

SKRIPSI
PENGARUH STRES KERJA, PERAN GANDA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN X DI JATENG

Disusun dalam rangka menyusun skripsi



Oleh

Nama	: Nindy Elsa Fadzillah
NIM	: 19311480
Nama Dosen	: Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA
2025

SKRIPSI
PENGARUH STRES KERJA, PERAN GANDA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN X DI JATENG

Disusun dalam rangka menyusun skripsi



Oleh

Nama	: Nindy Elsa Fadzillah
NIM	: 19311480
Nama Dosen	: Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 03 Juni 2025
Telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing

Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nindy Elsa Fadzillah

NIM : 19311480

Program Studi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa judul skripsi “Pengaruh Stres Kerja, Peran Ganda, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X di Jateng”. Tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya yang atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain. Kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 30 Desember 2025



Nindy Elsa Fadzillah

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

**PENGARUH STRES KERJA, PERAN GANDA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN X DI JATENG**

Diajukan Oleh :

Nama : Nindy Elsa Fadzillah
Nomor Mahasiswa : 149311480
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : SDM

Yogyakarta, 24 Februari 2026

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Trias', with a horizontal line underneath the name.

Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH STRESS KERJA, PERAN GANDA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KARYAWAN DI PERUSAHAAN X DI JATENG**

Disusun oleh : Nindy Elsa Fadzillah

Nomor Mahasiswa : 19311480

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal: Senin 05 Januari 2026

Pembimbing TA
Penguji

: Trias Setiawati, Dra., M.Si., Dr.
: Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

PENGARUH STRES KERJA, PERAN GANDA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN X DI JATENG

Nindy Elsa Fadzillah
Universitas Islam Indonesia
19311480@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah Pengaruh Stres Kerja, Peran Ganda, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X di Jateng. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan X di Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 334 karyawan wanita yang telah menikah dan memiliki anak. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan purposive sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 50,3 persen variasi kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan stres kerja dan peran ganda. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pengelolaan stres kerja dan konflik peran ganda serta penguatan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: stres kerja; peran ganda; disiplin kerja; kinerja karyawan.

THE EFFECT OF JOB STRES, MULTIPLE ROLES, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Nindy Elsa Fadzillah
Universitas Islam Indonesia
19311480@students.uii.ac.id

ABSTRACT

The title of this research is The Effect of Job Stres, Multiple Roles, and Work Discipline on Employee Performance. This study aims to examine the effect of job stres, multiple roles, and work discipline on employee performance at Company X in Central Java. This research employs a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 334 married female employees with children. The sampling technique used was purposive sampling. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS 25 software. The results indicate that job stres and multiple roles have a negative and significant effect on employee performance, while work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, job stres, multiple roles, and work discipline significantly influence employee performance. The coefficient of determination shows that these variables explain 50.3 percent of the variance in employee performance. Furthermore, work discipline is identified as the most dominant variable influencing employee performance compared to job stres and multiple roles. This study provides practical implications for human resource management, particularly in managing job stres and role conflict as well as strengthening work discipline to enhance employee performance.

Keywords: job stres; multiple roles; work discipline; employee performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat dan hidayah-Nya. Tak lupa shalawat serta salam selalu dilimpahkan untuk Nabi Muhammad SAW. Nabi pemimpin umat yang menyelamatkan manusia dari zaman jahiliyah yang gelap gulita menuju zaman Islamiyah yang terang dan penuh ilmu pengetahuan. Dalam pembuatan dan penulisan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang dihadapi. Namun, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Peran Ganda, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X di Jateng”**.

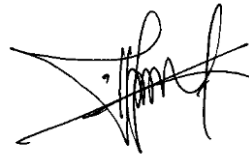
Dalam penyusunan karya ilmiah ini, tentunya terdapat perjuangan dan tantangan bagi penulis. Penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan karya ilmiah ini tidak lain karena doa, usaha, tawakkal, dukungan, serta bantuan dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya kepada penulis hingga saat ini.
2. Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruh umat dalam kehidupan sehari-hari sampai akhir nanti.
3. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., Sc.,Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.

4. Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si. Ph.D., selaku dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
5. Bapak Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. Ibu Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si., selaku Dosen pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu, bantuan, arahan, motivasi, serta dorongan kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penelitian dan penulisan skripsi ini.
7. Kedua orang tua tercinta Bapak Suryadi dan Bunda Zuliyati yang selalu memberikan doa, arahan, perhatian, serta dukungan baik moral maupun finansial. Semoga Allah mempertemukan kita keluarga di Surga-Nya kelak.
8. Adik tersayang, Avran Khoirurrifqi yang selalu menjadi semangat penulis untuk segera menyelesaikan tugas akhir.
9. Karyawan Perusahaan X yang senantiasa memberikan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.
10. Sahabat yang selalu mendukung Bazfa Alya, Niken Safitri. Terima kasih telah menemani hari-hari penulis dalam mengerjakan penelitian hingga akhir.
11. Teman-teman Manajemen 2019 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
12. Rekan kerja dan teman-teman KSPPS ANUGERAH, sebagai tempat kerja penulis saat masa perkuliahan nya tinggal menyusun Tugas Akhir saja.

Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu memberikan limpahan rahmat, karunia, serta balasan yang lebih baik atas kebaikan semua pihak.

Yogyakarta, 27 Desember 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Nindy Elsa Fadzillah', with a large, stylized initial 'N' and 'F'.

Nindy Elsa Fadzillah

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1. Penelitian Terdahulu	61
2.1.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	61
2.1.2. Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan	71
2.1.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	81
2.2. Landasan Teori	11

2.2.1.	Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.1.1.	Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.1.2.	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.1.3.	Pendekatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.2.1.4.	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2.2.	Kinerja Karyawan.....	23
2.2.2.1.	Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.2.2.2.	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	24
2.2.2.3.	Manfaat Kinerja Karyawan.....	27
2.2.2.4.	Indikator Kinerja Karyawan.....	30
2.2.3.	Stres Kerja.....	33
2.2.3.1.	Pengertian Stres Kerja	33
2.2.3.2.	Penyebab Stres Kerja.....	34
2.2.3.3.	Gejala Stres Kerja.....	36
2.2.3.4.	Indikator Stres Kerja.....	39
2.2.4.	Peran Ganda	45
2.2.4.1.	Pengertian Peran Ganda	45
2.2.4.2.	Jenis-Jenis Peran.....	46
2.2.4.3.	Faktor Pendorong Terjadinya Peran Ganda	49
2.2.4.4.	Indikator Peran Ganda	50

2.2.5.	Disiplin Kerja	51
2.2.5.1.	Pengertian Disiplin Kerja.....	51
2.2.5.2.	Jenis-JenisDisiplin Kerja	52
2.2.5.3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	55
2.2.5.4.	Indikator Disiplin Kerja	58
2.3.	Hipotesis	100
2.3.1.	Pengembangan Hipotesis	100
2.3.1.1.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	100
2.3.1.2.	Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan	102
2.3.1.3.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	105
2.3.1.4.	Pengaruh Stres Kerja, Peran Ganda, dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan	108
2.3.1.5.	Pengaruh Terbesar Antara Stres Kerja, Peran Ganda, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	109
2.3.2.	Hipotesis Penelitian	110
2.4.	Kerangka Pikir	111
BAB III METODE PENELITIAN		114
3.1.	Pendekatan Penelitian.....	114
3.2.	Lokasi Penelitian	114
3.2.1.	Profil Perusahaan.....	115

3.2.2.	Struktur Perusahaan	115
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian	115
3.3.1.	Populasi.....	115
3.3.2.	Sampel	116
3.4.	Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian	117
3.4.1.	Variabel Dependen.....	117
3.4.1.1.	Kinerja Karyawan.....	117
3.4.2.	Variabel Independen	119
3.4.2.1.	Stres Kerja.....	119
3.4.2.2.	Peran Ganda	120
3.4.2.3.	Disiplin Kerja	121
3.5.	Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	124
3.5.1.	Jenis Data	124
3.5.2.	Teknik Pengumpulan Data	124
3.6.	Uji Instrumen Penelitian	125
3.6.1.	Uji Validitas.....	125
3.6.2.	Uji Reliabilitas.....	126
3.6.3.	Uji Asumsi Klasik.....	127
3.7.	Teknik Analisis Data.....	128
3.7.1.	Analisis Regresi Sederhana.....	128

3.7.2.	Analisis Regresi Linear Berganda	129
3.7.3.	Uji Hipotesis.....	129
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		132
4.1.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	132
4.1.1.	Hasil Uji Validitas.....	132
4.1.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	136
4.2.	Analisis Deskriptif.....	136
4.3.	Uji Asumsi Klasik	156
4.3.1.	Uji Heteroskedastisitas	156
4.3.2.	Uji Multikolinearitas.....	157
4.3.3.	Uji Normalitas	157
4.3.4.	Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik	158
4.4.	Analisis Regresi Linear Berganda	158
4.5.	Uji Hipotesis	162
4.5.1.	Pengaruh Stres Kerja, Peran Ganda, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Secara Parsial (Uji t).....	162
4.5.2.	Pengaruh Stres Kerja, Peran Ganda, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Secara Simultan (Uji F)	165
4.5.3.	Perbandingan Pengaruh Stres Kerja, Peran Ganda, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	166

4.6. Pembahasan.....	166
4.7. Pembahasan Umum.....	186
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	191
5.1. Kesimpulan	191
5.2. Saran	192
5.3. Keterbatasan Penelitian	193
DAFTAR PUSTAKA.....	194
LAMPIRAN	199

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Review Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	68
Tabel 2. 2	Review Pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan.....	79
Tabel 2. 3	Review Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	89
Tabel 2. 4	Teori Rujukan Kinerja Karyawan (Y).....	92
Tabel 2. 5	Teori Rujukan Stres Kerja (X_1)	95
Tabel 2. 6	Teori Rujukan Peran Ganda (X_2).....	96
Tabel 2. 7	Teori Rujukan Disiplin Kerja (X_3).....	98
Tabel 4. 1	Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel	133
Tabel 4. 2	Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja	133
Tabel 4. 3	Hasil Analisis Uji Validitas Stres Kerja (X_1)	134
Tabel 4. 4	Hasil Analisis Uji Validitas Peran Ganda.....	134
Tabel 4. 5	Hasil Analisis Uji Validitas Disiplin Kerja.....	135
Tabel 4. 6	Hasil Uji Reliabilitas.....	136
Tabel 4. 7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	137
Tabel 4. 8	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	138
Tabel 4. 9	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	140
Tabel 4. 10	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	141
Tabel 4. 11	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak	142
Tabel 4. 12	Karakteristik Responden Berdasarkan Sumber Nafkah.....	144
Tabel 4. 13	Rekapitulasi Karakteristik Responden dengan Frekuensi dan Persentase Tertinggi.....	145

Tabel 4. 14 Kategori Berdasarkan Interval.....	147
Tabel 4. 15 Distribusi Jawaban Responden Terkait Kinerja	147
Tabel 4. 16 Frekuensi dan Persentase Kategori Jawaban Kinerja	148
Tabel 4. 17 Distribusi Jawaban Responden Terkait Stres Kerja.....	149
Tabel 4. 18 Frekuensi dan Persentase Kategori Jawaban Stres Kerja.....	150
Tabel 4. 19 Distribusi Jawaban Responden Terkait Peran Ganda	151
Tabel 4. 20 Frekuensi dan Persentase Kategori Jawaban Peran Ganda	151
Tabel 4. 21 Distribusi Jawaban Responden Terkait Disiplin Kerja	153
Tabel 4. 22 Frekuensi dan Persentase Kategori Jawaban Disiplin Kerja	154
Tabel 4. 23 Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian	155
Tabel 4. 24 Hasil Uji Heteroskedastisitas	156
Tabel 4. 25 Hasil Uji Multikolinearitas.....	157
Tabel 4. 26 Hasil Uji Normalitas	158
Tabel 4. 27 Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik.....	158
Tabel 4. 28 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	159
Tabel 4. 29 Koefisien Determinasi Berganda Stres Kerja, Peran Ganda, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	161
Tabel 4. 30 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	162
Tabel 4. 31 Hasil Uji F	165

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian	112
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	137
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	139
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	140
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	142
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak	143
Gambar 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Sumber Nafkah	144
Gambar 4. 7 Rekapitulasi Karakteristik Responden dengan Frekuensi dan Persentase Tertinggi	145
Gambar 4. 8 Frekuensi Kategori Jawaban Kinerja	148
Gambar 4. 9 Frekuensi Kategori Jawaban Kinerja	150
Gambar 4. 10 Frekuensi Kategori Jawaban Peran Ganda	152
Gambar 4. 11 Frekuensi Kategori Jawaban Disiplin Kerja	154
Gambar 4. 12 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian	155

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	200
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah.....	206
Lampiran 3 Uji Validitas	266
Lampiran 4 Uji Reliabilitas	270
Lampiran 5 Statistik Deskriptif	271
Lampiran 6 Analisis Deskriptif Variabel.....	273
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik	275
Lampiran 8 Uji Regresi.....	276

BAB I

PENDAULUAN

1.1.Latar Belakang

Kinerja merupakan salah satu tolak ukur dari kemajuan sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kecerdasan, usaha, serta kesempatan yang dilakukannya. Kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson yang dikutip Novel *et al.* (2023) adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi seseorang kepada perusahaannya. Sementara menurut Robbins dan Judge (2023), kinerja merupakan suatu keadilan dari individu atau kelompok agar dapat mengerjakan serta menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebuah perusahaan dirasa penting untuk terus menjaga kinerja karyawannya agar kualitas dan kuantitas yang diinginkan perusahaan terpenuhi.

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Qurbani *et al.* (2021) menyebutkan bahwa stres kerja adalah kondisi pekerjaan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan Rachmawati (2024) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan reaksi individu terhadap tekanan dalam konteks pekerjaan yang dapat menghasilkan efek fisik maupun psikologis ketika tuntutan pekerjaan dan konflik organisasi tidak sesuai dengan kemampuan atau sumber daya individu dalam mengatasinya. Orang-orang yang mengalami

stres menjadi *nervous* dan merasakan rasa khawatir kronis. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Menurut Aguinis (2023) faktor psikologis seperti stres kerja berperan sebagai salah satu determinan penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Tingkat stres yang tinggi cenderung melemahkan kemampuan karyawan untuk mencapai kinerja optimal karena sumber daya kognitif dan emosional mereka teralihkan untuk menghadapi tekanan pekerjaan. Sedangkan stres kerja menurut Hasibuan (2019) adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Dari beberapa pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang merasakan atau mengalami tekanan mental ataupun fisik yang disebabkan karena tuntutan dari organisasi atau perusahaan.

Terdapat beberapa penelitian yang membuktikan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Penelitian dari Chen *et al.* (2022) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kondisi kesehatan mental. Temuan ini sejalan dengan penelitian Saleh dan Shahidan (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja berkontribusi terhadap menurunnya performa karyawan, terutama ketika tekanan kerja tidak dikelola dengan baik dan memicu kelelahan fisik maupun psikologis, sehingga karyawan menjadi kurang efektif dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, penelitian Sinkey (2024) pada sektor kesehatan di Afrika Selatan juga menemukan adanya hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan, di mana peningkatan beban

kerja, konflik peran, serta kondisi kerja yang buruk menyebabkan penurunan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Meskipun demikian, hal yang bertentangan ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Arta *et al.* (2022), Darmasari (2022), Aruperes *et al.*(2022), Idris, *et.al.*(2023), Yaqin, *et.al.*,(2023), dan Hamid dan Musaba (2023) yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Apriyaniet.*al.* (2023) menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil beberapa penelitian tersebut masih ada yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun ada juga yang tidak menghasilkan kesimpulan yang sama sehingga masih terdapat kesenjangan hasil penelitian. Dengan demikian, penelitian ini ingin menguji kembali apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh peran ganda yang dijalani oleh karyawan. Ibrahim menyebutkan bahwa peran ganda digambarkan sebagai dualitas peran yang dijalani khususnya oleh wanita yaitu sebagai individu yang bekerja atau berkarir serta sebagai pengurus rumah tangga dan keluarga. Wahid (2014) berpendapat bahwa peran ganda mengacu pada kemampuan perempuan untuk berperan aktif dalam dunia profesional dan tetap menjalankan tugas-tugas domestik dan peran di keluarga. Sedangkan menurut Sugiarto (2012) peran ganda merupakan kemampuan seorang wanita untuk mengimbangi antara tuntutan pekerjaan profesional dan peran mereka di rumah tangga sebagai ibu atau istri. Dari pernyataan-pernyataan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa peran ganda

merupakan peran yang dijalani wanita dalam satu waktu secara bersamaan yaitu dalam dunia profesional atau karir dan dalam rumah tangga sebagai istri atau ibu.

Terdapat beberapa penelitian yang membuktikan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh peran ganda. Penelitian dari Obrenovic *et al.* (2020) menunjukkan bahwa konflik peran ganda berdampak terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yan *et al.* (2022) yang mengungkapkan bahwa konflik peran ganda, baik dalam bentuk *work-family conflict* maupun *family-work conflict*, memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Selain itu, Ahmad *et al.* (2024) juga menemukan bahwa peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja, dengan korelasi yang signifikan dan arah hubungan yang berlawanan, di mana semakin tinggi konflik peran yang dialami individu, maka semakin rendah tingkat kinerjanya. Meskipun demikian, dalam penelitian lain yang oleh Iskandar *et al.* (2023), Supriyati dan Qodri (2022), Abubakar *et al.* (2023), Awaluddin *et al.* (2023), Mirayanti dan Mahardiana (2023), dan Pratama *et al.* (2023) menghasilkan kesimpulan bahwa peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil beberapa penelitian tersebut masih ada yang menyatakan bahwa peran ganda berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun ada juga yang tidak menghasilkan kesimpulan yang sama sehingga masih terdapat kesenjangan hasil penelitian. Dengan demikian, penelitian ini ingin menguji kembali apakah peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dari karyawan tersebut. Disiplin kerja menurut Prasetyo & Marlina (2019) merupakan alat atau sarana untuk sebuah organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang baik, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan apa yang direncanakan. Saraswati dan Indiani (2023) menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap karyawan agar mentaati aturan yang telah dibuat oleh sebuah perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Sinambela (2016), disiplin adalah setiap perseorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap sebuah perintah dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Dari beberapa pengertian di atas, disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib dimana seseorang atau kelompok yang tergabung ke dalam sebuah organisasi berkehendak untuk mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Terdapat beberapa penelitian yang membuktikan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Penelitian dari Esther (2025) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja organisasi secara keseluruhan, karena disiplin membantu menciptakan perilaku kerja yang konsisten, tertib, dan selaras dengan tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Chew dan Taylor (2021) di Zambia yang menemukan bahwa prosedur disipliner berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Agbo (2020) pada industri manufaktur di Nigeria juga mengonfirmasi bahwa sistem disiplin kerja, termasuk kode etik, prosedur

disipliner, dan sistem pengawasan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Meskipun demikian, terdapat beberapa penelitian yang berbeda dihasilkan dari penelitian yang dilakukan oleh Fitri *et al.* (2022) yang menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnawati (2022) yang menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh sama sekali terhadap kinerja karyawan. Hasil beberapa penelitian tersebut masih ada yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun ada juga yang tidak menghasilkan kesimpulan yang sama sehingga masih terdapat kesenjangan hasil penelitian. Dengan demikian, penelitian ini ingin menguji kembali apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan di Perusahaan X di Temanggung. Dalam penelitian ini, perusahaan tersebut memberikan izin untuk dijadikan objek penelitian dengan memberikan informasi atau data yang dibutuhkan dalam penelitian, namun tidak berkenan untuk disebutkan nama perusahaan tersebut sehingga selanjutnya akan ditulis sebagai Perusahaan X. Perusahaan X merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi sepatu di Indonesia dengan kualitas ekspor. Perusahaan tersebut memiliki ribuan karyawan untuk mencukupi kebutuhan produk di pasar. Untuk selain memperhatikan jumlah karyawan yang bekerja, kualitas dari kinerja karyawan akan menjadi salah faktor yang diperhatikan oleh perusahaan. Tidak pastinya produk yang dihasilkan dalam proses produksi merupakan masalah umum di Perusahaan X yang banyak

disebabkan karena kinerja karyawan yang tidak menentu. Turunnya kinerja karyawan dapat menurunkan kualitas dan kuantitas sepatu yang dihasilkan dan berpotensi menimbulkan kerugian karena gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kinerja dari karyawan. Kinerja yang menurun di Perusahaan X tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah stres kerja yang tinggi, peran ganda yang dijalani karyawan khususnya karyawan wanita, serta kurangnya kedisiplinan sebagai efek domini dari peran ganda. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dari stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diharapkan dapat digunakan untuk bahan pertimbangan pemilihan kebijakan bagian Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menentukan kebijakan sehingga kinerja karyawan tetap sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini berfokus pada permasalahan kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja. Dalam konteks organisasi, ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam menentukan kualitas dan efektivitas kinerja karyawan. Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik berpotensi menurunkan fokus dan produktivitas, sementara peran ganda dapat menimbulkan konflik peran yang memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Di sisi lain, disiplin kerja menjadi faktor yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam

menjalankan tugas. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan.

Dari latar belakang permasalahan tersebut, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah peran ganda memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Dari variabel yang diteliti, variabel apakah yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah peran ganda memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di antara stres kerja, peran ganda, atau disiplin kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi manajemen dalam merancang kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengurangi tingkat stres kerja, mengelola konflik peran yang dialami karyawan, serta meningkatkan kedisiplinan kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi penulis untuk mengembangkan kemampuan akademik, khususnya dalam menyusun karya ilmiah yang sistematis, logis, dan berbasis data. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengasah keterampilan dalam mengidentifikasi masalah, merumuskan hipotesis, mengolah dan menganalisis data, serta menarik kesimpulan secara objektif. Melalui proses penelitian ini, penulis diharapkan memperoleh wawasan baru terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi bekal dalam dunia kerja maupun studi lanjutan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi akademisi, mahasiswa, dan peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik serupa, khususnya yang berkaitan dengan stres kerja, peran ganda, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Temuan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan, pengembangan model penelitian, maupun dasar untuk melakukan penelitian lanjutan dengan variabel, metode, atau objek yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan hal yang krusial bagi sebuah organisasi sehingga dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi yang menentukan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan bisnis, sehingga dibutuhkan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*) yang sistematis dan terintegrasi. Manajemen SDM mencakup serangkaian kegiatan seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, penilaian kinerja, serta pemberian imbalan dan pengelolaan hubungan kerjasemua ini dirancang untuk memaksimalkan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi dan menjaga keseimbangan hak-kewajiban antara organisasi dan pekerja (Boxall & Purcell, 2022).

Manajemen sumber daya manusia menurut Novel *et al.* (2023) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Sedangkan menurut Dessler (2023) manajemen SDM adalah proses untuk mendapatkan, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk

mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu alat atau pendekatan yang digunakan untuk mengelola manusia sebagai sumber daya yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau organisasi demi mencapai tujuan bersama.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam menentukan kualitas dari sumber daya manusia di suatu perusahaan. Bohlander dan Snell (2023) menyebutkan bahwa fungsi dari manajemen adalah sebagai berikut:

1. *Human Resource Planning*

Menyangkut identifikasi kebutuhan dari sumber daya manusia di dalam organisasi, baik dari segi kuantitas ataupun kualitas, untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. *Recruitment*

Seorang karyawan merupakan bagian yang paling penting karena karyawan dibutuhkan perusahaan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Maka sebelum sebuah perusahaan dijalankan, perusahaan akan melakukan sebuah proses pencarian karyawan.

