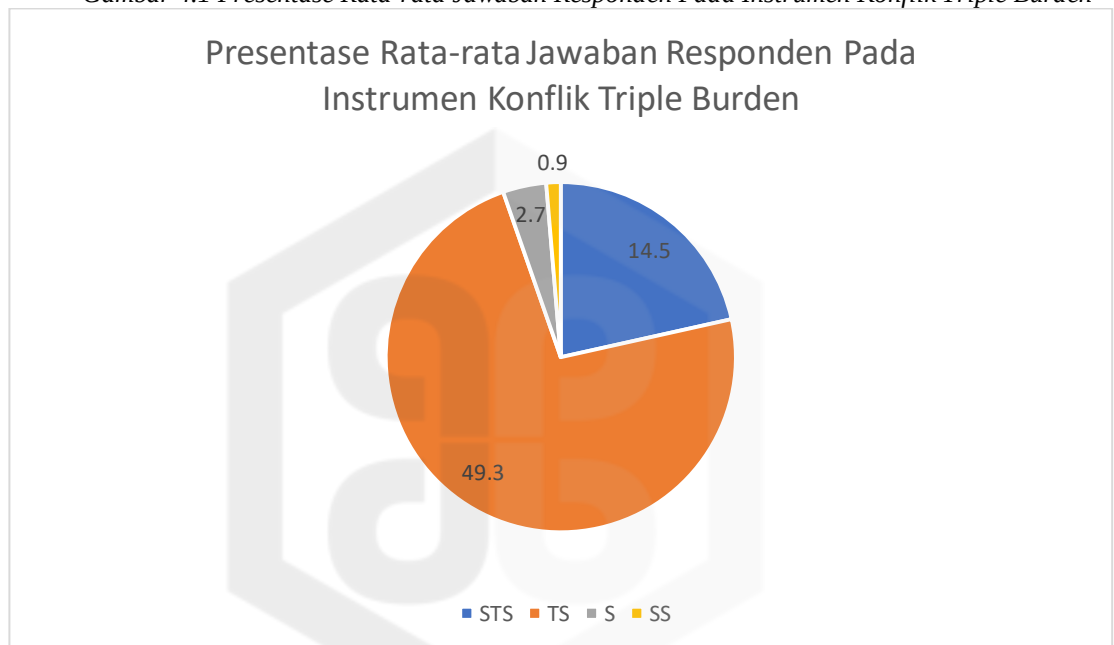
- Presentase jawaban responden memilih alternatif empat yaitu Sangat Setuju adalah 9%.
- Presentase jawaban responden memilih alternatif tiga yaitu Setuju adalah 27%.
- Presentase jawaban responden memilih alternatif dua yaitu Tidak Setuju adalah 49%.
- Presentase jawaban responden memilih alternatif dua yaitu Tidak Setuju adalah 14,5%.
- Presentase jawaban responden memilih alternatif satu yaitu Sangat Tidak Setuju adalah 9%.

Kecenderungan jawaban responden adalah Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju, hal ini menghasilkan kemungkinan kesimpulan bahwa responden tidak

mengalami konflik triple burden, namun dengan adanya kecenderungan jawaban pada pilihan Setuju dan Sangat Setuju, dapat pula diartikan bahwa sebagian responden mengalami triple burden pada kondisi tertentu dan permasalahan khusus.

Berikut gambaran presentase rata-rata jawaban responden pada instrumen konflik *triple burden*:

Gambar 4.1 Presentase Rata-rata Jawaban Responden Pada Instrumen Konflik Triple Burden



Sumber Diolah Oleh Penulis 2024

Selanjutnya, berikut tabel kuesioner dan data hasil jawaban responden mengenai kuesioner kinerja pegawai:

Tabel 4.2 Kuesioner Kinerja Pegawai

No	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS	TOTAL
1	Saya banyak memunculkan gagasan baru dalam penyelesaian tugas-tugas kantor selama ini.	0	2	14	9	25