3. *Selection*

Calon karyawan yang dipilih berdasarkan standarisasi perusahaan dan telah memberikan data diri dan data spesifikasi perusahaan akan dipilih berdasarkan dengan kualifikasinya. Dalam tahap penyeleksian, biasanya dilakukan sebuah proses dimana kriteria data calon karyawan tersebut sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Dalam tahap tersebut, perusahaan akan melakukan pendataan dan pencatatan, kemudian memasukkan dan mengkategorikan calon karyawan tersebut kepada deskripsi pekerjaan.

4. *Employee Development*

Dalam tahapan tersebut, karyawan yang telah diterima oleh perusahaan harus melakukan beberapa proses pelatihan dan pengembangan sehingga nantinya karyawan tersebut terbiasa dengan pekerjaan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

5. *Performance Appraisal*

Proses *performance appraisal* harus didukung dan dibantu dengan kemampuan dan keahlian karyawan dalam mengembangkan dan membuat suatu inovasi terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan dapat bekerja sesuai target atau melebihi batas kemampuan dan standarisasi perusahaan, maka karyawan berhak untuk mendapatkan penghargaan berdasarkan kinerja yang diberikannya.

6. *Compensation Management*

Setiap karyawan bekerja atas keinginan pencapaian akan suatu materi, sedangkan pihak perusahaan sangat membutuhkan karyawan

untuk dapat menggunakan kemampuan dan keahlian mereka untuk menjalankan perusahaan tersebut.

7. *Benefit Management*

Jika manajemen kompensasi melihat menitikberatkan kepada materi yang didapatkan oleh karyawan, keuntungan disini berfokus pada *value* yang didapatkan perusahaan atau organisasi ketika memberikan kompensasi kepada karyawan.

8. *Employee Relations Management*

Melibatkan upaya untuk membangun dan menjaga hubungan yang positif antara manajemen dan karyawan, serta penanganan konflik yang mungkin muncul.

9. *Performance Management*

Termasuk pembuatan atau implementasi sistem untuk mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan.

10. *Separation*

Terkait dengan manajemen pemutusan hubungan kerja, baik melalui pensiun, pengunduran diri, atau pemecatan.

Hasibuan (2019) mengungkapkan fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Perencanaan

Perencanaan melibatkan pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi tujuan perusahaan, yang dicapai melalui penerapan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian meliputi penetapan hubungan kerja, pendelegasian wewenang, pembagian kerja, koordinasi, dan integrasi seluruh karyawan ke dalam organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan melibatkan pengendalian semua karyawan untuk bekerja sama secara harmonis dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Aktivitas untuk mengontrol atau mengawasi tiap kinerja dari setiap karyawan maupun manajer untuk tetap berjalan pada kebijakan perusahaan pada pencapaian tujuan. Kegiatan pengendalian memiliki tujuan untuk meminimalisir terjadinya penyimpangan.

5. Pengadaan

Aktivitas untuk mengontrol atau mengawasi tiap kinerja dari setiap karyawan maupun manajer untuk tetap berjalan pada kebijakan perusahaan pada pencapaian tujuan. Kegiatan pengendalian memiliki tujuan untuk meminimalisir terjadinya penyimpangan.

6. Pengembangan

Pengembangan mencakup prosedur untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi mengacu pada imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk manfaat langsung tidak langsung, seperti imbalan uang atau barang.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah proses mempertemukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawannya, dengan tujuan menjalin hubungan yang saling menguntungkan dan harmonis.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan melibatkan peningkatan aspek fisik, mental, dan loyalitas karyawan untuk memastikan kolaborasi berkelanjutan mereka dengan perusahaan sampai mereka pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi kritis manajemen sumber daya manusia dan faktor dalam mencapai tujuan organisasi. Ini melibatkan memiliki kemauan dan pengetahuan untuk mematuhi kebijakan perusahaan dan norma-norma masyarakat.

11. Pemberhentian

Pemberhentian mengacu pada proses berakhirnya hubungan kerja individu dengan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak.

Sedangkan teori yang dikemukakan oleh Dessler (2023) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan ini meliputi menetapkan tujuan atau standar dari pekerjaan yang dilakukan, mengembangkan aturan yang diterapkan, dan menjalankan prosedur yang berlaku, serta mengembangkan rencana dan perkiraan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian mencakup memberi tugas kepada setiap bawahan, membentuk sebuah departemen, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membangun saluran otoritas dan komunikasi, serta melakukan koordinasi pekerjaan dengan bawahan.

3. Penempatan

Penempatan ini meliputi menentukan jenis orang seperti apa yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar kinerja yang berlaku, menentukan kompensasi yang diterima karyawan, mengevaluasi kinerja, melakukan konseling karyawan, serta memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan.

4. Memimpin

Membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, menjaga moral, dan memotivasi bawahan.

5. Mengontrol

Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau tingkat produks. Memeriksa untuk melihat bagaimana kinerja

sebenarnya dibandingkan dengan standar perusahaan yang berlaku.

Dengan mengambil tindakan korektif sesuai kebutuhan.

Dengan memperhatikan beberapa teori di atas dapat digaris bawahi bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai petunjuk atau arah dalam menjalankan sebuah organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia juga sangat penting bagi keberlangsungan suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya.

2.1.1.3. Pendekatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mengelola sumber daya manusia, dari pihak organisasi perlu melakukan pendekatan yang dapat menciptakan interaksi yang baik dan berkualitas bagi seluruh sumber daya manusia di organisasi tersebut. Menurut Rivai (2014) terdapat 5 pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Pendekatan Strategis

Keberhasilan dari rencana yang dibuat oleh perusahaan dapat dicapai dengan keterlibatan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat dikatakan efektif jika manajer dan departemen sumber daya manusia dapat mencapai tujuan strategis.

2. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang mengatur individu-individu dalam perusahaan, oleh karena itu penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia tidak boleh diabaikan.

3. Pendekatan Manajemen

Setiap manajer memegang tanggung jawab manajemen sumber daya manusia. Departemen ini dipandang sebagai pelayanan terhadap manajemen karyawan dengan memanfaatkan keahlian atau keterampilan.

4. Pendekatan Proaktif

Manajemen sumber daya manusia melibatkan karyawan untuk berkontribusi dalam mengantisipasi komplikasi sebelum menjadi lebih rumit.

5. Pendekatan Sistem

Pendekatan sistem terjadi di dalam perusahaan dengan memberikan umpan balik tentang produktivitas karyawan dalam organisasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Dessler (2023) yang menyebutkan bahwa pendekatan sumber daya manusia terdiri dari:

1. Pendekatan Klasik (Mekanis), adalah pendekatan yang menggunakan mesin dan alat bantu dalam berhubungan dengan tenaga kerja dimana dapat menghemat waktu atau efisiensi waktu yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yang nantinya hal tersebut menjelaskan suatu penekanan biaya upah karyawan yang minim sehingga organisasi dapat menurunkan biaya produksi dan biaya penjualan organisasi.
2. Pendekatan *Paternalistic* (Paternalisme), adalah bentuk pendekatan yang menganggap manajemen sebagai pelindung karyawan dengan

adanya berbagai usaha yang telah dilakukan oleh pimpinan perusahaan agar para pekerja berpikir untuk tidak mencari bantuan dari pihak lain.

3. Pendekatan *Human Relation* (Hubungan sosial antar karyawan dalam organisasi), merupakan suatu pendekatan yang dilakukan dalam mengatur hubungan yang terjadi antar sesama karyawan ataupun pimpinan dengan karyawan yang bekerja dalam organisasi guna mencapai hasil dari tujuan yang akan dicapai dalam organisasi, dimana dalam hubungan yang terjalin terdapat beberapa permasalahan yang terjadi dan dapat diselesaikan dengan baik dalam organisasi.

Dengan adanya pendekatan, maka mempermudah para manajer untuk mengenali karakteristik dari tiap individunya sehingga mempermudah dalam proses mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) diperlukan oleh organisasi untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. HRM mencakup berbagai kegiatan seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta sistem kompensasi dan penghargaan yang terintegrasi untuk mengelola karyawan secara optimal. Tujuan utama HRM adalah mengoptimalkan kontribusi karyawan sehingga organisasi dapat mencapai produktivitas

yang tinggi dan tujuan strategisnya, sekaligus mendukung perkembangan individu dalam lingkungan kerja yang sehat dan kondusif (Dessler, 2023).

Sutrisno (2020) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Mempertimbangkan untuk mengambil peran utama dalam bentuk kebijakan SDM guna memastikan organisasi berada di posisi efektif dan termotivasi tinggi serta selalu siap untuk membuat perubahan dan secara hukum memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka.
2. Menerapkan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan tercapainya tujuan organisasi.
3. Membantu mengembangkan arah dan strategi perusahaan secara keseluruhan, terutama yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi bantuan dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Mengelola berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja agar meyakinkan bahwa mereka tidak menghalangi organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dan manajemen organisasi
7. Bertindak sebagai pemelihara standar dan nilai dalam manajemen SDM.

Sedangkan menurut Dessler (2023), tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dapat dikelola secara efektif agar memberikan kontribusi optimal bagi organisasi, baik dari sisi organisasi maupun individu. Tujuan MSDM tersebut meliputi:

1. *Social Objective*

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa praktik ketenagakerjaan dilakukan secara adil, etis, dan bertanggung jawab, serta meminimalkan dampak negatif terhadap individu maupun masyarakat.

2. *Organizational Objective*

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya dengan memastikan bahwa kebijakan dan praktik SDM selaras dengan kebutuhan dan arah organisasi.

3. *Functional Objective*

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menjaga kontribusi sumber daya manusia tetap optimal sesuai dengan kebutuhan setiap bagian organisasi, sehingga tidak terjadi kelebihan maupun kekurangan tenaga kerja.

4. *Individual Objective*

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadi mereka, seperti pengembangan

kompetensi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan, agar tetap termotivasi dan berkomitmen terhadap organisasi.

Setiap perusahaan memiliki tujuan masing-masing serta memiliki caranya sendiri, namun tujuan utamanya tetap mempertahankan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan agar karyawan tersebut tetap berkompeten dalam bidangnya. Dengan penerapan yang maksimal, akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.2. Kinerja Karyawan

2.1.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu elemen yang penting dimana akan berpengaruh ke segala kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi. Perusahaan atau organisasi membutuhkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuannya. Menurut Novel *et al.* (2023), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Menurut Dessler (2023), kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja menurut Hasibuan (2019) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan kecerdasannya, usaha, serta kesempatan yang dilakukannya.

Pendapat dari Amstrong dan Taylor (2020), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sebagai bentuk realisasi dari tanggung jawab pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses pencapaian tujuan kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan Robbins dan Judge (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang dapat diamati dan diukur berdasarkan kriteria atau tolok ukur yang telah disepakati bersama dalam organisasi, seperti kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Dari beberapa pengertian kinerja di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu keadilan dari individu maupun kelompok agar dapat mengerjakan serta menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi akan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor yang berasal dari internal maupun eksternal. Menurut Novel *et al.* (2023) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan

Bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki.

2. Motivasi

Suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.

3. Dukungan yang diterima

Pemberian dukungan dari perusahaan baik berupa sarana penunjang kerja, pelatihan, maupun penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi lebih bersemangat yang berimbas kepada peningkatan kinerja.

5. Hubungan dengan organisasi

Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2023), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan karakteristik individu dan perilaku kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor kemampuan

Kemampuan mencerminkan kapasitas individu dalam melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaannya, baik yang bersifat intelektual maupun fisik.

2. Faktor motivasi

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan kerja.

3. Kesempatan berprestasi

Kinerja juga dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan kemampuannya melalui dukungan sistem dan lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Dessler (2023) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

1. Kompetensi karyawan

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan karyawan melaksanakan tugas secara efektif.

2. Motivasi dan sikap kerja

Motivasi dan sikap kerja menentukan seberapa besar usaha yang diberikan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Wewenang dan tanggung jawab

Kinerja dipengaruhi oleh kejelasan peran, wewenang, dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

4. Disiplin kerja

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur organisasi yang mendukung stabilitas dan konsistensi kerja.

Berdasarkan faktor-faktor yang diuraikan di atas, apabila suatu organisasi menginginkan kinerja karyawan dapat berjalan dengan optimal, maka perusahaan harus mementingkan kinerja yang dimiliki karyawan agar hasilnya maksimal.

2.1.2.3. Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki beberapa manfaat. Menurut Dessler (2023), hasil penilaian kinerja karyawan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial serta pengembangan sumber daya manusia. Adapun manfaat kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Prestasi

Melalui penilaian kinerja, karyawan dan manajer memperoleh umpan balik mengenai hasil kerja yang telah dicapai. Umpan balik ini dapat digunakan untuk memperbaiki kelemahan, meningkatkan kualitas kerja, serta mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.

2. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kinerja yang objektif memungkinkan organisasi memberikan kesempatan yang adil kepada karyawan untuk menempati posisi atau jabatan sesuai dengan kompetensi, keterampilan, dan potensi yang dimilikinya.

3. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesenjangan kemampuan karyawan. Dengan demikian, perusahaan

dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai guna meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja.

4. Penyesuaian Kompensasi

Kinerja karyawan menjadi dasar dalam menentukan sistem kompensasi, seperti gaji, bonus, insentif, dan bentuk penghargaan lainnya. Karyawan dengan kinerja tinggi akan memperoleh imbalan yang sepadan dengan kontribusinya.

5. Keputusan Promosi dan Demosi

Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan promosi, mutasi, maupun pengembangan karier karyawan. Karyawan dengan kinerja baik memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh kenaikan jabatan.

Sedangkan menurut Armstrong (2020), kinerja karyawan memiliki berbagai kegunaan penting yang mendukung efektivitas fungsi HR dan pencapaian tujuan organisasi. Adapun kegunaan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Basis of Evaluation and Improvemnet*

Penilaian kinerja memberi manajer dan karyawan umpan balik formal yang membantu memperbaiki kualitas dan efektivitas kerja.

2. *Objective Basis for Reward Decisions*

Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai dasar objektif dalam menentukan pemberian imbalan, bonus, insentif, atau peningkatan kompensasi dalam organisasi.

3. *Identifying Training and Development Needs*

Penilaian kinerja mengidentifikasi area di mana karyawan membutuhkan pelatihan atau pengembangan keterampilan lebih lanjut.

4. *Career and Succession Planning*

Data kinerja membantu organisasi dalam perencanaan karier serta pengambilan keputusan promosi atau mutasi yang tepat.

5. *Enhancing Communication and Expectations*

Proses penilaian kinerja memperkuat komunikasi antara manajer dan karyawan mengenai harapan kerja, standar prestasi, serta tujuan organisasi.

6. *Improving Organizational Performance*

Dengan mengoptimalkan kualitas dan produktivitas kerja melalui sistem kinerja, organisasi dapat meningkatkan kinerja keseluruhan dan mencapai target strategis.

Sedangkan manfaat penilaian kinerja karyawan menurut Sutrisno (2020) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasi karyawan dengan lebih maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat memiliki pengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan serta kualitas kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

2.1.2.4. Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi atau indikator dijadikan sebagai tolak ukur atau landasan dalam mengukur kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Novel *et al.* (2023) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dari kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas dari hasil adalah jumlah yang dihasilkan pada saat melaksanakan pekerjaan.
2. Kualitas dari hasil adalah kualitas yang dihasilkan oleh karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan.
3. Ketepatan waktu dari hasil adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya apakah sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan atau belum.
4. Kehadiran adalah suatu keyakinan karyawan yang hadir tepat waktu di perusahaan.
5. Kemampuan bekerjasama adalah suatu kemampuan yang dimiliki karyawan untuk dapat bekerja dengan rekan kerjanya atau bahkan orang lain untuk menyelesaikan tugasnya.

Menurut Robbins dan Judge (2023), kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai dimensi yang mencerminkan hasil kerja, perilaku kerja, serta kontribusi individu terhadap organisasi. Indikator-indikator kinerja tersebut meliputi:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengacu pada tingkat ketepatan, kerapian, dan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menunjukkan jumlah output atau volume pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.

4. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas menunjukkan tingkat pencapaian tujuan kerja, sedangkan efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil tersebut.

5. Kemandirian Kerja

Dalam hal ini, organisasi memperhatikan sejauh mana karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawabnya tanpa harus diawasi secara terus-menerus.

6. Hubungan Interpersonal dan Kerja Sama

Indikator ini mencerminkan kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja, membangun hubungan yang positif, serta berkontribusi dalam tim.

Sedangkan indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2014) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah suatu hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah diberikan perusahaan yang dapat dilihat dari kerapihan dan juga ketelitiannya. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja karyawan yang dinyatakan dalam satuan angka dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Dengan begitu, kuantitas kerja adalah penilaian pada hasil kerja karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jika karyawan

mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar maka pelaksanaan tugasnya dengan baik.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia dalam bertindak laku maupun dalam perbuatannya yang disengaja ataupun tidak sengaja. Tanggung jawab dalam pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan dalam menerima dan melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dari indikator yang dijabarkan, penelitian ini akan menggunakan indikator dari Mangkunegara (2014) yaitu kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

2.1.3. Stres Kerja

2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja

Dalam psikologi, stres digunakan untuk menunjukkan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisme agar dapat beradaptasi atau menyesuaikan diri. Menurut Robbins dan Judge (2023) stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Stres kerja menurut Armstrong dan Taylor (2020), stres kerja merupakan reaksi fisik dan psikologis karyawan terhadap tekanan yang timbul dari ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan

kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu. Sedangkan menurut Hasibuan (2019), stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Orang yang mengalami stres cenderung merasa *nervous* dan merasakan kondisi kronis.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami suatu tekanan baik mental atau fisik yang disebabkan karena tuntutan dari organisasi atau perusahaan.

2.1.3.2. Penyebab Stres Kerja

Suatu kondisi yang dapat menimbulkan stres disebut sebagai stressors. Menurut Robbins dan Judge (2023), sumber stres dapat berasal dari lingkungan kerja maupun dari kehidupan pribadi individu. Secara umum, stressors dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu::

1. Organizational Stressor

Stres yang berasal dari lingkungan kerja berkaitan dengan tuntutan dan kondisi pekerjaan yang dihadapi karyawan. Sumber stres ini meliputi beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, konflik peran, ketidakjelasan peran, kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, serta perubahan dalam organisasi seperti restrukturisasi, kebijakan baru, dan perkembangan teknologi.

2. Personal Stressor.

Stres juga dapat bersumber dari kehidupan pribadi individu di luar pekerjaan, seperti masalah keluarga, kondisi kesehatan, tekanan finansial, serta berbagai perubahan dalam kehidupan. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi kondisi emosional dan psikologis karyawan, sehingga berdampak pada konsentrasi, motivasi, dan kinerja di tempat kerja.

Suatu kondisi yang dapat menimbulkan stres disebut sebagai *stressors*. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2020) sumber stres dapat diklasifikasikan menjadi dua kelompok utama, yaitu *organizational stressors* dan *extraorganizational stressors*. Kedua sumber stres tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. *Organizational Stressor*

Organizational stressors merupakan sumber stres yang berasal dari lingkungan kerja dan sistem organisasi. Sumber stres ini meliputi tuntutan pekerjaan yang berlebihan, tekanan waktu, konflik peran, ketidakjelasan peran, kurangnya dukungan sosial di tempat kerja, serta kondisi kerja yang tidak kondusif. Selain itu, perubahan dalam organisasi seperti restrukturisasi, perubahan kebijakan, dan penerapan teknologi baru juga dapat menjadi sumber stres bagi karyawan.

2. *Extraorganizational Stressor*

Extraorganizational stressors adalah sumber stres yang berasal dari luar lingkungan kerja, seperti masalah keluarga, kondisi kesehatan, tekanan ekonomi, dan perubahan dalam kehidupan pribadi. Faktor-

faktor ini dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis individu dan secara tidak langsung berdampak pada sikap, emosi, serta kinerja karyawan di tempat kerja.

Dari beberapa pernyataan di atas dapat dilihat bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari diri sendiri, atau dari luar individu, dari lingkungan kerja atau dari luar lingkungan kerja. Dengan banyaknya penyebab, stres kerja mendapatkan perhatian dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.3.3. Gejala Stres Kerja

Stres kerja dapat dilihat melalui gejala-gejala yang terlihat atau dirasakan oleh individu. Menurut Hamali (2018), gejala pada stres di tempat kerja adalah sebagai berikut:

1. Gejala stres pada tingkat individu

- a. Reaksi fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, dan hipertensi.
- b. Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, serta merasa tersaingi.
- c. Reaksi kognitif seperti sulit konsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit mempelajari hal baru, dan sulit dalam membuat keputusan.
- d. Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak

2. Gejala stres pada tingkat organisasi

- a. Tingkat absensi karyawan
- b. Fluktuatif staff tinggi
- c. Masalah indisipliner
- d. Kesalahan dan kecelakaan kerja
- e. Biaya yang dinaikkan,
- f. Kompensasi atau perawatan kesehatan.

Menurut WHO (2022), stres kerja dapat memengaruhi individu secara menyeluruh, baik dari aspek psikologis, fisiologis, maupun perilaku. Dampak stres kerja tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Gejala Psikologis

- a. Perasaan cemas dan gelisah
- b. Mudah tersinggung dan perubahan suasana hati
- c. Kelelahan mental (*mental exhaustion*)
- d. Menurunnya motivasi kerja
- e. Kesulitan berkonsentrasi
- f. Menurunnya kepuasan kerja
- g. Perasaan tertekan dan tidak berdaya
- h. Munculnya gejala *burnout*
- i. Gangguan emosional
- j. Risiko depresi ringan hingga berat

2. Gejala Fisiologis

- a. Peningkatan denyut jantung dan tekanan darah

- b. Ketegangan otot
 - c. Sakit kepala
 - d. Gangguan tidur
 - e. Kelelahan fisik berkepanjangan
 - f. Gangguan pencernaan
 - g. Penurunan daya tahan tubuh
 - h. Masalah pernapasan
 - i. Gangguan hormon akibat peningkatan hormon stres
 - j. Meningkatnya risiko gangguan kesehatan kronis
3. Gejala Perilaku
- a. Penurunan produktivitas
 - b. Meningkatnya tingkat absensi
 - c. Menunda pekerjaan
 - d. Menarik diri dari lingkungan sosial
 - e. Mudah marah dan konflik dengan rekan kerja
 - f. Perubahan pola tidur
 - g. Gangguan pola tidur
 - h. Penurunan komitmen kerja
 - i. Menghindari tanggung jawab
 - j. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal

Robbins dan Judge (2023) menyatakan bahwa secara umum, individu yang mengalami tingkat stres yang tinggi dapat mengalami tiga kategori gejala umum, yaitu:

1. Gejala fisiologis, yaitu perubahan dalam metabolisme, meningkatnya laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung;
2. Gejala psikologis, yaitu ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda;
3. Gejala perilaku, yaitu perubahan dalam produktivitas, absensi, tingkat keluarnya karyawan, perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya kebiasaan merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Berdasarkan gejala-gejala yang disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja sebenarnya dapat diamati. Hal tersebut memudahkan perusahaan untuk mengendalikan mengamati stres kerja yang dialami karyawan

2.1.3.4. Indikator Stres Kerja

Untuk mengukur stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dibutuhkan indikator-indikator stres kerja. Robbins dan Judge (2023) menyebutkan indikator stres kerja dibagi menjadi tiga berdasarkan akibat dari stres tersebut yaitu:

1. *Physiological symptoms* (gejala fisiologis) merupakan gejala yang mengganggu kesehatan fisiologis tubuh, diantaranya perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya denyut jantung, meningkatnya

intensitas pernafasan dan meningkatnya tekanan darah. Hal tersebut yang membuat sakit kepala dan juga serangan jantung.