2	Agar tugas tugas kantor dapat tertuntaskan tepat waktu, saya membuat jadwal perencanaan penyelesaiannya.	0	1	23	1	25
3	Saya senang mencari informasi baru yang dapat mendukung kelancaran dalam bekerja.	0	0	19	6	25
4	Saya memiliki rasa keingintahuan yang tinggi terhadap berbagai hal terkait dengan pekerjaan.	0	0	18	7	25
5	Tanpa mempertimbangkan imbalan, saya berinisiatif memberikan bantuan kepada rekan kantor yang mengalami kesulitan dalam penyelesaian tugasnya.	0	1	16	8	25
6	Saya mudah menyelesaikan pekerjaan saya dengan pengetahuan yang saya miliki.	0	0	15	10	25
7	Saya tetap bisa bekerja secara produktif baik sendiri ataupun bekerja dengan tim.	0	0	17	8	25
8	Pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya miliki, mendukung penyelesaian tugas.	0	0	13	12	25
9	Saya mudah menyelesaikan pekerjaan saya dengan keterampilan yang saya miliki.	0	0	14	11	25
10	Tugas tugas pekerjaan yang selama ini saya selesaikan menimbulkan banyak gagasan baru.	0	1	16	8	25
11	Saya mampu bekerjasama dengan rekan sesama di kantor.	0	0	17	8	25
12	Saya merasa nyaman untuk bekerja dengan siapapun.	0	0	18	7	25

13	Saya dapat menyelesaikan tugas bersama tim sesuai tenggat waktu.	0	0	15	10	25
14	Saya mudah menyesuaikan diri untuk bekerja sama, baik dengan rekan senior maupun junior di kantor.	0	0	17	8	25
15	Saya merasa perlu mendengarkan dan mempertimbangkan berbagai pendapat rekan kantor dalam penyelesaian tugas.	0	0	18	7	25
16	Saya melakukan diskusi dalam kerja tim untuk penyelarasan pemahaman.	0	0	17	8	25
17	Saya merasa senang bila mendapatkan tugas yang harus dikerjakan bersama tim.	0	0	17	8	25
18	Saya tidak ragu menerima pekerjaan yang harus dikerjakan secara tim.	0	0	17	8	25
19	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diberikan.	0	0	13	12	25
20	Hasil pekerjaan saya lebih banyak yang diterima oleh atasan dibandingkan yang ditolak.	0	0	12	13	25
21	Saya mampu menyelesaikan tugas tugas kantor merujuk pada arahan yang diberikan pimpinan.	0	0	14	11	25
22	Saya berkonsentrasi dan fokus dalam bekerja.	0	0	19	6	25
23	Datang tepat waktu menjadi prioritas saya di hari kerja.	0	0	20	5	25
24	Saya tidak bergantung dengan suasana hati dalam menyelesaikan tugas.	0	0	21	4	25
25	Saya mencari pemecahan masalah yang paling efektif dalam menyelesaikan tugas.	0	0	20	5	25

26	Saya biasa memenuhi ketentuan jam pulang kerja meskipun pekerjaan sudah selesai.	0	0	22	3	25
27	Saya merasa tertantang dalam menghadapi kesulitan tugas-tugas baru.	0	0	19	6	25
28	Saya biasa menyelesaikan pekerjaan lembur sekalipun di waktu libur.	0	0	22	3	25
29	Saya mampu memenuhi target tugas yang diberikan oleh atasan.	0	0	14	11	25
30	Semua pekerjaan kantor dapat saya selesaikan dengan baik.	0	0	15	10	25
31	Saya mampu menyelesaikan tugas kantor dalam jumlah yang banyak.	0	0	22	3	25
32	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang beberapa pelaksanaannya bersamaan.	0	0	22	3	25
33	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan oleh atasan.	0	0	18	7	25
34	Mendapatkan koreksi atas kekeliruan dalam mengerjakan tugas, tidak mengurangi produktivitas saya dalam bekerja.	0	0	22	3	25
35	Saya segera menuntaskan penyelesaian tugas untuk menghindari tenggat waktu (deadline).	0	0	18	7	25
Jumlah		0	5	614	256	875
Presentase (%)		0%	0,5 %	70,1 %	29,2 %	100%