2. *Psychological symptoms* (gejala psikologi) merupakan gejala yang berpengaruh kepada kejiwaan yaitu ketegangan, kecemasan, mudah tersinggung, kebosanan, dan sikap untuk menunda pekerjaan.
3. *Behavioral symptoms* (gejala perilaku) merupakan gejala stres kerja yang berdampak pada perilaku bekerja seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi, dan *turnover*. Selain itu, gejala ini juga akan mengubah pola makan, meningkatnya intensitas merokok dan mengonsumsi alkohol, bicara sangat cepat, mudah gelisah, dan gangguan pola tidur.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2020), stres kerja dapat diidentifikasi melalui berbagai respons individu yang muncul sebagai akibat dari tekanan kerja. Respons tersebut dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama, yaitu respons psikologis, fisiologis, dan perilaku.

1. Respon Psikologis

Respons psikologis merupakan reaksi mental dan emosional individu terhadap tekanan yang dialaminya. Beberapa indikator respon psikologis meliputi:

a. *Anxiety* (Kecemasan)

Karyawan merasa gelisah, khawatir berlebihan, dan tidak tenang dalam menjalankan pekerjaannya.

b. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)

Karyawan merasa lelah secara mental, kehilangan semangat, dan merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan.

c. *Irritability* (Mudah Tersinggung)

Individu menjadi lebih sensitif, mudah marah, dan sulit mengendalikan emosi.

d. *Depression or Low Mood* (Perasaan Tertekan)

Karyawan mengalami perasaan sedih berkepanjangan, tidak berdaya, dan kehilangan minat terhadap pekerjaan.

e. *Decreased Concentration* (Penurunan Konsentrasi)

Stres menyebabkan kesulitan dalam fokus, berpikir jernih, dan mengambil keputusan.

2. Respons Fisiologis

Respons fisiologis merupakan reaksi tubuh terhadap tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus. Beberapa indikatornya antara lain:

a. *Increased Heart Rate and Blood Pressure* (Peningkatan Denyut Jantung dan Tekanan Darah)

Tubuh bereaksi terhadap stres dengan meningkatkan aktivitas sistem saraf.

b. *Muscle Tension* (Ketegangan Otot)

Stres menyebabkan otot menjadi tegang, yang sering memicu nyeri leher, bahu, dan punggung.

c. *Fatigue* (Kelelahan Fisik)

Karyawan merasa cepat lelah meskipun tidak melakukan aktivitas berat.

d. *Sleep Disturbance* (Gangguan Tidur)

Stres mengganggu pola tidur, seperti sulit tidur atau sering terbangun.

e. *Headaches and Digestive Problems* (Sakit Kepala dan Gangguan Pencernaan)

Tekanan kerja dapat memicu keluhan fisik seperti sakit kepala dan masalah lambung.

3. Respons Perilaku

Respons perilaku merupakan perubahan tindakan individu sebagai dampak dari tekanan kerja. Indikatornya meliputi:

a. *Decreased Job Performance* (Penurunan Kinerja)

Stres membuat karyawan sulit mencapai target kerja dan menurunkan kualitas hasil kerja.

b. *Absenteeism* (Meningkatnya Ketidakhadiran)

Karyawan lebih sering absen atau menghindari pekerjaan.

c. *Withdrawal Behavior* (Menarik Diri)

Individu mengurangi interaksi sosial dengan rekan kerja dan lingkungan sekitarnya.

d. *Procrastination* (Menunda Pekerjaan)

Stres menyebabkan kecenderungan menunda tugas dan tanggung jawab.

e. *Increased Risk Behaviors* (Perilaku Berisiko)

Individu cenderung melakukan perilaku tidak sehat sebagai pelampiasan, seperti pola makan tidak teratur atau kebiasaan buruk lainnya.

Indikator stres kerja yang lain disebutkan oleh Spector (2021) yaitu:

1. *Emotional Strain* (Tekanan Emosional)

a. *Anxiety* (Kecemasan)

Karyawan merasa gelisah, khawatir berlebihan, dan tidak tenang saat bekerja.

b. *Irritability* (Mudah Tersinggung)

Individu menjadi lebih sensitif, mudah marah, dan emosinya tidak stabil.

c. *Depression* (Perasaan Tertekan)

Karyawan merasa sedih, putus asa, dan kehilangan semangat kerja.

d. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)

Individu merasa terkuras secara mental dan kehilangan energi untuk bekerja.

2. *Physical Strain* (Tekanan Fisik)

a. *Fatigue* (Kelelahan)

Karyawan merasa cepat lelah meskipun tidak melakukan aktivitas berat.

- b. *Headaches* (Sakit Kepala)
Tekanan kerja memicu sakit kepala yang berulang.
 - c. *Sleep Disturbance* (Gangguan Tidur)
Karyawan mengalami kesulitan tidur atau sering terbangun.
 - d. *Muscle Tension* (Ketegangan Otot)
Stres menyebabkan ketegangan pada leher, bahu, dan punggung.
3. *Behavioral Strain* (Perubahan Perilaku)
- a. *Absenteeism* (Meningkatnya Ketidakhadiran)
Karyawan lebih sering absen atau menghindari pekerjaan.
 - b. *Withdrawal Behavior* (Menarik Diri)
Individu mengurangi interaksi sosial dengan rekan kerja.
 - c. *Procrastination* (Menunda Pekerjaan)
Karyawan cenderung menunda tugas dan tanggung jawab.
 - d. *Reduced Productivity* (Penurunan Produktivitas)
Output kerja menurun baik dari segi kualitas maupun kuantitas.
4. *Attitudinal Outcomes* (Perubahan Sikap Kerja)
- a. *Job Dissatisfaction* (Ketidakpuasan Kerja)
Karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.
 - b. *Low Organizational Commitment* (Menurunnya Komitmen)
Loyalitas terhadap organisasi berkurang.
 - c. *Negative Work Attitudes* (Sikap Kerja Negatif)
Muncul sikap sinis, apatis, dan tidak peduli terhadap pekerjaan.

Penelitian ini akan menggunakan indikator dari Robbins dan Judge (2023) yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku sebagai tolak ukur stres kerja pada karyawan.

2.1.4. Peran Ganda

2.1.4.1. Pengertian Peran Ganda

Peran ganda umumnya dialami oleh wanita karier yang berkeluarga karena mereka harus menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga. Menurut Utaminingsih (2017) peran ganda (*dual roles*) menggambarkan situasi di mana seorang individu khususnya wanita harus menjalankan peran sebagai pekerja profesional sekaligus sebagai pengurus rumah tangga dan anggota keluarga. Dalam konteks ini, tuntutan dari kedua peran tersebut seringkali saling bersaing dan dapat menyebabkan konflik peran apabila sumber daya individu seperti waktu, energi, dan perhatian tidak mencukupi untuk memenuhi tuntutan kedua domain kehidupan tersebut secara bersamaan.

Peran ganda dalam konteks pekerjaan dan keluarga dalam literatur kontemporer sering dibahas melalui konsep *work-family conflict* (*konflik kerja-keluarga*), yaitu suatu kondisi di mana tuntutan dari peran pekerjaan dan peran keluarga saling bertentangan sehingga keterlibatan dalam satu peran menghambat keterlibatan dalam peran lainnya. Berdasarkan ulasan literatur terbaru, *work-family conflict* terjadi ketika tekanan dari pekerjaan tidak kompatibel dengan tekanan dari keluarga yang menyebabkan keterbatasan dalam pemenuhan tuntutan kedua

domain tersebut secara bersamaan. Konflik peran ini mencerminkan kesulitan individu dalam menyeimbangkan tuntutan profesional dan tanggung jawab domestik, yang berdampak pada kesejahteraan psikologis dan kehidupan kerja-keluarga secara keseluruhan (Sohal, Sharma, dan Sharma 2025).

Berdasarkan uraian yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa peran ganda adalah peran-peran yang dilakukan perempuan dalam kehidupannya meliputi lebih dari satu peran yaitu peran yang berkaitan dengan peran domestik atau rumah tangga dan peran publik atau peran di luar rumah tangga. Peran perempuan dalam urusan domestik merupakan peran yang sudah sejak lama dan ditanamkan secara kultur untuk dapat dikerjakan oleh perempuan, sementara laki-laki tidak memiliki kewajiban melakukan pekerjaan rumah tangga atau dapat juga membantu pekerjaan rumah tangga.

2.1.4.2. Jenis-Jenis Peran

Menurut Handelzalts (2024), peran khususnya di dalam rumah tangga terbagi menjadi dua, yaitu:

1. *Family Role* (Peran Keluarga/Domestik)

Peran ini berkaitan dengan tanggung jawab individu terhadap keluarga dan tugas domestik, seperti merawat anak, mengatur kebutuhan rumah tangga, serta memenuhi peran sebagai anggota keluarga yang mendukung kesejahteraan keluarga secara keseluruhan. Peran ini sering kali melibatkan kegiatan harian yang

bersifat interpersonal dan berkaitan dengan pemeliharaan hubungan dalam keluarga sehingga berdampak pada keseimbangan peran secara umum.

2. *Work Role* (Peran Pekerjaan/ Publik)

Peran ini merujuk pada tanggung jawab yang dijalankan individu dalam konteks pekerjaan di luar rumah, termasuk tugas profesional, pencapaian target kerja, serta kontribusi terhadap produktivitas organisasi. Peran pekerjaan bersifat publik dan berkaitan dengan keterlibatan individu dalam aktivitas produktif yang mendukung kebutuhan ekonomi dan pengembangan karier.

3. *Community/Social Role* (Peran Sosial/Masyarakat)

Selain peran keluarga dan peran pekerjaan, beberapa literatur modern juga mencakup peran yang berkaitan dengan keterlibatan dalam masyarakat atau komunitas. Peran sosial ini melibatkan partisipasi individu dalam aktivitas kemasyarakatan, relawan, atau kelompok sosial yang mendukung solidaritas serta membangun hubungan sosial di luar keluarga dan pekerjaan, yang dapat berdampak pada perasaan keterikatan sosial dan dukungan emosional.

Peran individu dalam kehidupan modern tidak hanya melibatkan tanggung jawab pekerjaan tetapi juga keterlibatan dalam peran keluarga dan kehidupan sosial. *Work-Family Conflict* (WFC) terjadi ketika tuntutan dari domain pekerjaan dan tuntutan dari domain keluarga saling bertentangan sehingga individu sulit

memenuhi kedua tuntutan peran secara bersamaan, yang mencerminkan konflik antara peran kerja (*work role*) dan peran keluarga (*family role*) dalam kehidupan sehari-hari. Konflik ini terjadi karena adanya interaksi yang terus berkembang antara tuntutan profesional dan tanggung jawab domestik, di mana keterlibatan dalam satu domain dapat menghambat keterlibatan dalam domain lain serta berdampak pada kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja-keluarga (Ahar, Annisafa, dan Sukandar 2022).

Sedangkan menurut Greenhaus dan Beutell (1985), peran ganda dapat dibedakan berdasarkan jenis konfliknya yang terdiri dari:

1. Konflik berdasarkan waktu (*time-based conflict*)

Konflik tersebut terjadi ketika waktu yang dialokasikan untuk suatu pekerjaan mengganggu tugas lain.

2. Konflik berdasarkan ketegangan (*strain-based conflict*)

Konflik tersebut terjadi ketika menyelesaikan suatu tugas namun tugas yang lain mendapatkan kesulitan dalam mengerjakannya.

3. Konflik berdasarkan perilaku (*behavior-based conflict*)

Konflik yang terjadi ketika seseorang dituntut untuk bisa melakukan banyak peran dalam sebuah tempat.

Dari beberapa jenis peran yang dijelaskan di atas, secara garis besar peran yang ada di masyarakat berdasarkan gender terbagi menjadi

peran domestik atau rumah tangga, dan peran publik atau yang berhubungan dengan sosial dan produktifitas.

2.1.4.3. Faktor Pendorong Terjadinya Peran Ganda

Peran ganda yang umumnya dimiliki oleh seorang perempuan di dalam keluarga menyebabkan adanya tuntutan bahwa perempuan tersebut harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya yang seringkali menghadapi beberapa halangan dan tekanan dari masyarakat. Menurut Huzaemah dalam Purwanto (2020), motivasi yang mendorong perempuan untuk terjun ke dunia kerja diantaranya adalah:

- a. Tingkat pendidikan
- b. Keadaan dan kebutuhan yang mendesak
- c. Kondisi perekonomian
- d. Kemcari kekayaan
- e. Mengisi waktu luang
- f. Mencari hiburan dan ketenangan
- g. Mengembangkan kemampuan dan potensi (bakat)

Sedangkan menurut Apriani dan Anggraeni (2019) terdapat beberapa faktor yang mendorong perempuan untuk melakukan peran ganda yaitu dorongan dari suami, dorongan dari orang tua, alasan finansial, dan dukungan dari teman atau rekan kerja.

2.1.4.4. Indikator Peran Ganda

Untuk mengukur tingkat peran ganda yang dialami oleh karyawan dibutuhkan beberapa indikator. Menurut Frone dalam Pratiwi dan Kholiq, (2023) indikator dari peran ganda terdiri dari:

- a. Tekanan sebagai orang tua
- b. Tekanan perkawinan
- c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri
- d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua
- e. Campur tangan pekerjaan dalam keluarga

Sedangkan menurut Greenhaus dan Beutell yang dikutip oleh Utaminingsih (2017) menyebutkan bahwa indikator dari peran ganda terdiri dari tiga indikator yaitu konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan tekanan, dan konflik berdasarkan perilaku. Sejalan dengan pendapat tersebut, Ahmad *et al.* (2024) menyebutkan bahwa indikator dari peran ganda adalah konflik berdasarkan waktu, berdasarkan tekanan, dan perilaku.

Dalam penelitian ini, indikator yang akan digunakan adalah indikator dari Greenhaus dan Beutell yang dikutip Utaminingsih (2017) yaitu tekanan sebagai konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan tekanan, dan konflik berdasarkan perilaku.

2.1.5. Disiplin Kerja

2.1.5.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam menunjang efektivitas pelaksanaan kegiatan organisasi. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Armstrong dan Taylor (2020), disiplin kerja berkaitan dengan bagaimana organisasi memastikan bahwa karyawan berperilaku sesuai dengan kebijakan dan nilai-nilai organisasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Penerapan disiplin yang baik tidak hanya membantu menjaga keteraturan dalam bekerja, tetapi juga mendorong tanggung jawab, komitmen, serta semangat kerja karyawan.

Lebih lanjut, Dessler (2023) menjelaskan bahwa disiplin merupakan bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengarahkan perilaku karyawan agar tetap sejalan dengan tujuan organisasi. Ketika disiplin tidak diterapkan secara konsisten, perilaku kerja yang menyimpang dapat muncul dan berdampak pada menurunnya kinerja serta terganggunya stabilitas operasional perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2019) mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung

jawabnya. Dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesiapan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Dari beberapa uraian teori tersebut, kedisiplinan merupakan penyesuaian sikap dan perilaku terhadap peraturan serta norma-norma yang berada di perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan, serta mendapatkan sanksi ketika individu melakukan tindakan melanggar aturan yang sudah disepakati oleh perusahaan.

2.1.5.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dibedakan menjadi beberapa jenis. Dessler (2023) mendefinisikan jenis-jenis disiplin kerja diantaranya adalah:

1. Disiplin Preventif

Preventive discipline merupakan upaya organisasi untuk mendorong karyawan agar mematuhi aturan, kebijakan, dan standar kerja sebelum terjadi pelanggaran. Pendekatan ini bertujuan menciptakan kesadaran diri sehingga karyawan secara sukarela menaati peraturan yang berlaku tanpa harus dipaksa.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan tindakan yang dilakukan ketika terjadi pelanggaran terhadap aturan organisasi. Tujuan dari disiplin korektif adalah untuk mengoreksi perilaku yang menyimpang, mencegah

terulangnya pelanggaran, serta mengarahkan karyawan agar kembali pada standar yang telah ditetapkan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah bentuk disiplin yang diterapkan secara bertahap, di mana tingkat hukuman akan meningkat jika pelanggaran terjadi secara berulang. Tahapan tersebut biasanya dimulai dari peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing, hingga pemutusan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Amstrong dan Taylor (2020), disiplin kerja merupakan mekanisme pengendalian perilaku yang bertujuan menjaga keteraturan dan keadilan dalam organisasi. Jenis-jenis disiplin kerja meliputi:

1. *Self-Discipline*

Self-discipline adalah bentuk disiplin yang muncul dari kesadaran diri individu untuk mematuhi aturan dan norma kerja. Karyawan dengan disiplin diri yang tinggi mampu mengendalikan perilakunya tanpa harus diawasi secara ketat.

2. *Managerial Discipline*

Managerial discipline merupakan bentuk pengendalian yang dilakukan oleh manajemen untuk memastikan bahwa kebijakan dan prosedur organisasi dipatuhi. Pendekatan ini melibatkan pengawasan, pembinaan, serta pemberian sanksi bila diperlukan.

3. *Corrective Discipline*

Corrective discipline dilakukan ketika terjadi penyimpangan tertentu. Tujuannya adalah untuk memperbaiki tindakan karyawan agar sesuai dengan standar organisasi serta mencegah pelanggaran yang sama di masa depan.

Sedangkan Bohlander dan Snell (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai alat pengendalian untuk menjaga keteraturan dan efektivitas kerja dalam organisasi. Mereka mengelompokkan disiplin kerja ke dalam beberapa jenis, yaitu:

1. *Preventive Discipline*

Disiplin preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran dengan cara memberikan pedoman yang jelas, pelatihan, serta sosialisasi aturan kerja secara konsisten.

2. *Corrective Discipline*

Disiplin korektif merupakan tindakan perbaikan yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan agar perilaku tersebut tidak terulang kembali.

3. *Progressive Discipline*

Disiplin progresif dilakukan secara bertahap sesuai tingkat keseriusan pelanggaran. Semakin sering pelanggaran dilakukan, maka sanksi yang diberikan akan semakin berat.

Disiplin kerja dibagi menjadi beberapa jenis untuk membuat peraturan yang diterapkan lebih tepat sasaran. Sebagai contoh, perusahaan akan memberlakukan peraturan untuk memakai seragam

sesuai dengan hari kerja dan akan memberikan sanksi pada karyawan yang tidak memakai seragam yang sesuai. Sanksi yang diberikan lebih berat jika pelanggaran dilakukan secara terus menerus.

2.1.5.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dessler (2023) menyatakan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan sistem manajemen, kepemimpinan, serta kejelasan aturan dalam organisasi, antara lain:

1. *Clarity of Rules and Policies* (Kejelasan Aturan dan Kebijakan)

Karyawan akan lebih disiplin apabila aturan, prosedur, dan standar kerja disampaikan secara jelas dan mudah dipahami. Ketidakjelasan kebijakan dapat menyebabkan kebingungan dan pelanggaran yang tidak disengaja.

2. *Leadership Example* (Teladan Pemimpin)

Pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk perilaku disiplin. Karyawan cenderung meniru perilaku atasan, sehingga pimpinan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi akan mendorong karyawan untuk berperilaku serupa.

3. *Fairness and Consistency* (Keadilan dan Konsistensi)

Disiplin akan berjalan efektif jika aturan diterapkan secara adil dan konsisten kepada semua karyawan tanpa pandang bulu. Perlakuan yang tidak adil dapat menurunkan motivasi dan kepatuhan karyawan.

4. *Reward and Punishment System* (Sistem Penghargaan dan Sanksi)

Pemberian penghargaan bagi karyawan yang disiplin dan sanksi bagi yang melanggar dapat memperkuat perilaku disiplin. Sistem ini membantu karyawan memahami konsekuensi dari setiap tindakan.

5. *Supervision and Monitoring* (Pengawasan)

Pengawasan yang baik membantu memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku serta mencegah terjadinya penyimpangan.

Sedangkan Armstrong dan Taylor (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh interaksi antara individu dan sistem organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja meliputi:

1. *Organizational Culture* (Budaya Organisasi)

Budaya organisasi yang menekankan keteraturan, tanggung jawab, dan profesionalisme akan mendorong terbentuknya perilaku disiplin pada karyawan.

2. *Managerial Control* (Pengendalian Manajerial)

Disiplin akan terbentuk apabila manajemen memiliki sistem pengendalian yang jelas, termasuk mekanisme evaluasi dan tindak lanjut atas pelanggaran.

3. *Communication* (Komunikasi)

Komunikasi yang terbuka dan jelas mengenai aturan, harapan kerja, dan konsekuensi pelanggaran dapat meningkatkan kepatuhan karyawan.

4. *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan)

Karyawan yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam organisasi cenderung menunjukkan tingkat disiplin yang lebih tinggi.

5. *Leadership Style* (Gaya Kepemimpinan)

Gaya kepemimpinan yang tegas, adil, dan suportif dapat mendorong karyawan untuk mematuhi aturan secara sukarela.

Bohlander dan Snell (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan hasil dari kombinasi antara kebijakan organisasi dan karakteristik individu. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. *Clear Standards of Conduct* (Standar Perilaku yang Jelas)

Disiplin akan terbentuk apabila organisasi memiliki standar perilaku yang jelas dan dipahami oleh seluruh karyawan.

2. *Consistency in Enforcement* (Konsistensi Penegakan Aturan)

Penegakan aturan yang tidak konsisten akan melemahkan sistem disiplin. Konsistensi memberikan rasa keadilan dan kepastian bagi karyawan.

3. *Managerial Courage* (Keberanian Manajer)

Manajer harus berani mengambil tindakan terhadap pelanggaran, tanpa takut terhadap tekanan atau konflik.

4. *Employee Awareness* (Kesadaran Karyawan)

Disiplin juga dipengaruhi oleh kesadaran individu terhadap tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi.

5. *Work Environment* (Lingkungan Kerja)

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan suportif dapat mendorong karyawan untuk lebih patuh terhadap aturan.

2.1.5.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Suryani dan Damayanti (2016), terdapat 4 indikator untuk mengukur disiplin kerja dari karyawan, yaitu:

- a. Kemampuan dan tujuan
- b. Kesejahteraan
- c. Keadilan dan Ketegasan
- d. Sanksi hukuman
- e. Sifat teladan pimpinan
- f. Hubungan kemanusiaan

Sedangkan indikator-indikator dari disiplin kerja menurut Sinambella (2016) adalah sebagai berikut:

- a. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk menilai tingkat kedisiplinan dari karyawan. semakin tinggi frekuensi kehadirannya, maka karyawan tersebut memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

- b. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan penuh perhitungan dan ketelitian berarti memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya ataupun pekerjaannya. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak atau dapat dihindari.

c. Taat pada aturan kerja

Taat akan peraturan kerja dilakukan dengan maksud demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

d. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Sedangkan Hartatik (2018) menyebutkan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat disiplin kerja seseorang adalah sebagai berikut:

a. Tujuan dan kemampuan

Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan rendah terkait peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada cenderung akan melakukan tindakan *indisipliner*.

b. Keteladanan pimpinan

Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.

c. Keadilan

Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.

d. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan.

e. Sanksi hukuman

Adanya sanksi akan menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan pada karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.

f. Ketegasan

Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.

g. Hubungan kemanusiaan

Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal tersebut dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam penelitian ini, indikator untuk mengukur disiplin kerja karyawan akan menggunakan indikator dari Sinambella (2016) frekuensi

kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, taat pada aturan kerja, dan etika kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang akan dilakukan sesuai dengan kajian pustaka sebelumnya yang berhubungan dengan variabel stres kerja, peran ganda, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Dengan mengkaji penelitian terdahulu maka penulis dapat memahami indikator dari sebuah penelitian sekaligus menjadi pembanding bagi peneliti selanjutnya. Berikut merupakan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu:

2.2.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Arta *et.al.* (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Arta *et al.* (2022) dengan judul “Peran Training Version Control dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Teknologi Digital di DKI Jakarta” bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan stres kerja terhadap dengan produktivitas karyawan PT Maelsov Mega Teknologi. Penelitian tersebut menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda dan uji t dengan bantuan program SPSS. Sampel yang digunakan sebanyak 44 responden. Dalam penelitian tersebut, stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang akan dilakukan memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arta *et.al.* (2022). Persamaannya terletak pada penggunaan variabel stres kerja dan model analisa yang dilakukan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel independen lain yang digunakan.

2. Darmasari (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Darmasari (2022) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda” memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh beban dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. dari penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel sebesar 42 responden dari CV. Sinar Utama Yamaha di Samarinda yang diambil menggunakan metode *nonprobability sampling*.

Penelitian yang akan dilakukan memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmasari (2022). Persamaan yang dimiliki adalah kesamaan variabel independen yang digunakan yaitu stres kerja dan kesamaan metode penelitian yang digunakan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah pemilihan variabel independen lain dan lokasi penelitian.

3. Aruperes *et al.*(2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Aruperes *et al.* (2022) dengan judul “Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara” yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial. Dalam penelitian tersebut, ditemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 60 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan uji F dan uji t untuk pembuktian hipotesis.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian dari Aruperes (2022) adalah penggunaan variabel stres kerja dan kinerja karyawan, serta kesamaan metode analisis yang akan digunakan. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian tersebut terletak pada objek penelitian dan tidak adanya variabel beban kerja pada penelitian tersebut.

4. Libbaskara dan Kurniawati (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Libbaskara dan Kurniawati (2022) dengan judul “Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Malang Kawi. Penelitian tersebut

menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 100 responden yang dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Penelitian yang akan dilakukan ini memiliki beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Libbaskara dan Kurniawati. Persamaannya adalah kesamaan penggunaan variabel stres kerja dan kinerja karyawan dan metode analisis yang digunakan. Sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan variabel motivasi kerja dan perbedaan lokasi penelitian.

5. Handayani dan Daulany (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Daulay (2021) dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Bank Sumut Medan. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 120 orang yang diolah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian dari Handayani dan Daulany. Persamaan dari penelitian ini

adalah persamaan variabel dependen kinerja karyawan dan variabel independen stres kerja, serta penggunaan metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya adalah penggunaan variabel independen lingkungan kerja dan lokasi penelitian.

6. Chen et al. (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Chen, Wang, Li, dan Liu (2022) dengan judul “*Work Stress, Mental Health, and Employee Performance*” bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan serta menguji peran kesehatan mental sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini dilakukan pada karyawan usaha kecil dan menengah (SMEs) di Tiongkok pada masa pandemi COVID-19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui penurunan kondisi kesehatan mental karyawan. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, maka semakin menurun tingkat fokus, keterlibatan, dan produktivitas kerja karyawan, sehingga berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 196 responden, yang dianalisis menggunakan teknik regresi linier bertahap (hierarchical linear regression) serta uji mediasi.

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian dari Chen *et al.* (2022). Persamaan dari penelitian ini terletak pada penggunaan variabel dependen kinerja karyawan dan variabel independen stres kerja, serta pendekatan penelitian kuantitatif dengan analisis regresi. Adapun perbedaannya terletak pada penambahan variabel mediasi berupa kesehatan mental dalam penelitian Chen *et al.* (2022), konteks penelitian yang dilakukan pada masa pandemi COVID-19, serta lokasi penelitian yang dilakukan di Tiongkok, sedangkan penelitian ini dilakukan pada objek dan konteks organisasi yang berbeda.

7. Saleh dan Shahidan (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Saleh dan Shahidan (2023) dengan judul *“Work Stress and Its Impact on Employee Performance, Turnover, and Absenteeism: A Comprehensive Study at E & E Manufacturing”* bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan serta dampaknya terhadap tingkat turnover dan absensi karyawan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur E & E Manufacturing yang berlokasi di Melaka, Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan efektivitas kerja, mengganggu kemampuan kognitif, serta mengurangi produktivitas karyawan. Selain itu, stres kerja juga berkaitan dengan meningkatnya tingkat absensi dan turnover, yang pada akhirnya

berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden yang dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20 dengan teknik analisis regresi dan korelasi.

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian dari Saleh dan Shahidan (2023). Persamaan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel dependen berupa kinerja karyawan serta variabel independen berupa stres kerja, serta pendekatan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi. Adapun perbedaannya terletak pada penambahan variabel turnover dan absensi sebagai variabel lain dalam penelitian Saleh dan Shahidan (2023), serta perbedaan lokasi penelitian yang dilakukan di sektor manufaktur di Malaysia, sedangkan penelitian ini dilakukan pada objek dan konteks organisasi yang berbeda.

8. Sinkey (2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Sinkey (2024) dengan judul *“Effects of Job Stress on Employee Performance Level in the Health Sector of South Africa”* bertujuan untuk mengkaji pengaruh stres kerja terhadap tingkat kinerja karyawan di sektor kesehatan Afrika Selatan, khususnya pada South Rand Hospital dan Nelson Mandela Children’s Hospital. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi penyebab utama stres kerja serta cara karyawan mengelola stres tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif

yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan regresi menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami akibat beban kerja, konflik peran, kondisi kerja yang buruk, dan tuntutan teknologi baru, maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan, baik tenaga medis maupun staf administrasi ($\beta = -0,522$; $p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan dinyatakan diterima. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 250 responden, yang dianalisis menggunakan teknik regresi linier sederhana serta statistik deskriptif.

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian dari Sinkey (2024). Persamaan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel dependen berupa kinerja karyawan dan variabel independen berupa stres kerja, serta pendekatan penelitian kuantitatif dengan analisis regresi. Adapun perbedaannya terletak pada objek dan konteks penelitian, di mana Sinkey (2024) memfokuskan penelitiannya pada sektor kesehatan di Afrika Selatan serta menambahkan identifikasi penyebab stres kerja dan strategi pengelolaannya, sedangkan penelitian ini dilakukan pada objek, sektor, dan lingkungan organisasi yang berbeda.

Tabel 2. 1
Review Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel Dan Teori	Hasil Analisis
1	Arta <i>et al.</i> (2022) (<i>Peran Training Version Control dan Stress Kerja</i>)	Stres Kerja: Hamali (2018) <i>Internal conditions, external</i>	Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap

No	Identitas Jurnal	Variabel Dan Teori	Hasil Analisis
	<i>Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Teknologi Digital di DKI Jakarta</i>) Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol.3(5) 2022 Sampel: 44 Karyawan Perusahaan Teknologi Digital di DKI Jakarta Alat Analisis: SPSS 20 Metode: Kuantitatif	conditions Kinerja Karyawan: Machmed Tun Ganyang (2018) <i>value achieved, materials used, employee efforts.</i>	kinerja karyawan.
2	Darmasari (2022) <i>(Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda)</i> Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL, Vol10(4) 2022 Sampel: 42 responden karyawan CV. Sinar Utama Yamaha di Samarinda Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif	Stres Kerja: Igor (1997) <i>Intimidation, differences and available resources, job incompatibility, dangerous work, overload, self-imposed factors</i> Kinerja Karyawan: Dessler (2000) <i>job performance, quantity of work, leadership required, discipline, cooperation, initiative, personal qualities.</i>	Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Aruperes et al. (2022) <i>(Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara)</i> Jurnal EMBA Vol.10(4) 2022 Sampel: 66 Pegawai ASN Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif	Stres Kerja: Wijono (2019) <i>task demands, role demands, interpersonal demands, organizational structure, organizational leadership</i> Kinerja Karyawan: Sutrisno (2011) <i>ability, increasing the results achieved, work enthusiasm, self-development, quality, efficiency.</i>	Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4	Libbaskara dan Kurniawati (2022) <i>(Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)</i> Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi Vol.1(1) 2022 Sampel: 100 karyawan Bank BRI Cabang Malang Kawi Alat Analisis: SPSS 25 Metode: Kuantitatif	Stres Kerja: Hasibuan (2014) <i>Workload, Attitude. Leadership, Working Time, Conflict, Communication and job satisfaction</i> Kinerja Karyawan: Mangkunegara (2011) <i>Work quality, Work Quantity,</i>	Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

No	Identitas Jurnal	Variabel Dan Teori	Hasil Analisis
		<i>Implementation of Duties, Responsibility.</i>	
5	Handayani dan Daulay (2021) (<i>Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>) Jurnal Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora (SiNTESa) Vol.1 Sampel: 120 karyawan Bank Sumut Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif	Stres Kerja: Mangkunegara (2014) <i>Internal factors, external factors</i> Kinerja Karyawan: Simajuntak (2005) <i>quality and ability, supporting facilities, supra facilities</i>	Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
6	Chen et. al. (2020) (<i>Work Stress, Mental Health, and Employee Performance</i>) International Journal of Environmental Research and Public Health Sampel: 196 karyawan UMKM di Tiongkok Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif	Stress Kerja: tekanan psikologis akibat tuntutan kerja yang melebihi kapasitas individu. Kinerja Karyawan: tingkat efektivitas, produktivitas, dan kualitas hasil kerja individu.	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kesehatan mental sebagai variabel mediasi.
7	Saleh & Shahidan (2023) (<i>Work Stress and Its Impact on Employee Performance, Turnover, and Absenteeism</i>) International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences Sampel: 80 karyawan Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif	Stres Kerja: job pressure, workload, role conflict, emotional exhaustion. Kinerja: quality of work, quantity of work, task execution, responsibility.	Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan.
8	Sinkey (2024) (<i>Effects of Job Stress on Employee Performance Level in the Health Sector of South Africa</i>) Internasional Journal of Social Science and Humanities Research Sampel: 250 tenaga kesehatan Alat analisis: SPSS Metode: Kuantitatif	Stres Kerja: work overload, role ambiguity, role conflict, time pressure, fatigue Kinerja: performance, quantity of work, quality of work, cooperation, discipline.	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja yang dialami, maka semakin menurun tingkat kinerja karyawan.

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Untuk memperoleh hubungan variabel stres kerja dengan kinerja karyawan pada tabel 2.1, peneliti menemukan 8 penelitian sebelumnya.

Dari delapan penelitian tersebut, tiga diantaranya berpengaruh positif dan lima sisanya berpengaruh negatif. Berdasarkan hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat keterkaitan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Teori stres kerja yang digunakan yaitu Hamali (2018), Igor (1997), Wijono (2019), Hasibuan (2014), dan Mangkunegara (2014). Sedangkan teori kinerja karyawan yang digunakan yaitu Machmed Tun Ganyang (2018), Dessler (2000), Sutrisno (2011), Mangkunegara (2011), dan Simajuntak (2005). Perbedaannya terletak pada pemilihan lokasi penelitian dan penambahan variabel lainnya.

2.2.2. Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan

1. Pratiwi dan Kholiq (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Kholiq (2023) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional, Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Saat Pandemi Covid-19” yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial keluarga terhadap kinerja pegawai wanita saat pandemi Covid-19. Hasil penelitian tersebut adalah adanya pengaruh negatif signifikan dari peran ganda terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 56 dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Analisis dalam penelitian tersebut dilakukan dengan analisis regresi berganda.

Penelitian yang akan dilakukan memiliki beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian tersebut. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian tersebut terletak pada kesamaan variabel dependen kinerja dan variabel independen peran ganda, serta kesamaan pada teknik analisis yang digunakan. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian tersebut terletak pada perbedaan lokasi penelitian dan variabel independen lain yang digunakan.

2. Supriyati dan Qodri (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Supriyati dan Qodri (2022) yang berjudul “Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Merangin” bertujuan untuk menguji pengaruh dari peran ganda dan kecerdasan emosional secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Panjang Tabir Kabupaten Merangin. Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 52 pegawai Puskesmas yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis dilakukan dengan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS.

Penelitian yang akan dilakukan ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyati dan Qodri. Persamaan penelitian ini terletak pada teknik analisis yang digunakan dan penggunaan variabel peran ganda sebagai variabel independen dan

kinerja sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya terletak pada pemilihan variabel tambahan lain dan lokasi penelitian.

3. Triatmanto dan Wahyuni (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Triatmanto dan Wahyuni (2023) yang berjudul “Konflik Peran Ganda Perempuan Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja pada Karyawan Bank” yang bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh dari peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Hasil penelitian tersebut adalah peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 73 karyawan Bank. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan bantuan aplikasi SPSS.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Triatmanto dan Wahyuni (2023) terletak pada variabel peran ganda dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada penggunaan variabel tambahan, teknik analisis, serta lokasi penelitian.

4. Iskandar *et.al.* (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar *et al.* (2023) yang berjudul “Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kesempatan Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ETOS NASIONAL” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran ganda, kesempatan pengembangan karir, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Etos Nasional Semarang. Hasil penelitian tersebut

adalah peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian tersebut berjumlah 240 karyawan dari PT. Etos Nasional Semarang. Pengukuran pada penelitian tersebut menggunakan skala *likert* yang diolah menggunakan SPSS dan teknik analisis regresi linear berganda.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan dengan Iskandar *et al.* terletak pada variabel peran ganda dan kinerja karyawan. Persamaan yang lain adalah kesamaan pada teknik analisis yang digunakan. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian di atas terletak pada pemilihan variabel lain dan lokasi penelitian.

5. Jantianus *et.al.* (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Jantianus *et al.* (2023) yang berjudul “Pengaruh Manajemen Talenta, Konflik Peran Ganda, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X Cabang Kisaran” yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari manajemen talenta, peran ganda, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank X Cabang Kisaran. Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS. Sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut sebanyak 140 karyawan Bank X Cabang Kisaran.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan terletak pada teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda serta penggunaan variabel kinerja, peran ganda, dan stres kerja. Sedangkan perbedaan penelitian tersebut adalah adanya variabel manajemen talenta sebagai variabel lain yang digunakan, serta perbedaan lokasi penelitian.

6. Obrenovic *et al.* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Obrenovic, Jianguo, Khudaykulov, dan Khan (2020) dengan judul “*Work–Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model*” bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda (*work–family conflict*) terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan peran mediasi dari *psychological well-being* dan *psychological safety*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan sebuah perusahaan internasional di Bahrain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui penurunan kondisi psikologis karyawan. Semakin tinggi konflik antara peran pekerjaan dan keluarga, maka semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis dan rasa aman psikologis karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 277 responden, yang dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan aplikasi AMOS versi 23.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian Obrenovic et al. (2020) terletak pada penggunaan variabel dependen berupa kinerja karyawan serta variabel independen berupa peran ganda (*work-family conflict*), serta pendekatan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada penggunaan variabel mediasi berupa *psychological well-being* dan *psychological safety* dalam penelitian Obrenovic et al. (2020), metode analisis yang menggunakan SEM, serta lokasi penelitian yang dilakukan di Bahrain, sementara penelitian ini dilakukan pada objek dan konteks organisasi yang berbeda.

7. Yan et al. (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Yan, Bai, Mansor, dan Choo (2022) dengan judul “*Effects of Psychological Capital and Person-Job Fit on Hospitality Employees’ Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Job Performance: The Moderating Role of Marital Status*” bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda, yang terdiri dari *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC), terhadap kinerja karyawan, serta menguji peran *psychological capital* dan *person-job fit* dalam hubungan tersebut. Penelitian ini dilakukan pada karyawan industri perhotelan, khususnya pramugari dari dua maskapai internasional di Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik WFC maupun FWC berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *psychological capital* terbukti

mampu menurunkan tingkat konflik peran ganda sekaligus meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan *person-job fit* berpengaruh negatif terhadap konflik peran namun tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 312 responden, yang dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan aplikasi AMOS.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian Yan et al. (2022) terletak pada penggunaan variabel konflik peran ganda (*work-family conflict*) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta pendekatan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada penggunaan variabel tambahan berupa *psychological capital* dan *person-job fit*, serta adanya variabel moderasi berupa status pernikahan dalam penelitian Yan et al. (2022), metode analisis yang menggunakan SEM, serta lokasi penelitian yang dilakukan di Malaysia, sementara penelitian ini dilakukan pada objek dan konteks organisasi yang berbeda.

8. Ahmad et al. (2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, Batool, Mustafa, Khan, Ali, dan Hussain (2024) dengan judul “*Impact of Work-Family Conflict on Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital*” bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda (*work-family conflict*) terhadap kinerja kerja (*job performance*) serta menguji

peran *psychological capital* sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini dilakukan pada dokter yang bekerja di rumah sakit pemerintah di tiga provinsi Pakistan, yaitu Punjab, Balochistan, dan Khyber Pakhtunkhwa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Selain itu, *psychological capital* terbukti memediasi secara parsial hubungan antara konflik peran ganda dan kinerja kerja, sehingga semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami individu, maka semakin menurun kondisi psikologis positifnya, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 322 responden, yang dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian Ahmad *et al.* (2024) terletak pada penggunaan variabel konflik peran ganda sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta pendekatan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada penggunaan variabel mediasi berupa *psychological capital*, metode analisis SEM, serta perbedaan objek dan lokasi penelitian yang dilakukan pada tenaga medis di Pakistan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada objek dan konteks organisasi yang berbeda.

Tabel 2. 2
Review Pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel Dan Teori	Hasil Analisis
1	Pratiwi dan Kholiq (2023) (Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional, Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Saat Pandemi Covid-19) Management Studies and Entrepreneurship Journal MSEJ Vol.4(5) 2023 Sampel: 56 Wanita yang bekerja di ruman (<i>work from home</i>) Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif	Peran ganda: Frone et al. (1992) <i>parental stres, marital stres, lack of involvement as a wife, lack of involvement as a parent, work interference.</i> Kinerja Karyawan: Robbins, S.P dan Judge (2016) <i>work quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence</i>	Peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
2	Supriyati dan Qodri (2022) (Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Merangin) Jurnal Manajemen Sains Vol2, No.1 2022 Sampel: 52 pegawai Puskesmas Kabupaten Merangin Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif	Peran ganda: Bellavia dan Frone (2005) <i>general intra individual predictors, family role predictors, work role predictors.</i> Kinerja Karyawan: Umi Dwi dan Nury (2015) <i>work quality, work quantity, employee ability, work effectiveness,</i>	Peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Triatmanto dan Wahyuni (2023) (Konflik Peran Ganda Perempuan Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja pada Karyawan Bank) Jurnal IQTISHODUNA Vol.19 No.1 2023 Sampel: 73 karyawati Bank Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif	Peran ganda: Greenhaus dan Beutell (1985) <i>time-based conflict, strain-based conflict, behavior-based conflict.</i> Kinerja Karyawan: Soesatyo (2018) <i>quantity of work, quality of work, punctuality.</i>	Peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
4	Iskandar et al. (2023) (Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kesempatan Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ETOS NASIONAL) Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Ekonomi Kreatif Vol 2 (No.1) Sampel: 240 karyawan PT. Etos Nasional	Peran ganda: Greenhaus dan Beutell (1985) <i>time-based conflict, strain-based conflict, behavior-based conflict</i> Kinerja Karyawan: Mangkunegara (2011) <i>Work quality, Work Quantity, Implementation of Duties, Responsibility.</i>	Peran ganda memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

No	Identitas Jurnal	Variabel Dan Teori	Hasil Analisis
	Alat Analisis: SPSS 22 Metode: Kuantitatif		
5	Jantianus et al. (2023) (Pengaruh Manajemen Talenta, Konflik Peran Ganda, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X Cabang Kisaran) Jurnal Ilmiah Maksitek Vol 8 No 1 2023 Sampel: 140 karyawan Bank X Cabang Kisaran Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif	Peran ganda: Greenhaus dan Beutell (1985) <i>time-based conflict, strain-based conflict, behavior-based conflict</i> Kinerja Karyawan: Mangkunegara (2011) <i>Work quality, Work Quantity, Implementation of Duties, Responsibility.</i>	Peran ganda memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
6	Obrenovic et al. (2020) (Work–Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model) Frontiers in Psychology Sampel: 277 karyawan Alat Analisis: SEM (AMOS) Metode: Kuantitatif	Kinerja Karyawan: tingkat efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kerja. Peran Ganda (Work–Family Conflict): konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang menyebabkan tekanan psikologis.	Peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui penurunan psychological well-being dan psychological safety.
7	Yan et al. (2022) (Effects of Psychological Capital and Person-Job Fit on Hospitality Employees' Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Job Performance) Frontiers in Psychology, Vol. 13, 2022 Sampel: 312 karyawan maskapai Alat Analisis: AMOS Metode: Kuantitatif	Kinerja: Kinerja diukur dari kualitas hasil kerja, efektivitas, dan produktivitas. Peran Ganda: Bellavia & Frone (2005) konflik antara peran pekerjaan dan keluarga (WFC dan FWC).	Peran ganda (WFC dan FWC) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Ahmad et al. (2024) (Impact of Work–Family Conflict on Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital) Migration Letters, Vol. 21, No. 1, 2024 Sampel: 322 tenaga medis Alat Analisis: SEM Metode: Kuantitatif	Kinerja: Kinerja diukur dari efektivitas, kualitas, dan pencapaian tugas kerja. Peran Ganda: Work–family conflict sebagai konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang memengaruhi kondisi psikologis individu.	Peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Untuk memperoleh hubungan variabel peran ganda dengan kinerja karyawan pada Tabel 2.2, peneliti menemukan 8 penelitian sebelumnya. Dari kelima penelitian tersebut, dua diantaranya berpengaruh positif dan enam sisanya berpengaruh negatif. Berdasarkan hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat keterkaitan antara peran ganda dengan kinerja karyawan. teori peran ganda yang digunakan yaitu Frone *et.al.* (1992), Bellavia dan Frone (2005), dan Greenhaus dan Beutell (1985). Sedangkan teori kinerja karyawan yang digunakan yaitu Robbins, S.P dan Judge (2016), Umi Dwi dan Nury (2015), Soesatyo (2018), dan Mangkunegara (2011). Perbedaannya terletak pada pemilihan lokasi penelitian dan penambahan variabel lainnya.