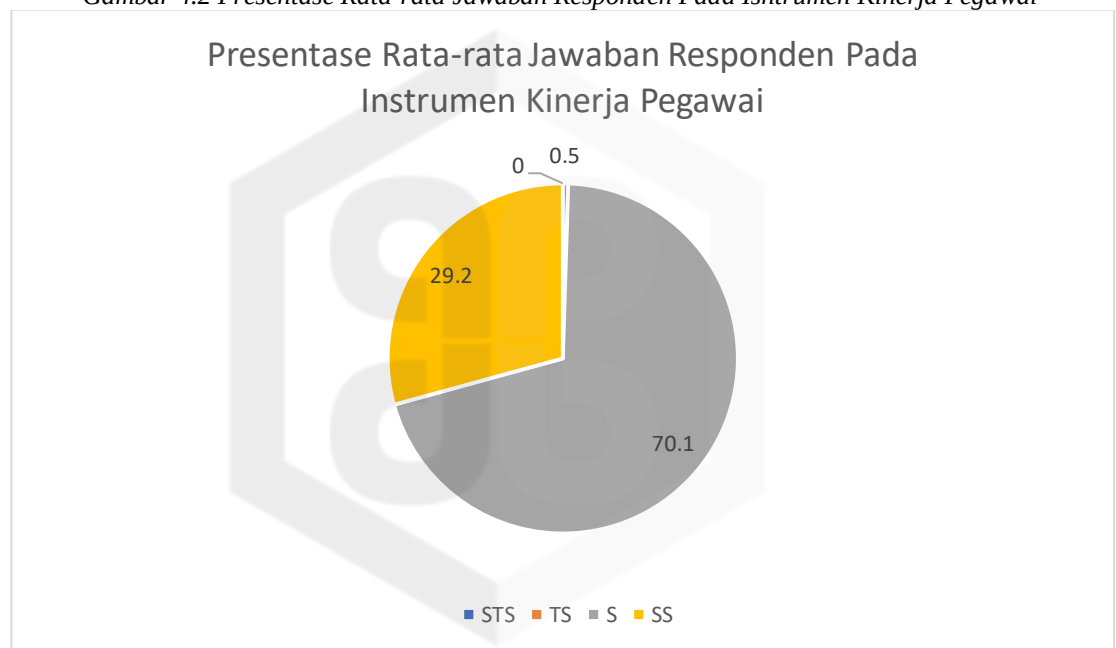
Berdasarkan tabel jawaban rata-rata kuesioner mengenai kinerja karyawan, didapatkan hasil:

- a. Presentase jawaban responden memilih alternatif empat yaitu Sangat Setuju adalah 29%.

- b. Presentase jawaban responden memilih alternatif tiga yaitu Setuju adalah 70,1 %.
- c. Presentase jawaban responden memilih alternatif dua yaitu Tidak Setuju adalah 0,5 %.
- d. Presentase jawaban responden memilih alternatif satu yaitu Sangat Tidak Setuju adalah 0%.

Berikut gambaran presentase rata-rata jawaban responden pada instrumen kinerja pegawai:

Gambar 4.2 Presentase Rata-rata Jawaban Responden Pada Instrumen Kinerja Pegawai



Sumber Diolah Oleh Penulis 2024

Kecenderungan jawaban responden adalah Sangat Setuju dan Setuju, hal ini mengindikasikan bahwa hasil dari pengukuran kinerja pegawai berdasarkan instrumen yang digunakan, memperoleh hasil tinggi, disimpulkan bahwa pegawai mampu memperoleh capaian kinerja yang baik. Hal ini diperkuat dan dibuktikan dengan hasil penilaian SKP masing-masing responden

yang peneliti dapatkan dari Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, SKP merupakan pengukuran penilaian kinerja ASN (sasaran kinerja pegawai) yaitu ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh Pegawai setiap tahun, yang hasil akhirnya ditentukan berdasarkan penilaian Pejabat Penilai Kinerja atau atasan langsung Pegawai. Proses penyusunan klarifikasi ekspektasi kinerja ditetapkan berdasarkan hasil dialog Pimpinan dan Pegawai, penetapan dan klarifikasi ekspektasi kinerja merupakan proses untuk menentukan rencana kinerja dan perilaku kerja pegawai yang diharapkan, pengelolaan kinerja pegawai berorientasi pada:

- a. Pengembangan kinerja Pegawai
- b. Pemenuhan ekspektasi Pimpinan
- c. Dialog kinerja yang intens antara Pimpinan dan Pegawai
- d. Pencapaian kinerja organisasi dan
- e. Hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai

(Permen PANRB No. 6 tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara).

Berikut tabel hasil rekapitulasi nilai SKP pegawai ibu bekerja pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat:

Tabel 4.3 Nilai SKP Pegawai

Responden	Rating Hasil Kinerja	Rating Perilaku Kerja	Predikat Periodik Kinerja
1	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
2	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
3	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
4	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik

5	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
6	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
7	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
8	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
9	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
10	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
11	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
12	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
13	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
14	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
15	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
16	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
17	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
18	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
19	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
20	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
21	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
22	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
23	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
24	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
25	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik

Sumber Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan syarat yang menjadi penentu kelayakan data untuk dianalisis. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data

terdistribusi secara normal atau tidak, Uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan menggunakan program IBM SPSS versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.74727872
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.091
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber Diolah Oleh Penulis 2024

Gambar 1.3 di atas merupakan hasil dari perhitungan uji normalitas menggunakan program IBM SPSS versi 25. Syarat normalitas data adalah:

1. Nilai Sig. > 0,05 maka data terdistribusi normal.
2. Nilai Sig. < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal.