2.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Saraswati dan Indiani (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Saraswati dan Indiani (2023) yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita” bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh dari peran ganda, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. FIF Group khususnya pada karyawan wanita. Penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. FIFGroup cabang Denpasar.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada kesamaan variabel yang digunakan yaitu stres kerja, peran ganda, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, persamaan juga terletak pada metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian.

2. Utami dan Elpanso (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Elpanso (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Badan Pengelolaan Pajak” bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja dan peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita di Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang. Penelitian tersebut termasuk ke dalam penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan pengisian kuesioner. Analisa data dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 25. Hasil dari penelitian tersebut adalah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kesamaan variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan peran ganda. Persamaan lainnya adalah metode analisa yang digunakan yaitu menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan metode stres kerja dan perbedaan objek penelitian.

3. Rahmadany *et.al.* (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmadany *et al.* (2022) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. Responden yang diambil dalam penelitian tersebut adalah 51 karyawan. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan analisa dilakukan dengan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian tersebut adalah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Persamaan penelitian tersebut adalah kesamaan pada beberapa variabel yang digunakan yaitu stres kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selain

itu, teknik analisis data yang digunakan juga memiliki kesamaan yaitu regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penelitian yang akan dilakukan akan menggunakan variabel tambahan peran ganda karyawan. Perbedaan lainnya adalah perbedaan objek penelitian yang digunakan dalam penelitian.

4. Fitri *et.al.* (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Fitri *et al.* (2022) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019” bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat tahun 2019. Pengumpulan data pada penelitian tersebut dilakukan dengan kuesioner skala likert dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian tersebut adalah disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan tersebut memiliki beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada pemilihan variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai. Persamaan lainnya adalah penggunaan metode analisis yang sama yaitu metode regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan

penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada pemilihan variabel independen tambahan serta perbedaan lokasi penelitian.

5. Muna dan Isnowati (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera)” bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yang digunakan adalah karyawan PT. LKM Demak Sejahtera dengan total responden 51 karyawan. Penelitian tersebut termasuk ke dalam penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian tersebut adalah disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tersebut memiliki beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan diantaranya adalah kesamaan pemilihan variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai. Persamaan lain terletak pada metode analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

6. Esther (2025)

Penelitian yang dilakukan oleh Esther (2025) dengan judul “*Employee’s Workplace Discipline and Organisational Performance in*

Oyo State Civil Service” bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja organisasi pada pegawai Kementerian Pertanahan, Perumahan, dan Survei di Oyo State, Nigeria. Dalam penelitian ini, disiplin kerja diproksikan melalui tiga dimensi, yaitu *obedience* (kepatuhan), *orderliness* (keteraturan), dan *subordination* (subordinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Secara parsial, masing-masing dimensi disiplin kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja organisasi, dan secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain survei, menggunakan teknik analisis korelasi Pearson dan regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 200 responden yang merupakan pegawai Kementerian Pertanahan, Perumahan, dan Survei Oyo State.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian Esther (2025) terletak pada penggunaan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen, serta pendekatan penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada dimensi disiplin kerja yang digunakan, yaitu *obedience*, *orderliness*, dan *subordination*, serta

perbedaan lokasi penelitian yang dilakukan di sektor pemerintahan di Nigeria, sementara penelitian ini dilakukan pada objek dan konteks organisasi yang berbeda.

7. Chewe dan Taylor (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Chewe dan Taylor (2021) dengan judul “*Disciplinary Procedures, Employee Punctuality and Employee Performance at Ndola City Council (Zambia)*” bertujuan untuk menganalisis pengaruh prosedur disiplin terhadap ketepatan waktu (*punctuality*) dan kinerja karyawan di Ndola City Council, Zambia. Penelitian ini juga mengkaji hubungan antara prosedur disiplin, ketepatan waktu, dan kinerja karyawan, serta peran ketepatan waktu sebagai variabel moderator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ketepatan waktu tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta tidak berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara prosedur disiplin dan kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei, menggunakan teknik analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dan regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 250 responden yang merupakan pegawai Ndola City Council, Zambia.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian Chewe dan Taylor (2021) terletak pada penggunaan variabel dependen berupa kinerja karyawan serta variabel independen berupa disiplin kerja, serta pendekatan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada adanya variabel ketepatan waktu (*punctuality*) sebagai variabel tambahan dan moderator dalam penelitian Chewe dan Taylor (2021), metode analisis yang menggunakan PLS-SEM, serta perbedaan lokasi penelitian yang dilakukan di sektor pemerintahan di Zambia, sementara penelitian ini dilakukan pada objek dan konteks organisasi yang berbeda.

8. Agbo (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Agbo (2020) yang berjudul *“Effects of Employee Discipline on Organizational Performance (A Study of Nigerian Breweries Plc, Enugu, Enugu State, Nigeria)”* bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja organisasi pada Nigerian Breweries Plc di Enugu State, Nigeria. Penelitian ini secara khusus mengkaji beberapa komponen disiplin kerja, yaitu *code of discipline, disciplinary procedures, discipline systems*, dan *disciplinary actions*. Penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier dan korelasi Pearson menggunakan aplikasi SPSS. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 85 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

organisasi. Secara parsial, *code of discipline* memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, diikuti oleh *discipline systems*, *disciplinary procedures*, dan *disciplinary actions*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja organisasi.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta pendekatan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi. Sedangkan perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada dimensi disiplin kerja yang digunakan, yaitu *code of discipline*, *discipline systems*, *disciplinary procedures*, dan *disciplinary actions*, serta perbedaan lokasi penelitian yang dilakukan di Nigeria, sementara penelitian ini dilakukan pada objek dan konteks organisasi yang berbeda.

Tabel 2. 3
Review Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel Dan Teori	Hasil Analisis
1	Saraswati dan Indiani (2023) (<i>Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita</i>) Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.25 No.2 2023 Sampel: 30 karyawan Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif	Disiplin Kerja: Muslimat dan Wahid (2021) <i>Obey the time rules, comply with organizational rules, Obey internal rules of conduct, Comply with other regulations.</i> Kinerja Karyawan: Robbins (2006) <i>quality, quantity, timeliness, effectiveness, and independence.</i>	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Utami dan Elpanso (2022)	Disiplin Kerja:	Disiplin kerja

	(Pengaruh Disiplin Kerja dan Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Badan Pengelolaan Pajak) Equilibria Pendidikan Vol.7 No.2 2022 Sampel: 55 karyawan Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif	Afandi (2016) Leadership factors, Reward system factors, Ability factor, Remuneration factor, Fairness factor, Monitoring factors are inherent, Punishment sanctions factor, Firmness factor, Human relations factors. Kinerja Karyawan: Mangkunegara (2014) quality of work, quantity of work, implementation of tasks, responsibility	berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
3	Rahmadany et al. (2022) (Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru) ECOUNTBIS (Economics, Accounting and Business Journal) Vol 2, No 1, 2022 Sampel: 51 karyawan Kantor Pajak Alat Analisis: SPSS 23 Metode: Kuantitatif	Disiplin Kerja: Sinambela (2016) Frequency of attendance, level of employee alertness, compliance with work standards, compliance with work regulations, work ethics Kinerja Karyawan: Shaleh (2014) quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence, commitment, responsibility	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4	Fitri et.al (2022) (Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019) Journal of Management and Entrepreneurship2 Vol.1 (1) 2022. Sampel: 79 karyawan Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif	Disiplin Kerja: Sinambela (2016) Frequency of attendance, level of employee alertness, compliance with work standards, compliance with work regulations, work ethics Kinerja Karyawan: Mangkunegara (2014) quality of work, quantity of work, implementation of tasks, responsibility	Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
5	Muna dan Isnowati (2022) (Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera)) Jesya Vol.5 No.2, 2022 Sampel: 51 karyawan	Disiplin Kerja: Bejo Siswanto (2014) Absence, On time, Accuracy, Calculation, Adhere to rules and guidelines, Responsibility, Obedience, Smoothness, Harmonious	Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

	Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif	<i>atmosphere, Mutual respect</i> Kinerja Karyawan: Sudarmanto (2012) <i>Conformity of work results, thoroughness, neatness, target suitability, attendance, task completion, time utilization, effective use of resources, efficient use of resources, willingness to work without supervision, initiative, cooperation, mutual respect</i>	
6	Esther (2025) <i>(Employee's Workplace Discipline and Organisational Performance in Oyo State Civil Service)</i> Sampel: 200 pegawai Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif	Kinerja: efektivitas dan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin Kerja: obedience (kepatuhan), orderliness (keteraturan), subordination (subordinasi).	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja.
7	Chewe & Taylor (2021) <i>(Disciplinary Procedures, Employee Punctuality and Employee Performance at Ndola City Council)</i> Sampel: 250 pegawai Alat Analisis: SmartPLS & SPSS Metode: Kuantitatif	Kinerja Karyawan: kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan tepat waktu. Disiplin Kerja: disciplinary procedures (prosedur disipliner).	Prosedur disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Agbo (2020) <i>(Effects of Employee Discipline on Organizational Performance)</i> IOSR Journal of Business and Management Sampel: 85 karyawan Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif	Kinerja Karyawan: tingkat produktivitas, efektivitas, dan kualitas hasil kerja. Disiplin Kerja: kepatuhan terhadap aturan organisasi, prosedur kerja, sistem disiplin, dan sanksi kerja.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin tinggi tingkat kinerja.

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

Untuk memperoleh hubungan variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Tabel 2.3, peneliti menemukan 5 penelitian sebelumnya.

Dari lima penelitian tersebut, tiga diantaranya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, satu menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan satu lainnya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Indikator yang digunakan untuk menggambarkan disiplin kerja diantaranya adalah Muslimat dan Wahid (2021), Afandi (2016), Sinambela (2016), dan Bejo Siswanto (2014). Sedangkan teori kinerja karyawan yang digunakan adalah Robbins (2006), Mangkunegara (2014), Shaleh (2014), dan Sudarmanto (2012). Perbedaannya terletak pada pemilihan lokasi penelitian dan penambahan variabel lainnya.

Tabel 2. 4
Teori Rujukan Kinerja Karyawan (Y)

No	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
1	Arta et al. (2022)	Muhammad Tun Ganyang (2018)	<i>Value achieved, materials used, employee efforts</i>	Penelitian ini menggunakan teori Mangkunegara (2014) yaitu <i>Work quality, Work Quantity, Implementation of Duties, Responsibility</i> Teori dari Mangkunegara (2014) dipilih karena teori tersebut paling banyak digunakan pada penelitian sebelumnya.
2	Darmasari (2022)	Dessler (2000)	<i>Performance, quantity of work, leadership required, discipline, cooperation, initiative, personal qualities</i>	
3	Aruperes et al. (2022)	Sutrisno (2011)	<i>Ability, increasing the results achieved, work enthusiasm, self-development, quality, efficiency.</i>	
4	Libbaskara dan Kurniawati (2022)	Mathis dan Jackson (2006)	<i>Work quality, Work Quantity, timeliness, attedance, teamwork.</i>	

5	Handayani dan Daulay (2021)	Simajuntak (2005)	<i>quality and ability, supporting facilities, supra facilities</i>	
6	Pratiwi dan Kholiq (2023)	Robbins, S.P. dan Judge (2016)	<i>work quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence</i>	
7	Supriyati dan Qodri (2023)	Mathis dan Jackson (2006)	<i>Work quality, work quantity, timeliness, attedance, teamwork.</i>	
8	Triatmanto dan Wahyuni (2023)	Mathis dan Jackson (2006)	<i>Work quality, work quantity timeliness, attedance, teamwork.</i>	
9	Iskandar <i>et.al.</i> , (2023)	Mangkunegara (2011)	<i>Work quality, Work Quantity, Implementation of Duties, Responsibility</i>	
10	Jantianus <i>et.al.</i> , (2023)	Mangkunegara (2011)	<i>Work quality, Work Quantity, Implementation of Duties, Responsibility</i>	
11	Saraswati dan Indiani (2023)	Mathis dan Jackson (2006)	<i>Work quality, Work Quantity, timeliness, attedance, teamwork.</i>	
12	Utami dan Elpando (2022)	Mangkunegara (2014)	<i>quality of work, quantity of work, implementation of tasks, responsibility</i>	
13	Rahmadany <i>et.al.</i> , (2022)	Shaleh (2014)	<i>quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence, commitment, responsibility</i>	
14	Fitri <i>et.al.</i> , (2022)	Mangkunegara (2014)	<i>quality of work, quantity of work, implementation of tasks, responsibility</i>	
15	Muna dan Isnawati (2022)	Sudarmanto (2012)	<i>Conformity of work results, thoroughness, neatness, target suitability,</i>	

			<i>attendance, task completion, time utilization, effective use of resources, efficient use of resources, willingness to work without supervision, initiative, cooperation, mutual respect</i>	
16	Chen et al. (2022)	Robbins dan Judge (2016)	<i>Quality of work, quantity of work, timeliness, effectiveness, independence</i>	
17	Saleh & Shahidan (2023)	Mangkunegara (2017)	<i>Quality of work, quantity of work, task execution, responsibility</i>	
18	Sinkey (2024)	Dessler (2020)	<i>Performance, quantity of work, quality of work, cooperation, discipline</i>	
19	Obrenovic et al. (2020)	Robbins dan Judge (2016)	<i>Quality of work, quantity of work, timeliness, effectiveness, independence</i>	
20	Yan et al. (2022)	Mangkunegara (2017)	<i>Quality of work, quantity of work, task execution, responsibility</i>	
21	Ahmad et al. (2024)	Sutrisno (2016)	<i>Ability, initiative, discipline, quality of work, quantity of work</i>	
22	Esther (2025)	Mangkunegara (2017)	<i>Quality of work, quantity of work, responsibility, teamwork</i>	
23	Chewe & Taylor (2021)	Robbins & Judge (2016)	<i>Quality of work, quantity of work, timeliness, effectiveness</i>	
24	Agbo (2020)	Dessler (2020)	<i>Productivity, effectiveness, work quality, goal achievement</i>	

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Penelitian ini akan menggunakan teori dari Mathis dan Jackson yang dikutip Novel et al. (2023) sebagai definisi operasional penelitian. Indikator untuk variabel kinerja karyawan berdasarkan teori bla bla bla diantaranya adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama.

Tabel 2. 5
Teori Rujukan Stres Kerja (X₁)

No	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
1	Arta et al. (2022)	Hamali (2018)	<i>Internal conditions, external conditions</i>	Penelitian ini menggunakan teori dari Robbins dan Judge (2017) <i>Physiological symptoms, psychological symptoms, behavioral symptoms</i> Teori Robbins dan Judge (2017) dipilih karena teori tersebut menilai tingkat stres berdasarkan gejala yang dialami oleh seseorang, dimana penelitian ini juga mencoba meneliti pengaruh dari peran ganda yang dapat berefek pada tekanan pada fisik, psikologis, dan kebiasaan dari individu.
2	Darmasari (2022)	Igor (1997)	<i>Intimidation, differences and available resources, job incompatibility, dangerous work, overload, self-imposed factors</i>	
3	Aruperes et al. (2022)	Wijono (2019)	<i>task demands, role demands, interpersonal demands, organizational structure, organizational leadership</i>	
4	Libbaskara dan Kurniawati (2022)	Hasibuan (2014)	<i>Workload, Attitude. Leadership, Working Time, Conflict, Communication and job satisfaction</i>	
5	Handayani dan Daulay (2021)	Mangkunegara (2014)	<i>Internal factors, external factors</i>	
6	Triatmanto dan Wahyuni (2023)	Brady et al. (2019)	<i>Workload, working time, responsibilities, feedback.</i>	
7	Jantianus et al. (2023)	Robbins dan Judge (2017)	<i>Physiological symptoms, psychological symptoms, behavioral symptoms</i>	
8	Saraswati dan	Rivai dan Mulyadi	<i>low job</i>	

	Indiani (2023)	(2011)	<i>satisfaction, decreased morale and energy, poor decision making, lack of creativity and innovation, struggling on less productive tasks</i>	
9	Rahmadany et al. (2022)	Mangkunegara (2014)	<i>Internal factors, external factors</i>	
10	Chen et al. (2022)	Robbins & Judge (2016)	<i>Task demands, role demands, interpersonal demands, time pressure, work overload</i>	
11	Saleh & Shahidan (2023)	Luthans (2011)	<i>Job pressure, workload, role conflict, emotional exhaustion, job tension</i>	
12	Sinkey (2024)	Ivancevich, Konopaske & Matteson (2014)	<i>Work overload, role ambiguity, role conflict, time pressure, physical and mental fatigue</i>	

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Penelitian ini akan menggunakan teori dari Robbins dan Judge (2017) sebagai definisi operasional penelitian. Indikator untuk stres kerja berdasarkan teori Robbins dan Judge (2017) diantaranya adalah gejala fisiologis, gejala psikologis, serta gejala perilaku. Teori dari Robbins dan Judge dipilih karena teori tersebut menilai tingkat stres berdasarkan gejala yang dialami oleh seseorang, dimana penelitian ini juga mencoba meneliti pengaruh dari peran ganda yang dapat berefek pada tekanan pada fisik, psikologis, dan kebiasaan dari individu..

Tabel 2. 6
Teori Rujukan Peran Ganda (X₂)

No	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
1	Pratiwi dan	Frone et al. (1992)	<i>parental stres,</i>	Penelitian ini

	Kholiq (2023)		<i>marital stres, lack of involvement as a wife, lack of involvement as a parent, work interference.</i>	menggunakan teori dari Greenhaus dan Beutell (1985) <i>time-based conflict, strain-based conflict, behavior-based conflict.</i> Teori Greenhaus dan Beutell (1985) dipilih karena teori tersebut paling banyak digunakan pada penelitian sebelumnya.
2	Supriyati dan Qodri (2022)	Bellavia dan Frone (2005)	<i>general intra individual predictors, family role predictors, work role predictors.</i>	
3	Triatmanto dan Wahyuni (2023)	Greenhaus dan Beutell (1985)	<i>time-based conflict, strain-based conflict, behavior-based conflict.</i>	
4	Iskandar et al. (2023)	Greenhaus dan Beutell (1985)	<i>time-based conflict, strain-based conflict, behavior-based conflict</i>	
5	Jantianus et al. (2023)	Greenhaus dan Beutell (1985)	<i>time-based conflict, strain-based conflict, behavior-based conflict</i>	
6	Saraswati dan Indiani (2023)	Shein dan Chen (2011)	<i>time-based conflict, strain-based conflict, behavior-based conflict</i>	
7	Utami dan Elpanso (2022)	Greenhaus dan Beutell (1985)	<i>time-based conflict, strain-based conflict, behavior-based conflict</i>	
8	Obrenovic et al. (2020)	Greenhaus & Beutell (1985)	<i>Time-based conflict, strain-based conflict, behavior-based conflict</i>	
9	Yan et al. (2022)	Frone, Russell, & Cooper (1992)	<i>Work-to-family conflict (WFC), family-to-work conflict (FWC), emotional strain, role interference</i>	
10	Ahmad et al. (2024)	Carlson, Kacmar, & Williams (2000)	<i>Time-based conflict, strain-based conflict, behavior-based conflict</i>	

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Penelitian ini akan menggunakan teori dari Greenhaus dan Beutell (1985) sebagai definisi operasional penelitian. Indikator untuk peran ganda berdasarkan teori Greenhaus dan Beutell (1985) diantaranya adalah konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan tekanan, dan konflik berdasarkan perilaku. Teori dari Greenhaus dan Beutell (1985) dipilih karena teori tersebut mewakili peran ganda yang umum dialami oleh karyawan.

Tabel 2. 7 Teori Rujukan Disiplin Kerja (X₃)

No	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
1	Saraswati dan Indiani (2023)	Muslimat dan Wahid (2021)	<i>Obey the time rules, comply with organizational rules, Obey internal rules of conduct, Comply with other regulations</i>	Penelitian ini menggunakan teori dari Sinambela (2016) <i>frequency of attendance, level of employee alertness, compliance with work standards, compliance with work regulations, work ethics.</i> Teori Sinambela (2016) dipilih karena teori tersebut paling banyak digunakan pada penelitian sebelumnya.
2	Utami dan Elpanso (2022)	Afandi (2016)	<i>Reward system factors, Ability factor, Remuneration factor, Fairness factor, Monitoring factors are inherent, Punishment sanctions factor, Firmness factor, Human relations factors</i>	
3	Rahmadany et al. (2022)	Sinambela (2016)	<i>Frequency of attendance, level of employee alertness, compliance with work standards, compliance with work regulations, work ethics</i>	
4	Fitri et al. (2022)	Sinambela (2016)	<i>Frequency of attendance, level of employee alertness, compliance with work standards, compliance with</i>	

			<i>work regulations, work ethics</i>	
5	Muna dan Isnawati (2022)	Bejo Siswanto (2014)	<i>Absence, On time, Accuracy, Calculation, Adhere to rules and guidelines, Responsibility, Obedience, Smoothness, Harmonious atmosphere, Mutual respect</i>	
6	Esther (2025)	Dessler (2020)	<i>Compliance with rules, punctuality, responsibility, adherence to procedures, consistency of behavior</i>	
7	Chewe & Taylor (2021)	Robbins & Judge (2016)	<i>Rule compliance, punctuality, attendance, obedience to authority, work responsibility</i>	
8	Agbo (2020)	Armstrong (2014)	<i>Adherence to organizational rules, corrective behavior, commitment to standards, work responsibility, self-discipline</i>	

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Penelitian ini akan menggunakan teori Sinambella (2016) sebagai definisi operasional penelitian. Indikator untuk stres kerja berdasarkan teori Sinambella (2016) diantaranya adalah frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, taat pada aturan kerja, dan etika kerja. Teori dari Sinambella (2016) dipilih karena teori tersebut mewakili keseluruhan teori yang digunakan di penelitian lain.

2.3.Hipotesis

2.3.1. Perumusan Hipotesis

2.3.1.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks organisasi, stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan dirasakan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, sehingga dapat memengaruhi kondisi psikologis, fisik, dan perilaku karyawan. Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arta *et al.* (2022), Darmasari (2022), dan Aruperes *et al.* (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pada tingkat tertentu, stres dapat mendorong individu untuk bekerja lebih fokus dan meningkatkan performa.

Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Libbaskara dan Kurniawati (2022) serta Handayani dan Daulay (2021) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan berbagai penelitian yang menyatakan bahwa tingkat stres yang tinggi cenderung menurunkan kualitas kerja, konsentrasi, serta kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Penelitian Chen (2022) menemukan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat mengurangi fokus dan efektivitas kerja, sementara Saleh (2023) serta Sinkey (2024)

menegaskan bahwa tekanan kerja yang terus-menerus berkontribusi pada kelelahan mental dan penurunan produktivitas.

Dalam penelitian-penelitian sebelumnya, stres kerja diukur menggunakan berbagai pendekatan teori, di antaranya Hamali (2018), Igor (1997), Wijono (2019), Hasibuan (2014), dan Mangkunegara (2014). Sementara itu, kinerja karyawan diukur berdasarkan teori Machmed Tun Ganyang (2018), Dessler (2000), Sutrisno (2011), Mangkunegara (2011), dan Simanjuntak (2005). Perbedaan hasil temuan dalam penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan masih bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, serta kondisi individu.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, khususnya temuan empiris terbaru dari jurnal internasional, dapat disimpulkan bahwa stres kerja cenderung berdampak negatif terhadap kinerja karyawan apabila terjadi secara berlebihan dan berkepanjangan. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan pada pengujian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan asumsi bahwa stres kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan.

H1: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dasar pemikiran dari hipotesis ini adalah bahwa stres kerja

yang dialami secara berlebihan dan berlangsung dalam jangka waktu lama dapat menurunkan kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Tekanan kerja yang tinggi, tuntutan yang melebihi kapasitas individu, serta ketidakseimbangan antara beban kerja dan sumber daya yang dimiliki dapat memicu kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, serta mengganggu stabilitas emosi karyawan. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Selain itu, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mengurangi motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang berada dalam kondisi stres cenderung mengalami penurunan fokus, mudah melakukan kesalahan, dan kurang mampu mengambil keputusan secara efektif. Hal ini menyebabkan performa kerja menjadi tidak optimal dan target kerja sulit tercapai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

2.3.1.2. Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan

Peran ganda yang dijalani oleh karyawan wanita merupakan salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Peran ganda muncul ketika individu harus menjalankan tuntutan pekerjaan sekaligus tanggung jawab keluarga, sehingga dapat menimbulkan konflik antarperan yang berdampak pada kondisi psikologis dan performa kerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar *et al.* (2023) serta Supriyati dan Qodri (2022) menyimpulkan bahwa peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa dalam kondisi tertentu, kemampuan individu dalam mengelola berbagai peran dapat meningkatkan efisiensi dan tanggung jawab dalam bekerja.

Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Pratiwi dan Kholiq (2023), Triatmanto dan Wahyuni (2023), serta Jantianus *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian lain yang mengkaji *work-family conflict*, di mana konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga cenderung menurunkan fokus, meningkatkan kelelahan emosional, serta mengurangi kualitas kinerja karyawan. Obrenovic *et al.* (2020) menemukan bahwa konflik peran ganda berdampak negatif terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui penurunan *psychological well-being*, sementara Yan (2022) dan Ahmad (2024) menegaskan bahwa meningkatnya tuntutan peran ganda berkontribusi pada kelelahan kerja dan penurunan produktivitas.

Dalam penelitian-penelitian sebelumnya, peran ganda diukur menggunakan teori Frone *et al.* (1992), Bellavia dan Frone (2005), serta Greenhaus dan Beutell (1985). Sementara itu, kinerja karyawan diukur

berdasarkan teori Robbins dan Judge (2016), Umi Dwi dan Nury (2015), Soesatyo (2018), serta Mangkunegara (2011). Perbedaan hasil temuan dalam penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara peran ganda dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola konflik peran, dukungan organisasi, serta kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, khususnya temuan empiris dari jurnal internasional, dapat disimpulkan bahwa peran ganda cenderung berdampak negatif terhadap kinerja karyawan apabila konflik antarperan tidak dapat dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan pada pengujian pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan dengan asumsi bahwa meningkatnya peran ganda akan menurunkan kinerja karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari peran ganda terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa peran ganda diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dasar pemikiran dari hipotesis ini adalah bahwa peran ganda menuntut individu untuk menjalankan lebih dari satu peran secara bersamaan, seperti peran sebagai pekerja dan sebagai anggota keluarga, yang sering kali memiliki tuntutan dan tanggung jawab yang saling bertentangan. Ketika tuntutan dari masing-masing peran tidak dapat dikelola secara seimbang, maka akan muncul konflik peran yang dapat

menguras energi fisik dan emosional individu. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kelelahan, menurunnya fokus, serta terganggunya stabilitas emosional karyawan. Karyawan yang mengalami konflik peran cenderung kesulitan dalam mengatur waktu, membagi perhatian, dan memenuhi tuntutan pekerjaan secara optimal. Akibatnya, kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan menjadi menurun. Selain itu, tekanan psikologis yang muncul akibat peran ganda juga dapat mengurangi motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi.

2.3.1.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menjadi perhatian manajemen dalam mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan, sehingga berpotensi memengaruhi kualitas serta produktivitas kerja. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Saraswati dan Indiani (2023), Utami dan Elpanso (2022), serta Rahmadany *et al.*(2022) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Hasil yang sejalan juga ditunjukkan oleh berbagai penelitian yang menyatakan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja, konsistensi perilaku,

serta tanggung jawab terhadap tugas memiliki kontribusi positif terhadap performa kerja. Esther (2025) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan ketepatan waktu, tanggung jawab, dan komitmen kerja. Sementara itu, Chewe (2021) dan Agbo (2020) menegaskan bahwa karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin tinggi cenderung memiliki produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik.

Namun, terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil berbeda. Fitri *et al.* (2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Muna dan Isnowati (2022) menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tidak selalu bersifat seragam, melainkan dipengaruhi oleh konteks organisasi, gaya kepemimpinan, budaya kerja, serta sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan.

Dalam penelitian-penelitian sebelumnya, disiplin kerja diukur menggunakan teori dari Muslimat dan Wahid (2021), Afandi (2016), Sinambela (2016), dan Bejo Siswanto (2014). Meskipun menggunakan pendekatan teoritis yang berbeda, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang terarah dan bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, khususnya temuan empiris dari jurnal internasional, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja

cenderung berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan pada pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dasar pemikiran dari hipotesis ini adalah bahwa disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang teratur, bertanggung jawab, serta konsisten dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Disiplin kerja yang baik juga mendorong karyawan untuk memanfaatkan waktu secara efektif, mengurangi tingkat kesalahan, serta meningkatkan ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, sikap disiplin dapat membentuk etos kerja yang positif, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Kondisi ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu hasil kerja.

2.3.1.4. Pengaruh Stres Kerja, Peran Ganda, dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Ketiga faktor tersebut dapat secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Pada hipotesis pengaruh stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja ditemukan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Saraswati dan Indiani (2023), Alfurqon dan Rahardjo (2020), serta Rugian *et al.*(2019) dimana menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Teori stres kerja yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu Rivai dan Mulyadi (2011), Luci dan Lumbanraja (2018), dan Sinta Samtica (2011), teori peran ganda yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah Shein dan Chen (2011), Setyawati *et.al.* (2018), dan Endah Meidah (2013), dan teori disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu Muslimat dan Wahid (2021), Jauvani (2017), dan Dwi Puspitasari (2011). Sedangkan untuk teori kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu Mathis dan Jackson (2006), Julvia (2016), dan Dwi Puspita Sari (2011).

Dari penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini berbunyi diduga terdapat pengaruh positif signifikan

dari stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H4: Stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.1.5. Pengaruh Terbesar Antara Stres Kerja, Peran Ganda, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Ketiga faktor tersebut dapat secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Pada hipotesis pengaruh stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja ditemukan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Saraswati dan Indiani (2023), Alfurqon dan Rahardjo (2020), serta Rugian *et al.* (2019) dimana dua dari tiga penelitian tersebut menyimpulkan bahwa peran ganda memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dibandingkan stres kerja dan disiplin kerja.

Teori stres kerja yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu Rivai dan Mulyadi (2011), Luci dan Lumbanraja (2018), dan Sinta Samtica (2011), teori peran ganda yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah Shein dan Chen (2011), Setyawati *et.al.* (2018), dan Endah Meidah (2013), dan teori disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu Muslimat dan Wahid (2021), Jauvani (2017), dan Dwi Puspitasari (2011). Sedangkan untuk teori kinerja karyawan

yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu Mathis dan Jackson (2006), Julvia (2016), dan Dwi Puspita Sari (2011).

Dari penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 dalam penelitian ini berbunyi diduga peran ganda memiliki pengaruh terbesar dibandingkan stres kerja dan disiplin kerja.

H5: Peran ganda memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dibandingkan stres kerja dan disiplin kerja.

2.3.2. Hipotesis Penelitian

Sekaran dan Bougie (2020) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan pernyataan yang tentatif, tetapi dapat diuji berdasarkan data dan bersifat prediksi terhadap apa yang ingin dicari. Dengan melakukan pengujian pada hipotesis yang ada dan mengkonfirmasi asumsi tentang hubungan antar variabel, maka diharapkan dapat memberikan solusi pada permasalahan yang dihadapi tersebut.

- H1: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4: Stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H5: Peran ganda memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dibandingkan stres kerja dan disiplin kerja

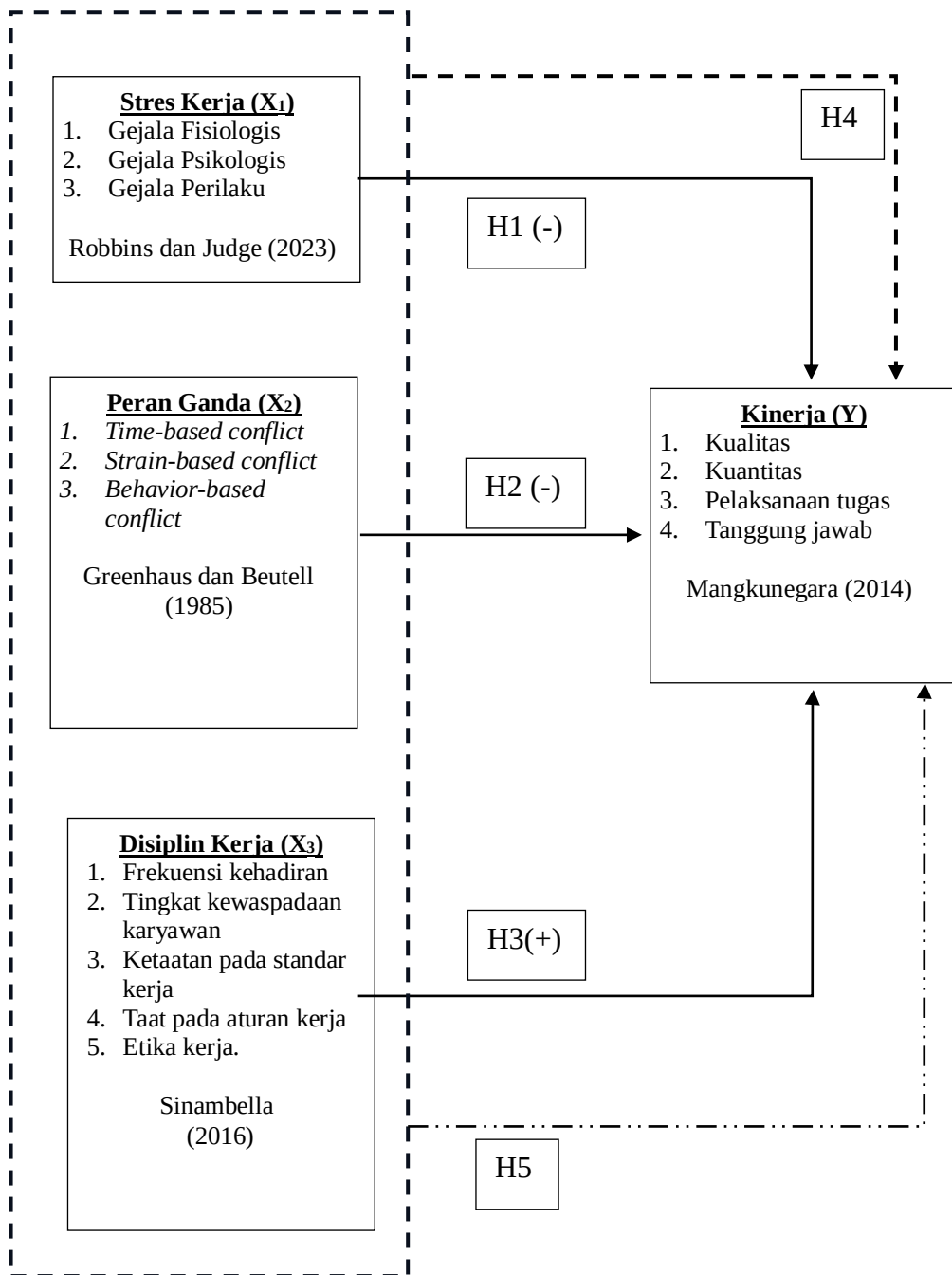
2.4. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berhubungan dengan sejumlah faktor yang diidentifikasi sebagai faktor penting (Sekaran & Bougie, 2020).

Kerangka pikir dalam penelitian ini menjelaskan hubungan variabel stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta penggunaan indikator-indikator berdasarkan teori yang digunakan dalam penelitian terdahulu.

Sumber-sumber dari penelitian terdahulu:

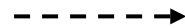
1. $X_1 \rightarrow Y$ = Arta *et al.* (2022), Darmasari (2022), Aruperes (2022), Libbaskara dan Kurniawati (2022), Handayani dan Daulay (2021), Chen (2022), Saleh (2023), Sinkey (2024).
2. $X_2 \rightarrow Y$ = Pratiwi dan Kholiq (2023), Supriyati dan Qodri (2022), Triatmanto dan Wahyuni (2023), Iskandar *et al.* (2023), Jantianus *et al.* (2023), Obrenovic *et al.* (2020), Yan (2022), Ahmad (2024).
3. $X_3 \rightarrow Y$ = Saraswati dan Indiani (2023), Utami dan Elpanso (2022), Rahmadany *et al.* (2022), Fitri *et.al.* (2022), Muna dan Isnowati (2022), Esther (2025), Chewe (2021), Agbo (2020).
4. $X_1, X_2, X_3, \rightarrow Y$ = Saraswati dan Indiani (2023)
5. $X_2 \rightarrow Y > X_1, X_3 \rightarrow Y$ = Saraswati dan Indiani (2023)



Gambar 2. 1
Kerangka Pikir Penelitian

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Keterangan:

	: Pengaruh parsial
	: Pengaruh simultan
	: Pengaruh terbesar
X_1	: Stres kerja
X_2	: Peran ganda
X_3	: Disiplin kerja
Y	: Kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam merancang penelitian ini. Penelitian kuantitatif merupakan alat untuk menguji teori-teori objektif dengan meneliti hubungan antar variabel (Creswell, 2018). Sementara itu, Sekaran dan Bougie (2020), menyatakan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian kuantitatif dipilih karena menggunakan data yang dapat dijadikan landasan sehingga menghasilkan informasi yang lebih terukur.

Pada penelitian ini sampel diambil secara acak dengan menggunakan item kuesioner yang diberikan kepada responden. Kuesioner menurut Creswell (2018) merupakan teknik pengumpulan data, di mana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap akan dikembalikan kepada peneliti.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Perusahaan X, sebuah perusahaan yang bergerak di industri produksi alas kaki di Jawa Tengah. Yaitu di Jl. Raya Temanggung – Secang, Kec. Kranggan, Kab. Temanggung Jawa Tengah 56271.

3.2.1. Profil Perusahaan

Perusahaan X merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur pembuatan alas kaki. Perusahaan tersebut memiliki kurang lebih 3000 karyawan yang berdiri sejak tahun 2016. Perusahaan X memproduksi merk sepatu internasional dengan kualitas ekspor. Dengan latar belakang tersebut, karyawan yang bekerja di Perusahaan X dituntut untuk selalu memiliki kinerja yang baik.

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

3.2.2. Struktur Perusahaan

Struktur perusahaan yang ada pada perusahaan X adalah:

- a. Founder dan CEO
- b. Co-Founder dan COO
- c. Co-Founder dan CIO
- d. Co-Founder Brand

Sumber: data primer diolah 2023

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Populasi menurut Sekaran dan Bougie (2020) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan wanita di perusahaan X yang sudah menikah dengan jumlah kurang lebih 2000 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel penelitian menurut Sekaran dan Bougie (2020) merupakan bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Adapun sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sekaran dan Bougie (2020), *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan penggunaan teknik tersebut adalah karena teknik tersebut sesuai dengan jenis penelitian kuantitatif atau penelitian yang tidak melakukan generalisasi. Sedangkan kriteria responden dalam penelitian ini diantaranya adalah karyawan wanita yang sudah bekerja selama 1 tahun untuk memastikan karyawan tersebut sudah memahami kondisi pekerjaan di PT X, serta sudah memiliki anak untuk memastikan responden sesuai dengan beberapa pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan untuk jumlah sampel akan ditentukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dalam menggunakan rumus tersebut, diperlukan batas toleransi kesalahan yang dinyatakan dalam persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan yang digunakan, maka akan semakin akurat sampel tersebut

menggambarkan sebuah populasi. Dalam penelitian ini, besar persentase toleransi kesalahan yang diambil adalah sebesar 5%. Dengan demikian, jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{2000}{1 + 2000 (0.05^2)}$$

$$n = \frac{2000}{1 + 2000 (0.0025)}$$

$$n = \frac{2000}{1 + 5}$$

$$n = \frac{2000}{6}$$

$$n = 333,33$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat dilihat bahwa jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 334 karyawan wanita di perusahaan X Temanggung.

3.4. Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

3.4.1. Variabel Dependen

3.4.1.1. Kinerja Karyawan

Armstrong (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang berkaitan dengan seberapa baik seseorang menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu. Menurut Mangkunegara (2014) indikator untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas menurut Mangkunegara (2014) adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakannya. Pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur kualitas adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan bekerja sesuai standar mutu perusahaan.
- 2) Kemampuan mengatasi masalah dalam pekerjaan.
- 3) Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Kuantitas

Kuantitas menurut Mangkunegara (2014) merupakan seberapa lama dan seberapa besar hasil yang dihasilkannya selama pegawai bekerja. Kuantitas dapat dilihat dari kecepatan kerja masing-masing pegawai. Pernyataan yang digunakan untuk mengukur kuantitas adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan bekerja sesuai target.
- 2) Kemampuan bekerja sesuai prosedur
- 3) Kemampuan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas yang dimaksudkan disini adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat tanpa ada kesalahan. Butir pernyataan yang digunakan untuk menggambarkan pelaksanaan tugas adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan.
 - 2) Kemampuan mengerjakan perintah atasan.
 - 3) Kemampuan menyelesaikan tugas bersama rekan kerja.
- d. Tanggung Jawab

Menurut Mangkunegara (2014), tanggung jawab merupakan kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Beberapa pernyataan yang digunakan dalam kuesioner indikator tanggung jawab adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan bekerja tanpa pengawasan.
- 2) Kemampuan beradaptasi jika dibutuhkan.
- 3) Kepatuhan terhadap tata tertib perusahaan.

3.4.2. Variabel Independen

3.4.2.1. Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge (2023) adalah sebagai berikut:

a. Gejala fisiologis

Menurut Robbins dan Judge (2023), gejala fisiologis merupakan gejala yang mengganggu kesehatan fisiologis. Butir pernyataan atau pertanyaan yang digunakan pada kuesioner indikator gejala fisiologis adalah sebagai berikut:

- 1) Mengalami kelelahan.
- 2) Merasa letih yang berlebihan.
- 3) Keluhan sakit kepala.

b. Gejala psikologis

Menurut Robbins dan Judge (2023), gejala psikologis merupakan gejala yang berpengaruh kepada kejiwaan. Butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator gejala psikologis adalah sebagai berikut:

- 1) Kesulitan berkomunikasi saat bekerja.
- 2) Kehilangan semangat kerja.
- 3) Mudah marah tanpa sebab yang jelas.

c. Gejala perilaku

Menurut Robbins dan Judge (2023), gejala perilaku adalah gejala stres kerja yang berdampak pada perilaku. Pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner gejala perilaku adalah sebagai berikut:

- 1) Tidak mencapai target kerja.
- 2) Terlambat masuk kerja.
- 3) Menjauh dari rekan kerja.

3.4.2.2.Peran Ganda

Indikator dari konflik keluarga-kerja menurut Greenhaus dan Beutell (1985) adalah sebagai berikut:

a. *Time-based conflict*

Konflik berbasis waktu terjadi ketika waktu yang diperlukan untuk menjalankan satu peran mengurangi waktu untuk peran lainnya. Beberapa pernyataan untuk mengukur indikator *time-based conflict* adalah sebagai berikut:

- 1) Merasa waktu tidak cukup untuk bekerja.
- 2) Kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.
- 3) Sulit menghadiri acara keluarga karena tuntutan pekerjaan.

b. Strain-based conflict

Konflik berbasis ketegangan terjadi ketika stres atau ketegangan dari satu peran mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menjalankan peran lainnya. Beberapa pernyataan untuk mengukur indikator *strain-based conflict* adalah sebagai berikut:

- 1) Merasa tertekan karena beban pekerjaan.
- 2) Kesulitan mengendalikan emosi ketika di lingkungan keluarga.
- 3) Kesulitan menentukan prioritas antara pekerjaan atau keluarga.

c. Behavior-based conflict

Konflik berbasis perilaku terjadi ketika perilaku yang diperlukan untuk satu peran tidak sesuai dengan perilaku yang untuk peran lainnya. Beberapa pertanyaan untuk menilai indikator *behavior-based conflict* adalah sebagai berikut:

- 1) Konsisten dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Kesulitan menjalani peran sebagai karyawan dan anggota keluarga.
- 3) Marah ketika harus memilih pekerjaan atau keluarga.

3.4.2.3. Disiplin Kerja

Indikator dari disiplin kerja menurut Sinambella (2016) adalah sebagai berikut:

a. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk menilai kedisiplinan dimana semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Beberapa pertanyaan pada kuesioner untuk menilai frekuensi kehadiran adalah sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penggunaan waktu istirahat
- 2) Ketepatan waktu hadir di tempat kerja
- 3) Perizinan ketika tidak hadir kerja

b. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan penuh perhitungan dan ketelitian berarti memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya ataupun pekerjaannya. Beberapa pertanyaan pada kuesioner untuk mengukur tingkat kewaspadaan karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kesadaran pada risiko setiap pekerjaan
- 2) Memperhitungkan akibat dari resiko setiap pekerjaan
- 3) Menangani risiko yang terkait dengan pekerjaan

c. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

Pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator ketaatan pada standar kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Ketaatan pada penggunaan alat pelindung diri (APD)
- 2) Ketaatan pada standar operasional perusahaan
- 3) Menghasilkan produk sesuai standar

d. Taat pada aturan kerja

Taat akan peraturan kerja dilakukan dengan maksud demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Beberapa pertanyaan untuk menilai taat pada aturan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pengisian laporan kerja rutin
- 2) Kerapian di tempat kerja
- 3) Isi laporan kerja

e. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai. Berikut adalah pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator etika kerja:

- 1) Penghargaan terhadap rekan kerja
- 2) Penghargaan terhadap atasan
- 3) Ketaatan pada etika kerja

3.5. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Sekaran dan Bougie (2020) menjelaskan bahwa data primer yakni sebuah data yang bersumber dari pihak pertama dapat secara langsung diobservasi lebih lanjut demi menentukan solusi atas masalah yang akan diteliti. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari kuesioner yang diberikan langsung kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder yang dijelaskan oleh Sekaran dan Bougie (2020) yaitu data yang lebih merujuk pada sebuah informasi yang berasal dari sumber data yang dimiliki. Data sekunder berasal dari buku, jurnal, atau artikel lainnya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data karyawan dari perusahaan.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai media untuk pengumpulan data. Sekaran dan Bougie (2020) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan Teknik menyusun daftar pertanyaan yang akan diajukan yang sebelumnya sudah dirumuskan terlebih dahulu. Selanjutnya daftar pertanyaan ini diberikan pada responden untuk dicatat jawaban berdasarkan pilihan yang telah ditentukan.