Pada output hasil uji normalitas metode Kolmogorov-Smirnov dalam penelitian ini menunjukkan nilai Asymp. Sig. Sebesar 0,200 > 0,05, yang mengindikasikan bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara dua variabel. Ketentuan dalam uji linearitas adalah:

1. Apabila nilai Sig. Deviation From Linearity > 0,05 maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dan variabel Y.

2. Apabila nilai Sig. Deviation From Linearity $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dan Y

Gambar 4.4 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	1882.750	17	110.750	1.122	.466
		Linearity	293.773	1	293.773	2.975	.128
		Deviation from Linearity	1588.977	16	99.311	1.006	.530
	Within Groups		691.250	7	98.750		
	Total		2574.000	24			

Sumber Diolah Oleh Penulis 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas menunjukkan nilai Sig. Deviation From Linearity sebesar $0,530 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel Konflik Triple Burden terhadap Kinerja Pegawai.

3. Hasil Analisa Data

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh Konflik Triple Burden terhadap Kinerja Pegawai. Berikut hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan menggunakan IBM SPSS versi 25.

Gambar 4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	133.994	11.212		11.951	.000
	X	-.238	.138	-.338	-1.721	.099

a. Dependent Variable: Y

Sumber Diolah Oleh Penulis 2024

$$Y=133,994-0,238X$$

Dari data tersebut menjelaskan:

1. Nilai konstanta sebesar 133,994 menunjukkan bahwa nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 133,994 jika tidak ada variabel Konflik Triple Burden (X).
2. Nilai koefisien regresi variabel Konflik Triple Burden (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu -0,238 yang menunjukkan bahwa jika variabel Konflik Triple Burden (X) naik 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai akan menurun - 0,238.

b. Uji T

Hasil uji t merupakan suatu proses yang akan menghasilkan keputusan apakah hipotesis tersebut diterima atau tidak, tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Konflik Triple Burden terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Gambar 4.6 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	133.994	11.212		11.951
	X	-.238	.138	-.338	-1.721

a. Dependent Variable: Y

Sumber Diolah Oleh Penulis 2024

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Konflik Triple Burden adalah -1,721 dan nilai t_{tabel} untuk $n=25$ adalah 2,060. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan dasar pengambilan keputusan:

1. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Oleh karena itu, $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $-1,721 < 2,060$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Kinerja Pegawai (Y) terhadap variabel Konflik Triple Burden (X).

c. Koefisien Determinasi

Gambar 4.7 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.338 ^a	.114	.076	9.957

a. Predictors: (Constant), X
b. Dependent Variable: Y

Sumber Diolah Oleh Penulis 2024

Dari gambar Model Summary di atas koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,114 menunjukkan bahwa Konflik Triple Burden memiliki pengaruh sebesar 11,4% terhadap kinerja pegawai, dengan 88,6% dipengaruhi banyak faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini. Sejalan dengan penelitian terdahulu dari Nur Ismiati Zusmawati yang didapatkan hasil bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

B. Pembahasan

Hasil penelitian mengenai pengaruh konflik triple burden terhadap kinerja pegawai dimana dalam penelitian ini yang dimaksudkan kinerja pegawai adalah kinerja ibu bekerja, sesuai dengan topik penelitian yang meneliti pengaruh konflik beban

rangkap tiga (*triple burden*) yang dialami oleh perempuan bekerja, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara konflik *triple burden* terhadap kinerja ibu bekerja pada kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Kesimpulan ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu:

Ho: tidak terdapat pengaruh antara konflik *triple burden* terhadap kinerja ibu bekerja.

Ha: terdapat pengaruh antara konflik *triple burden* terhadap kinerja ibu bekerja.

Untuk nilai t_{hitung} pada uji t menjawab hipotesis sebesar $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $-1,721 < 2,060$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Kinerja Pegawai (Y) terhadap variabel Konflik *Triple Burden* (X).

Dengan nilai konstanta sebesar 133,994 dapat diketahui bahwa nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 133,9944 jika tidak ada variabel Konflik *Triple Burden* (X). Di sisi lain, nilai koefisien regresi variabel Konflik *Triple Burden* (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu -238, yang menunjukkan bahwa jika variabel Konflik *Triple Burden* (X) naik 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat -0,238.

Pada hasil uji reliabilitas variabel Konflik *Triple Burden* (X) dengan ketentuan nilai Cronbach Alpha harus melebihi 0,6. Hasil uji reliabilitas menggunakan program IBM SPSS versi 25 menghasilkan nilai 0,948 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen mengenai konflik *triple burden* dikatakan reliabel karena $0,948 > 0,6$. Selain itu, hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,963 yang dapat disimpulkan bahwa $0,963 > 0,6$ menunjukkan instrumen mengenai Kinerja Pegawai dianggap reliabel.

Selanjutnya pada model summary menampilkan hasil nilai R Square sebesar 0,114 yang menunjukkan bahwa konflik *triple burden* memiliki pengaruh sebesar 11,4% terhadap kinerja ibu bekerja di Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti memiliki pengaruh

88,6%. Kesimpulan ini sesuai dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk menguji dan mengetahui bagaimana konflik *triple burden* mempengaruhi kinerja ibu bekerja.

C. Sintesis Pemecahan Masalah

Pemecahan masalah terkait variabel konflik *triple burden* dapat dinilai berdasarkan pada hasil kuesioner, secara keseluruhan ibu bekerja pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat tidak mengalami konflik *triple burden*, namun pada beberapa butir pernyataan kuesioner ibu bekerja memberikan tanggapan yang mengindikasikan bahwa dirinya mengalami konflik *triple burden* pada kondisi tertentu dan permasalahan khusus. Untuk itu, hal yang perlu menjadi perhatian lebih mengenai konflik *triple burden* yang dialami ibu bekerja pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah:

a. *Time-based Conflict*

Time-based Conflict, merupakan konflik peran yang terjadi karena seseorang tidak dapat memenuhi seluruh perannya dalam satu waktu, artinya dalam saat yang bersamaan seseorang sedang memenuhi satu peran sehingga tidak dapat memenuhi peran lainnya, dalam permasalahan konflik *triple burden* yang terjadi pada ibu bekerja di Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, banyak responden yang memberikan tanggapan bahwa dirinya kesulitan untuk memenuhi perannya di rumah sebagai ibu dan istri sembari memenuhi perannya sebagai pegawai di kantor.

Contohnya, ibu lebih memilih untuk datang terlambat maupun pulang lebih awal dibandingkan waktu pulang yang telah ditetapkan kantor karena harus merawat anak atau anggota keluarga yang sedang sakit. Responden juga merasa bahwa waktu kebersamaan dengan anak banyak tersita karena harus menuntaskan pekerjaan kantor.

b. *Strain-based Conflict*

Yang perlu menjadi perhatian lebih terkait konflik *triple burden* yang dialami ibu bekerja pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat selanjutnya adalah terkait *Strain-based Conflict*, yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. dalam permasalahan konflik *triple burden* yang terjadi pada ibu bekerja di Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, banyak responden yang memberikan tanggapan bahwa dirinya mengalami ketegangan dikarenakan memenuhi tuntutan salah satu perannya sehingga kesulitan untuk memenuhi perannya yang lain.

Contohnya, ibu bekerja masih terbebani pikirannya dengan pekerjaan kantor ketika dirinya berada di rumah, dan tidak memiliki cukup waktu untuk mengurus anak dikarenakan banyaknya pekerjaan kantor yang harus diselesaikan.

Untuk mengatasi permasalahan ini, strategi yang dapat diterapkan adalah:

- a) Bagi tiap individu perlu menerapkan manajemen waktu yang baik, manajemen waktu merupakan strategi penting yang perlu diterapkan oleh perempuan pekerja dalam mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, sekaligus pegawai.
- b) Dukungan sosial sangatlah penting bagi tiap ibu bekerja yang mengalami *triple burden*, diharapkan bagi rekan kerja dan atasan memberikan fasilitas yang memadai bagi ibu bekerja yang diharuskan memenuhi banyak peran dalam kesehariannya, contohnya dengan membuka jembatan komunikasi antara rekan kerja maupun antar atasan dan pegawai untuk memberikan dukungan emosional.

- c) Dukungan keluarga, konflik *triple burden* yang dialami oleh ibu bekerja dapat teringankan dengan bantuan keluarga terkhususnya oleh anggota keluarga yang tinggal serumah, sebagai suami dapat memberikan dukungan dengan berbagi tugas untuk mengurus rumah dan anak, atau sebagai alternatif lain menyediakan asisten rumah tangga untuk membantu istri menyelesaikan pekerjaan rumah.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A