Adapun setiap point jawaban dalam kuesioner sudah ditentukan skornya menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* menurut Sekaran dan Bougie (2020) skala *Likert* merupakan kegiatan merancang skala dengan melihat seberapa berpengaruhnya subjek penelitian dalam menyetujui suatu pernyataan yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Pertanyaan akan dibagi menjadi pertanyaan favorable dan unfavorable. Bobot yang digunakan dalam setiap pertanyaan favorable adalah: 1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Ragu-Ragu; 4 = Setuju; 5 = Sangat Setuju. Sedangkan untuk pertanyaan unfavorable adalah 5 = Sangat Tidak Setuju; 4 = Tidak Setuju; 3 = Ragu-Ragu; 2 = Setuju; 1 = Sangat Setuju.

3.6. Uji Instrumen Penelitian

3.6.1. Uji Validitas

Dalam teori Sekaran dan Bougie (2020), uji validitas adalah uji yang memeriksa seberapa baik instrumen dirancang untuk mengukur suatu konsep tertentu. Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Dalam penelitian ini, uji validitas akan dilakukan dengan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

X = skor butir item

Y = total skor

N = jumlah subjek

$\sum X$ = jumlah X

$\sum Y$ = Jumlah Y

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berdasarkan Sekaran dan Bougie (2020) didefinisikan dengan anggapan dalam pengukuran yang menunjukkan putaran yang tidak memihak atau bebas kesalahan dan memastikan pengukuran instrumen tetap. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang memberikan informasi yang sama bahkan ketika digunakan untuk mengukur objek yang sama berkali-kali.

Untuk mengui apakah penelitian ini reliabel atau tidak dapati dilakukan dengan menggunakan *Alfa Cronbach*. Pengujian tersebut dianggap reliabel jika nilai *alfa cronbach* >0,60 atau 60 persen, dengan rumus:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i = reliabilitas instrument

k = mean kuadrat antara subjek

$\sum si^2$ = mean kuadrat kesalahan

$$St^2 = \text{varians total}$$

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang disampaikan oleh Ghazali (2018) ini memiliki tujuan untuk mengukur apakah terjadi ketidaksamaan *variance* model regresi pada residual pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Jika *variance* residual dengan pengamatan yang lain tidak berubah maka dapat dikatakan sebagai homoskedastisitas, berbeda ketika pengamatan tersebut berubah maka disebut heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan menggunakan Uji Glejser digunakan dengan menggunakan tingkat signifikan secara statistik yang memengaruhi variabel dependen. Apabila nilai signifikansi dari pengolahan data memiliki nilai di atas 5 persen, maka heteroskedastisitas tidak terjadi.

3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2018) yaitu antar variabel independen tidak boleh berkorelasi di atas 90 persen. Ini dapat dideteksi dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) di bawah 10 dan nilai *tolerance* harus di atas 0.10. Selain itu dapat dilihat juga dari matriks korelasi antar variabel independen nya. Asumsi multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF, toleran dan matriks korelasi antar independen variabel. Jadi jika nilai *tolerance* berada di antara $\geq 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam

model regresi. Sebaliknya, jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$ maka terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3.6.3.3. Uji Normalitas

Ghozali (2018) mendefinisikan uji normalitas sebagai uji yang digunakan dalam mengukur ada atau tidaknya distribusi normal di dalam model regresi residual atau variabel pengganggu. Normalitas padapenelitian ini diuji menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Jika mendapat nilai Asymp.Sig (2 tailed) variabel residual di atas 5 atau 0,05 persen dianggap memenuhi dan sebaliknya.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2018), analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara suatu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat 3 persamaan regresi linier sederhana yang akan digunakan dengan yaitu untuk menganalisis pengaruh stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), pengaruh peran ganda (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dan pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y : nilai variabel dependen (Kinerja)

- a : Konstanta
- b : koefisien regresi
- x : variabel bebas (stres kerja, peran ganda, disiplin kerja)

3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa dalam regresi linear berganda keadaan (naik turunnya) variabel dependen dapat diprediksi dengan memanipulasi dua atau lebih fungsi independen sebagai prediktor. Analisis ini setidaknya dilakukan dengan minimal dua variabel independen. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- X₁ = Stres Kerja
- X₂ = Peran Ganda
- X₃ = Disiplin Kerja
- b₁₂₃ = koefisien regresi

3.7.3. Uji Hipotesis

3.7.3.1. Uji t (parsial)

Ghozali (2018) mengemukakan bahwa pada dasarnya uji t menunjukkan bagaimana pengaruh hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Hal tersebut diuji dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5$ persen). Berikut merupakan kriteria yang dapat digunakan untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau tidak:

- a. Hipotesis nol diterima jika nilai signifikansi $> 0,05$ (koefisien regresi tidak signifikan). Dengan demikian, variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Hipotesis nol ditolak jika nilai signifikansi $< 0,05$ (koefisien regresi signifikan). Dengan demikian, variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.3.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2018) uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model memiliki pengaruh serupa pada variabel dependen. Pengujian ini dilakukan pada level signifikansi 0,05 ($\alpha=5$ persen). Berikut kriteria dalam pengambilan keputusan:

- a. H_0 ditolak jika nilai F melebihi 4 dengan tingkat kepercayaan 5 persen. Jika semua variabel independen secara bersamaan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen, maka hipotesis alternatif diterima.
- b. Nilai F hasil perhitungan dibandingkan dengan F tabel. H_0 ditolak jika nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel.

3.7.3.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Ghazali (2018) mengemukakan bahwa koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk menentukan kemampuan variabel independen untuk sepenuhnya menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) mempunyai *range* dari 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai

koefisien determinasinya, maka semakin tinggi pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang pengaruh dari stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan X di Jateng. Kuesioner penelitian ini disebarakan sebanyak 334 kuesioner, dengan besar pengembalian sebanyak 334 kuesioner atau tingkat pengembalian sebesar 100 persen. Pembahasan ini meliputi tentang karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, dan pengujian regresi. Pengolahan data dilakukan dengan *software* SPSS25.

4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1. Hasil Uji Validitas

Dalam teori Sekaran dan Bougie (2020), uji validitas adalah uji yang memeriksa seberapa baik instrumen dirancang untuk mengukur suatu konsep tertentu. Sementara menurut Sugiyono (2018) hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas dihitung berdasarkan item dengan mengkorelasikan masing-masing skor setiap item dengan skor variabel yang dihitung dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25.

Tabel 4. 1
Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel

No.	Variabel	Jumlah
1	Kinerja	12
2	Stres kerja	9
3	Peran Ganda	9
4	Disiplin Kerja	15

Sumber: Data primer diolah, 2025 (Lampiran 1, Hal. 161)

Item pertanyaan setiap variabel diuji menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} , di mana r_{tabel} untuk N sebesar 334 dan tingkat signifikansi 0,05 adalah 0,107. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen penelitian tidak valid atau dianggap gugur.

Tabel 4. 2
Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
1	Kemampuan bekerja sesuai standar mutu perusahaan	0,657	0,107	Valid
2	Kemampuan mengatasi masalah dalam pekerjaan	0,707	0,107	Valid
3	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	0,727	0,107	Valid
4	Kemampuan bekerja sesuai target	0,699	0,107	Valid
5	Kemampuan bekerja sesuai prosedur	0,701	0,107	Valid
6	Kemampuan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja	0,679	0,107	Valid
7	Kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan	0,714	0,107	Valid
8	Kemampuan mengerjakan perintah atasan	0,704	0,107	Valid
9	Kemampuan menyelesaikan tugas bersama rekan kerja	0,665	0,107	Valid
10	Kemampuan bekerja tanpa pengawasan	0,682	0,107	Valid
11	Kemampuan beradaptasi jika dibutuhkan	0,715	0,107	Valid
12	Kepatuhan terhadap tata tertib perusahaan	0,721	0,107	Valid

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 3, Hal. 231)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua item kuesioner pada variabel kinerja (Y) terbukti valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Tabel 4. 3
Hasil Analisis Uji Validitas Stres Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
1	Mengalami kelelahan	0,867	0,107	Valid
2	Merasa letih yang berlebihan	0,889	0,107	Valid
3	Keluhan sakit kepala	0,873	0,107	Valid
4	Kesulitan berkomunikasi saat bekerja	0,890	0,107	Valid
5	Kehilangan semangat kerja	0,881	0,107	Valid
6	Mudah marah tanpa sebab yang jelas	0,860	0,107	Valid
7	Tidak mencapai target kerja	0,884	0,107	Valid
8	Terlambat masuk kerja	0,888	0,107	Valid
9	Menjauh dari rekan kerja	0,891	0,107	Valid

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 3, Hal. 232)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua item kuesioner pada variabel stres kerja (X1) terbukti valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Tabel 4. 4
Hasil Analisis Uji Validitas Peran Ganda

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
1	Merasa waktu tidak cukup untuk bekerja	0,870	0,107	Valid
2	Kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga	0,678	0,107	Valid
3	Sulit menghadiri acara keluarga karena tuntutan pekerjaan	0,869	0,107	Valid
4	Merasa tertekan karena beban pekerjaan	0,679	0,107	Valid
5	Kesulitan mengendalikan emosi ketika di lingkungan keluarga	0,870	0,107	Valid
6	Kesulitan menentukan prioritas antara pekerjaan atau keluarga	0,678	0,107	Valid
7	Konsisten dalam memenuhi tanggung	0,865	0,107	Valid

	jawab pekerjaan			
8	Kesulitan menjalani peran sebagai karyawan dan anggota keluarga	0,624	0,107	Valid
9	Marah ketika harus memilih pekerjaan atau keluarga	0,867	0,107	Valid

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 3, Hal. 233)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua item kuesioner pada variabel peran ganda (X2) terbukti valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Tabel 4. 5
Hasil Analisis Uji Validitas Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
1	Ketepatan penggunaan waktu istirahat	0,872	0,107	Valid
2	Ketepatan waktu hadir di tempat kerja	0,875	0,107	Valid
3	Perizinan ketika tidak hadir kerja	0,889	0,107	Valid
4	Kesadaran pada risiko setiap pekerjaan	0,842	0,107	Valid
5	Memperhitungkan akibat dari resiko setiap pekerjaan	0,884	0,107	Valid
6	Menangani risiko yang terkait dengan pekerjaan	0,872	0,107	Valid
7	Ketaatan pada penggunaan alat pelindung diri (APD)	0,871	0,107	Valid
8	Ketaatan pada standar operasional perusahaan	0,873	0,107	Valid
9	Menghasilkan produk sesuai standar	0,832	0,107	Valid
10	Pengisian laporan kerja rutin	0,876	0,107	Valid
11	Kerapian di tempat kerja	0,863	0,107	Valid
12	Isi laporan kerja	0,858	0,107	Valid
13	Penghargaan terhadap rekan kerja	0,868	0,107	Valid
14	Penghargaan terhadap atasan	0,862	0,107	Valid
15	Ketaatan pada etika kerja	0,871	0,107	Valid

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 3, Hal. 234)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua item kuesioner pada variabel disiplin kerja (X3) terbukti valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Sekaran dan Bougie (2020) berpendapat bahwa uji reliabilitas merupakan bentuk uji yang menggambarkan tingkatan bias atau bebas kesalahan dan untuk memastikan secara konsisten dengan menggunakan berbagai item dalam sebuah instrumen penelitian.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dari sebuah variabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6 maka respon dari responden terhadap kuesioner yang diberikan dinyatakan reliabel. Demikian juga, jika nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6 maka respon dari responden terhadap kuesioer dapat dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0,904	Reliabel
2	Stres kerja (X1)	0,964	Reliabel
3	Peran Ganda (X2)	0,921	Reliabel
4	Disiplin Kerja (X3)	0,976	Reliabel

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 4, Hal. 235)

Berdasarkan tabel 4.6, hasil uji reliabilitas dari keempat variabel dapat dikatakan reliabel karena masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Oleh karena itu, instrumen penelitian ini layak digunakan untuk penelitian.

4.2. Analisis Deskriptif

Menurut Sekaran dan Bougue (2020) analisis deskriptif merupakan analisis data penelitian yang bertujuan untuk menguji generalisasi hasil

penelitian berdasarkan satu sampel di mana dilakukan dengan pengujian hipotesis deskriptif.

4.2.1. Karakteristik Responden

4.2.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

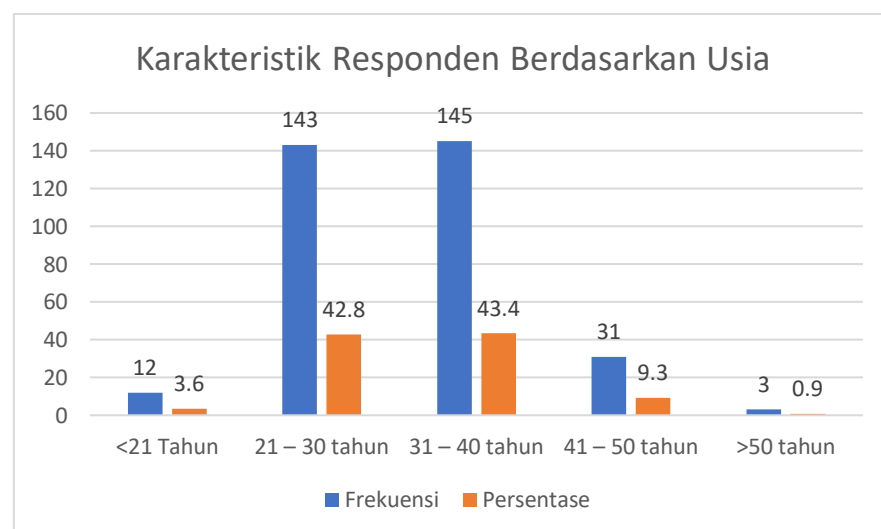
Berdasarkan kuesioner yang sudah terkumpul, dari 334 responden diperoleh data terkait usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4. 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
<21 Tahun	12	3,6
21 – 30 tahun	143	42,8
31 – 40 tahun	145	43,4
41 – 50 tahun	31	9,3
>50 tahun	3	0,9
Total	334	100

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 5, Hal. 236)

Kategori responden berdasarkan usia responden terdiri dari 5 kategori yang tersaji pada gambar 4.1 dalam bentuk diagram berikut:



Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 5, Hal. 236)

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 dan Gambar 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak berusia 31 – 40 tahun dengan jumlah responden sebanyak 145 responden atau sebesar 43,4 persen. Frekuensi terbanyak kedua adalah usia 21 – 30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 143 responden atau sebesar 42,8 persen. Selanjutnya, usia 41 – 50 tahun berjumlah 31 responden atau sebesar 9,3 persen. Responden dengan usia <21 tahun berjumlah 12 responden atau sebesar 3,6 persen. Sedangkan jumlah paling rendah adalah responden dengan usia >50 tahun dengan jumlah 3 responden atau sebesar 0,9 persen saja.

4.2.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

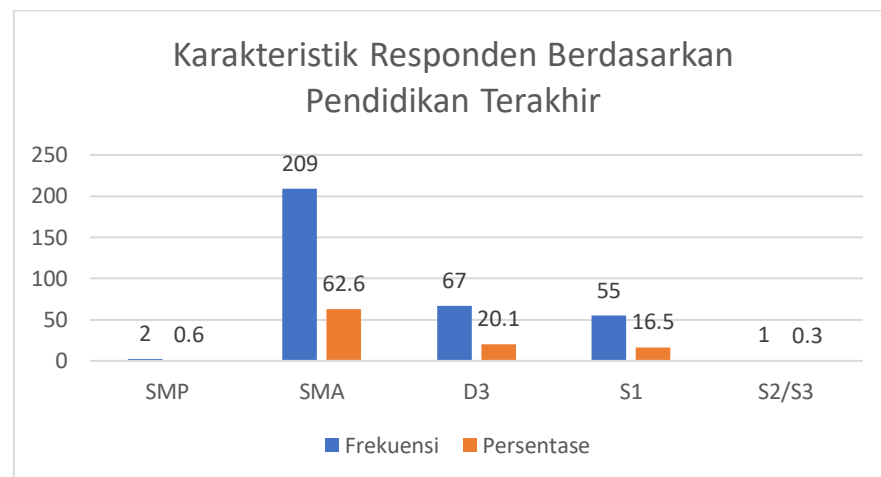
Berdasarkan kuesioner yang sudah terkumpul, dari 334 responden diperoleh data terkait pendidikan terakhir responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4. 8
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
SMP	2	0,6
SMA	209	62,6
D3	67	20,1
S1	55	16,5
S2/S3	1	0,3
Total	334	100

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 5, Hal. 236)

Kategori responden berdasarkan pendidikan terakhir responden terdiri dari 5 kategori yang tersaji pada gambar 4.2 dalam bentuk diagram berikut:



Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 5, Hal. 236)

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 dan Gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak berlatar pendidikan SMA sederajat dengan jumlah 209 responden atau sebesar 62,6 persen. Pendidikan terakhir responden terbanyak kedua adalah D3 yaitu sebanyak 67 responden atau sebesar 20,1 persen, yang diikuti responden dengan pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 55 responden atau 16,5 persen. Selain latar belakang pendidikan tersebut, terdapat 2 responden dengan pendidikan terakhir SMP dan 1 responden dengan latar belakang pendidikan S2/S3.

4.2.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

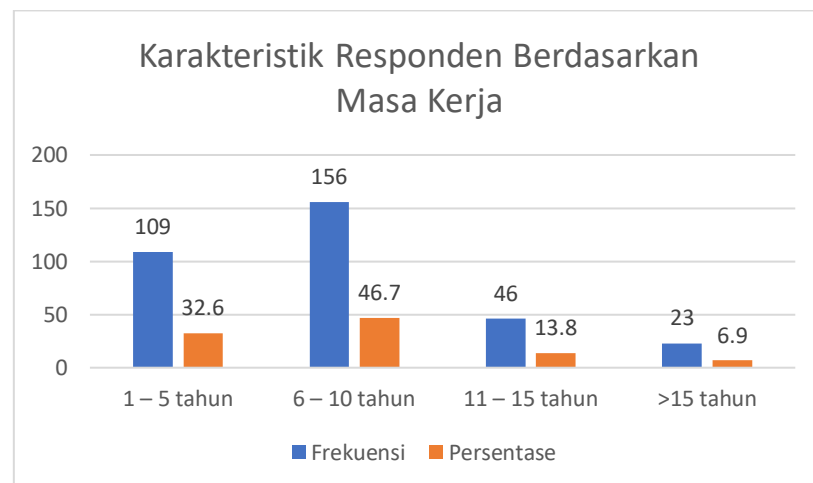
Berdasarkan kuesioner yang sudah terkumpul, dari 334 responden diperoleh data terkait masa kerja responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4. 9
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
1 – 5 tahun	109	32,6
6 – 10 tahun	156	46,7
11 – 15 tahun	46	13,8
>15 tahun	23	6,9
Total	334	100

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 5, Hal. 236)

Kategori responden berdasarkan masa kerja responden terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada gambar 4.3 dalam bentuk diagram berikut:



Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 5, Hal. 236)

Berdasarkan data pada Tabel 4.9 dan Gambar 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden telah bekerja di perusahaan selama 6 – 10 tahun dengan jumlah 156 responden atau sebesar 46,7 persen. Sedangkan responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun menempati urutan kedua

terbanyak dengan jumlah 109 responden atau sebesar 32,6 persen. Responden dengan masa kerja 11 – 15 tahun berjumlah 46 responden atau 13,9 persen. Sedangkan jumlah paling sedikit adalah responden dengan masa kerja lebih dari 15 tahun dengan jumlah 23 responden atau hanya sebesar 6,9 persen.

4.2.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

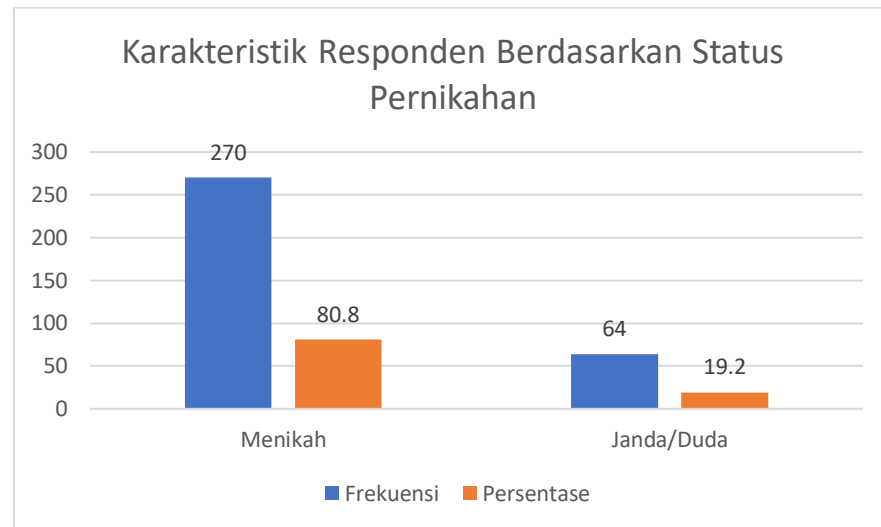
Berdasarkan kuesioner yang sudah terkumpul, dari 334 responden diperoleh data terkait status pernikahan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4. 10
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Menikah	270	80,8
Janda/Duda	64	19,2
Total	334	100

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 5, Hal. 237)

Kategori responden berdasarkan status pernikahan responden terdiri dari 2 kategori yang tersaji pada gambar 4.4 dalam bentuk diagram berikut:



Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 5, Hal. 237)

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 dan Gambar 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 270 responden atau sebesar 80,8 persen responden berstatus menikah. Sedangkan 64 sisanya atau 19,2 persen lainnya berstatus janda.

4.2.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak

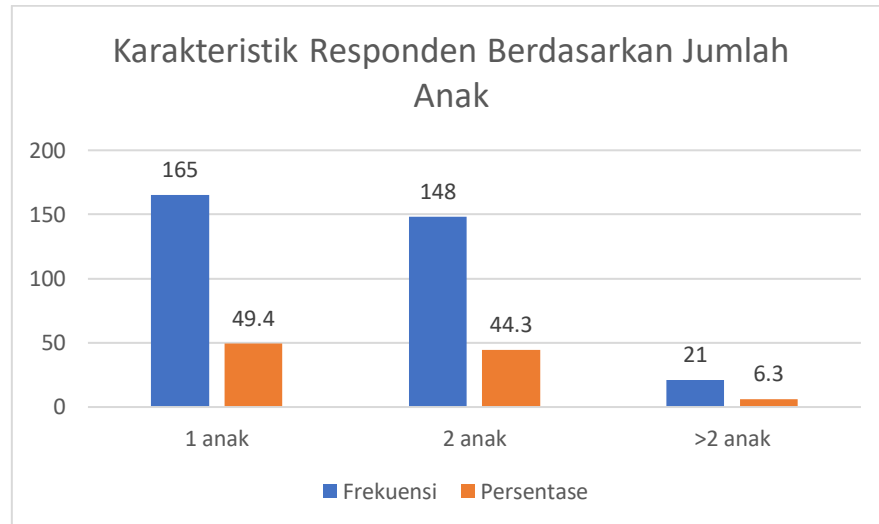
Berdasarkan kuesioner yang sudah terkumpul, dari 334 responden diperoleh data terkait jumlah anak dari responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jumlah anak dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4. 11
Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Jumlah Anak	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
1 anak	165	49,4
2 anak	148	44,3
>2 anak	21	6,3
Total	334	100

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 5, Hal. 237)

Kategori responden berdasarkan jumlah anak responden terdiri dari 3 kategori yang tersaji pada gambar 4.5 dalam bentuk diagram berikut:



Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 5, Hal. 237)

Berdasarkan data pada Tabel 4.11 dan Gambar 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki 1 anak dengan jumlah 165 responden atau sebesar 49,4 persen. Responden yang memiliki 2 orang anak berjumlah 148 responden atau sebesar 44,3 persen dari total responden. Sedangkan jumlah paling sedikit adalah responden dengan jumlah anak lebih dari 3 anak yang berjumlah 21 responden atau hanya sebesar 6,3 persen dari total responden.

4.2.1.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Sumber Nafkah

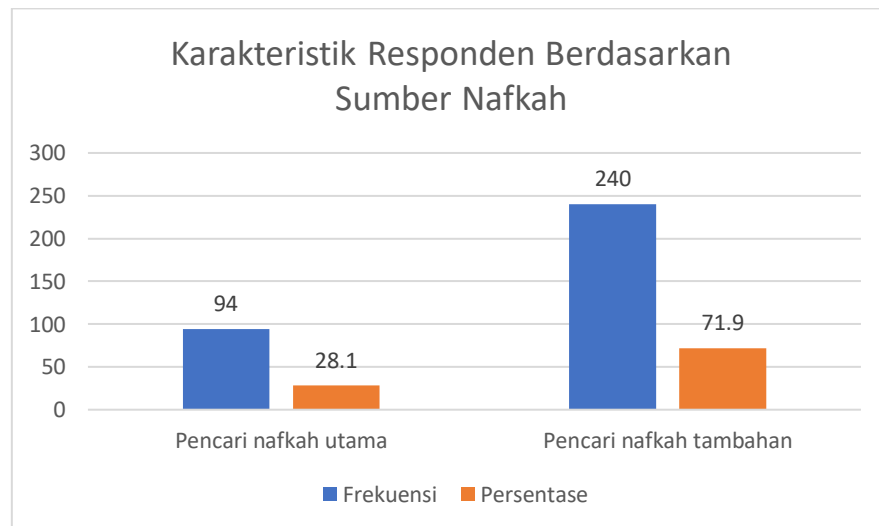
Berdasarkan kuesioner yang sudah terkumpul, dari 334 responden diperoleh data terkait sumber nafkah responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan sumber nafkah dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4. 12
Karakteristik Responden Berdasarkan Sumber Nafkah

Sumber Nafkah	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Pencari nafkah utama	94	28,1
Pencari nafkah tambahan	240	71,9
Total	334	100

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 5, Hal. 237)

Kategori responden berdasarkan sumber nafkah responden terdiri dari 2 kategori yang tersaji pada gambar 4.6 dalam bentuk diagram berikut:



Gambar 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Sumber Nafkah

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 5, Hal. 237)

Berdasarkan data pada Tabel 4.12 dan Gambar 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden bekerja hanya sebagai pencari nafkah tambahan bagi keluarganya, yaitu sebanyak 240 responden atau sebesar 71,9 persen dari keseluruhan responden. Sedangkan responden yang merupakan pencari nafkah utama di keluarga adalah sebanyak 94 responden atau hanya 28,1 persen dari total responden.

4.2.1.7.Rekapitulasi Karakteristik Responden dengan Frekuensi dan Persentasi Tertinggi

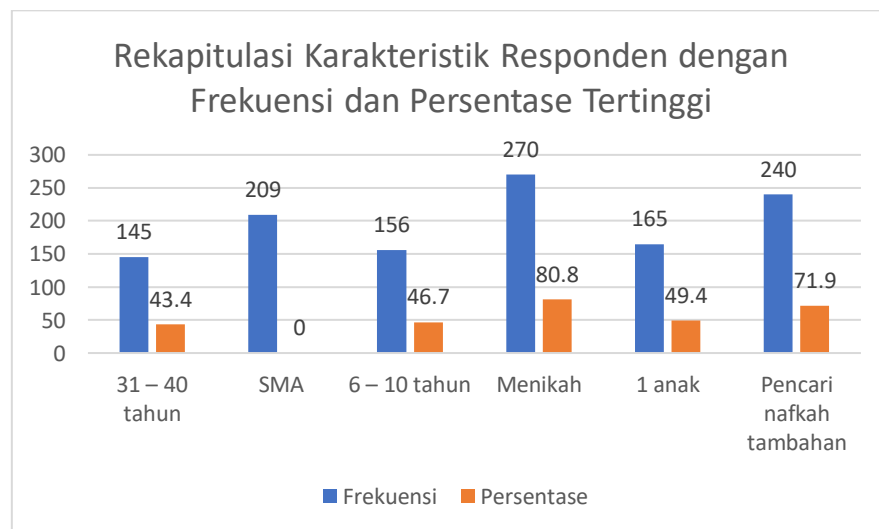
Berikut memuat tabel dan diagram yang menunjukkan persentase dan frekuensi tertinggi pada tiap karakteristik responden

Tabel 4. 13
Rekapitulasi Karakteristik Responden dengan Frekuensi dan Persentase Tertinggi

No.	Karakteristik	Responden yang mendominasi	Frekuensi	persentase
1	Usia	31 – 40 tahun	145	43,4
2	Pendidikan terakhir	SMA	209	62.6
3	Masa kerja	6 – 10 tahun	156	46,7
4	Status pernikahan	Menikah	270	80,8
5	Jumlah anak	1 anak	165	49,4
6	Sumber nafkah	Pencari nafkah tambahan	240	71,9

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 5, Hal. 236-237)

Rekapitulasi karakteristik responden dengan frekuensi dan persentase tertinggi juga ditampilkan dengan diagram sebagai berikut:



Gambar 4. 7 Rekapitulasi Karakteristik Responden dengan Frekuensi dan Persentase Tertinggi

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 5, Hal. 236-237)

Berdasarkan informasi tersebut, responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan karakteristik usia 31 – 40 tahun yang berjumlah 145 responden dan persentase 43,4 persen, pendidikan terakhir SMA berjumlah 209 responden dan persentase 62,6 persen, masa kerja 6 – 10 tahun berjumlah 156 responden dan persentase 46,7 persen, status pernikahan menikah berjumlah 270 responden dan persentase 80,8 persen, jumlah anak 1 berjumlah 165 responden dan persentase 49,4 persen, dan merupakan pencari nafkah tambahan berjumlah 240 responden dan persentase 71,9 persen.

4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menampilkan informasi yang dapat menggambarkan karakteristik variabel penelitian secara ringkas, antara lain melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi. Dalam penelitian ini, variabel yang dianalisis meliputi stres kerja (X1), peran ganda (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y).

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 1–5. Oleh karena itu, untuk memudahkan interpretasi, skor rata-rata akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori. Kelas interval ditentukan dengan rumus:

$$Interval = \frac{Nilai\ Maksimum - Nilai\ minimum}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh kategori penilaian sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Kategori Berdasarkan Interval

Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat rendah
1,81 – 2,61	Rendah
2,62 – 3,42	Cukup
3,43 – 4,23	Baik
4,24 – 5,00	Sangat baik

Sumber: data kuesioner, 2025

Selanjutnya, analisis deskriptif tiap variabel disajikan sebagai berikut.

Nilai rata-rata yang digunakan merupakan hasil olah data dengan bantuan SPSS berdasarkan jawaban 334 responden.

1. Kinerja

Hasil penilaian responden terkait variabel Kinerja di perusahaan X adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Distribusi Jawaban Responden Terkait Kinerja

No.	Pertanyaan	Mean	Kategori
Kualitas			
1	Kemampuan bekerja sesuai standar mutu perusahaan	4,01	Baik
2	Kemampuan mengatasi masalah dalam pekerjaan	4,00	Baik
3	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	3,99	Baik
Mean		4,00	Baik
Kuantitas			
4	Kemampuan bekerja sesuai target	4,05	Baik
5	Kemampuan bekerja sesuai prosedur	3,99	Baik
6	Kemampuan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja	3,99	Baik
Mean		4,01	Baik
Pelaksanaan Tugas			
7	Kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan	4,02	Baik
8	Kemampuan mengerjakan perintah atasan	3,97	Baik
9	Kemampuan menyelesaikan tugas bersama rekan kerja	4,02	Baik
Mean		4,00	Baik
Tanggung Jawab			
10	Kemampuan bekerja tanpa pengawasan	3,96	Baik
11	Kemampuan beradaptasi jika dibutuhkan	3,99	Baik
12	Kepatuhan terhadap tata tertib perusahaan	4,08	Baik

No.	Pertanyaan	Mean	Kategori
Mean		4,01	Baik
Kinerja		4,01	Baik

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 6, Hal. 238)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di perusahaan x memiliki kategori “baik” dengan interval nilai dari 3,43 s/d 4,23. Dari hasil tersebut diperoleh skor rata-rata sebesar 4,01 yang termasuk ke dalam kategori “Baik”.

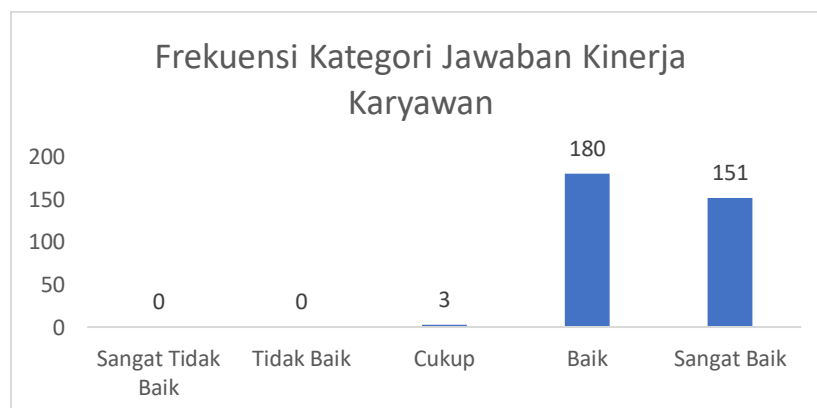
Di samping itu, terdapat data frekuensi kategori pernyataan yang terdapat dalam variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Frekuensi dan Persentase Kategori Jawaban Kinerja

Range Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1 – 12	Sangat Tidak Baik	0	0,00%
13 – 24	Tidak Baik	0	0,00%
25 – 36	Cukup	3	0,90%
37 – 48	Baik	180	53,89%
49 – 60	Sangat Baik	151	45,21%

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 6, Hal. 238)

Frekuensi dan persentase jawaban kinerja juga ditampilkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4. 8 Frekuensi Kategori Jawaban Kinerja

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 6, Hal. 238)

Dari informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 kategori jawaban yang diterima pada variabel kinerja, yaitu “Cukup” dengan jumlah 3 responden, “Baik” dengan jumlah 180 responden, dan “Sangat Baik” dengan jumlah 151 responden. Dengan demikian mayoritas jawaban didominasi kategori jawaban “Baik” dengan skor rata-rata 4,01.

2. Stres Kerja

Hasil penilaian responden terkait variabel Stres Kerja di perusahaan X adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 17
Distribusi Jawaban Responden Terkait Stres Kerja

No.	Pertanyaan	Mean	Kategori
Gejala Fisiologis			
1	Mengalami kelelahan	2,01	Rendah
2	Merasa letih yang berlebihan	1,96	Rendah
3	Keluhan sakit kepala	2,04	Rendah
Mean		2,00	Rendah
Gejala Psikologis			
4	Kesulitan berkomunikasi saat bekerja	2,04	Rendah
5	Kehilangan semangat kerja	2,04	Rendah
6	Mudah marah tanpa sebab yang jelas	1,98	Rendah
Mean		2,02	Rendah
Gejala Perilaku			
7	Tidak mencapai target kerja	1,99	Rendah
8	Terlambat masuk kerja	2,04	Rendah
9	Menjauh dari rekan kerja	2,01	Rendah
Mean		2,01	Rendah
Stres Kerja		2,01	Rendah

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 6, Hal. 238)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa stres kerja di perusahaan x termasuk ke dalam kategori “Rendah” dengan interval nilai dari 1,81 sampai dengan 2,61. Dari hasil tersebut diperoleh rata-rata sebesar 2,01 yang termasuk ke dalam kategori “Rendah”.

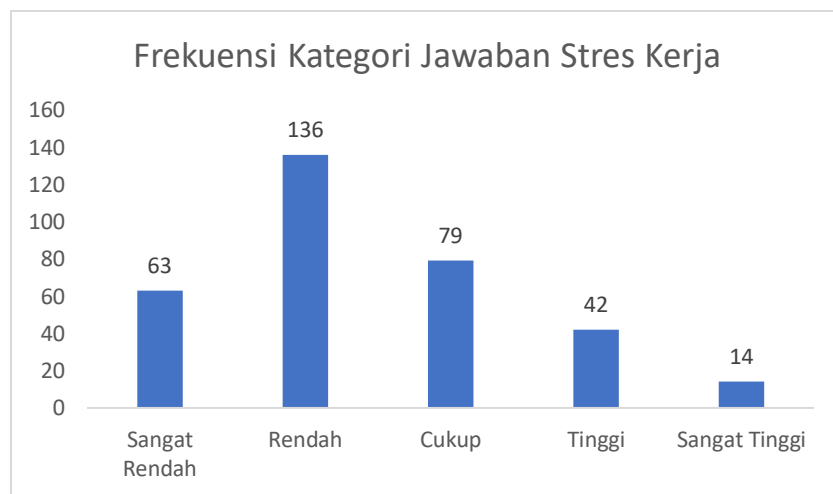
Di samping itu, terdapat data frekuensi kategori pernyataan yang terdapat dalam variabel stres kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 18
Frekuensi dan Persentase Kategori Jawaban Stres Kerja

Range Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1 – 9	Sangat Rendah	63	18,86%
10 – 18	Rendah	136	40,72%
19 – 27	Cukup	79	23,65%
28 – 36	Tinggi	42	12,57%
37 – 45	Sangat Tinggi	14	4,19%

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 6, Hal. 238)

Frekuensi dan persentase jawaban kinerja juga ditampilkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4. 9 Frekuensi Kategori Jawaban Kinerja

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 6, Hal. 238)

Dari informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat 5 kategori jawaban yang diterima pada variabel stres kerja, yaitu “Sangat Rendah” dengan jumlah 63 responden, “Rendah” dengan jumlah 136 responden, “Cukup” dengan jumlah 79 responden, “Tinggi” dengan

jumlah 42 responden, dan “Sangat Tinggi” dengan jumlah 14 responden. Dengan demikian, mayoritas jawaban didominasi kategori jawaban “Rendah” dengan skor rata-rata 2,01.

3. Peran Ganda

Hasil penilaian responden terkait variabel Peran Ganda di perusahaan X adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 19
Distribusi Jawaban Responden Terkait Peran Ganda

No.	Pertanyaan	Mean	Kategori
Time-based Conflict			
1	Merasa waktu tidak cukup untuk bekerja	3,93	Baik
2	Kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga	3,80	Baik
3	Sulit membagi acara keluarga karena tuntutan pekerjaan	3,92	Baik
Mean		3,88	Baik
Strain-based Conflict			
4	Merasa tertekan karena beban pekerjaan	3,81	Baik
5	Kesulitan mengendalikan emosi ketika di lingkungan kerja	3,93	Baik
6	Kesulitan menentukan prioritas pekerjaan atau keluarga	3,80	Baik
Mean		3,84	Baik
Behavior-based conflict			
7	Konsisten dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan	3,92	Baik
8	Kesulitan menjalani peran sebagai karyawan dan keluarga	3,69	Baik
9	Marah ketika harus memilih pekerjaan atau keluarga	3,92	Baik
Mean		3,84	Baik
Peran Ganda		3,86	Baik

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 6, Hal. 239)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat dilihat bahwa peran ganda karyawan di perusahaan x memiliki kategori “baik” dengan interval nilai dari 3,43 s/d 4,23. Dari hasil tersebut diperoleh skor rata-rata sebesar 3,86 yang termasuk ke dalam kategori “Baik”.

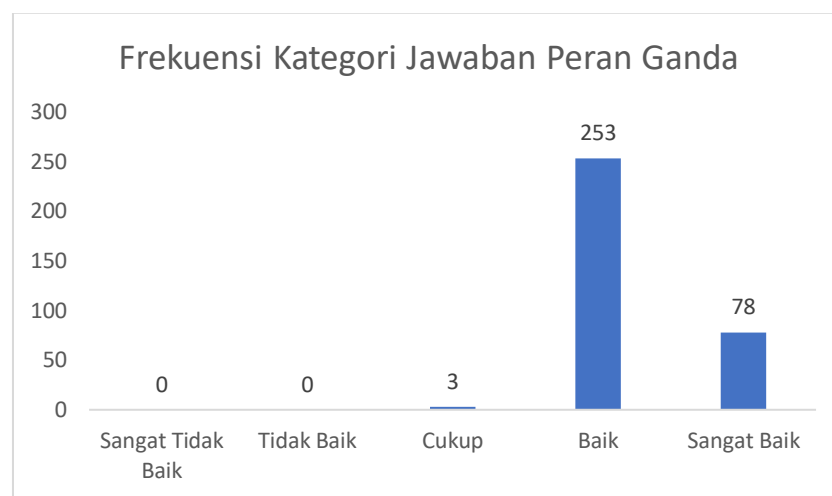
Di samping itu, terdapat data frekuensi kategori pernyataan yang terdapat dalam variabel peran ganda sebagai berikut:

Tabel 4. 20
Frekuensi dan Persentase Kategori Jawaban Peran Ganda

Range Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1 – 12	Sangat Tidak Baik	0	0,00%
13 – 24	Tidak Baik	0	0,00%
25 – 36	Cukup	3	0,90%
37 – 48	Baik	253	75,75%
49 – 60	Sangat Baik	78	23,35%

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 6, Hal. 239)

Frekuensi dan persentase jawaban peran ganda juga ditampilkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4. 10 Frekuensi Kategori Jawaban Peran Ganda

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 6, Hal. 239)

Dari informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 kategori jawaban yang diterima pada variabel peran ganda, yaitu “Cukup” dengan jumlah 3 responden, “Baik” dengan jumlah 253 responden, dan “Sangat Baik” dengan jumlah 78 responden. Dengan demikian mayoritas jawaban didominasi kategori jawaban “Baik” dengan skor rata-rata 3,86.

4. Disiplin Kerja

Hasil penilaian responden terkait variabel Disiplin Kerja di perusahaan X adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 21
Distribusi Jawaban Responden Terkait Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	Mean	Kategori
Frekuensi Kehadiran			
1	Ketepatan penggunaan waktu istirahat	4,24	Sangat Baik
2	Ketepatan waktu hadir di tempat kerja	4,28	Sangat Baik
3	Perizinan ketika tidak hadir kerja	4,13	Baik
Mean		4,21	Baik
Tingkat Kewaspadaan			
4	Kesadaran pada risiko setiap pekerjaan	4,23	Baik
5	Memperhitungkan akibat dari resiko setiap pekerjaan	4,23	Baik
6	Menangani risiko yang terkait dengan pekerjaan	4,22	Baik
Mean		4,23	Baik
Taat pada Standar Kerja			
7	Ketaatan pada penggunaan alat pelindung diri (APD)	4,22	Baik
8	Ketaatan pada standar operasional perusahaan	4,16	Baik
9	Menghasilkan produk sesuai standar	4,19	Baik
Mean		4,19	Baik
Taat pada Aturan Kerja			
10	Pengisian laporan kerja rutin	4,22	Baik
11	Kerapian di tempat kerja	4,24	Sangat baik
12	Isi laporan kerja	4,23	Baik
Mean		4,23	Baik
Etika Kerja			
13	Penghargaan terhadap rekan kerja	4,19	Baik
14	Penghargaan terhadap atasan	4,28	Sangat baik
15	Ketaatan pada etika kerja	4,25	Sangat baik
Mean		4,24	Sangat Baik
Disiplin Kerja		4,22	Baik

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 6, Hal. 239)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa disiplin kerja karyawan di perusahaan x memiliki kategori “baik” dengan interval nilai dari 3,43 s/d 4,23 dan “Sangat baik” dengan interval nilai dari 4,24 s/d 5,00. Dari hasil tersebut diperoleh skor rata-rata sebesar 4,22 yang termasuk ke dalam kategori “Baik”.

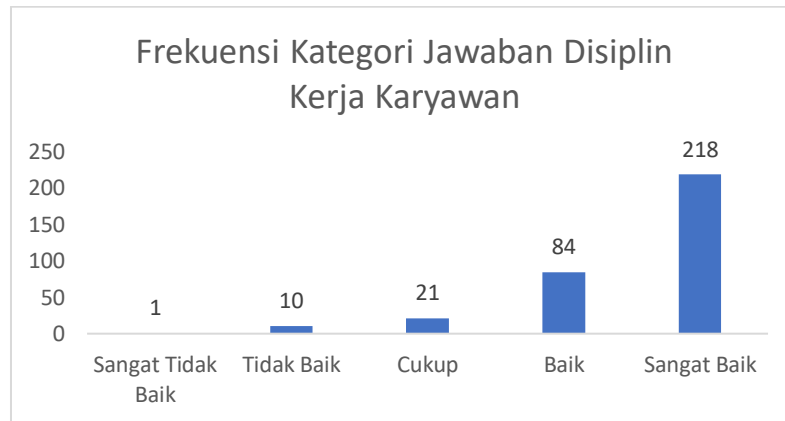
Di samping itu, terdapat data frekuensi kategori pernyataan yang terdapat dalam variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 22
Frekuensi dan Persentase Kategori Jawaban Disiplin Kerja

Range Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1 – 15	Sangat Tidak Baik	1	0,30%
16 – 30	Tidak Baik	10	2,99%
31 – 45	Cukup	21	6,29%
46 – 60	Baik	84	25,15%
61 – 75	Sangat Baik	218	65,27%

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 6, Hal. 239)

Frekuensi dan persentase jawaban disiplin kerja juga ditampilkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4. 11 Frekuensi Kategori Jawaban Disiplin Kerja

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 6, Hal. 239)

Dari informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat 5 kategori jawaban yang diterima pada variabel disiplin kerja, yaitu “Sangat Tidak Baik” dengan jumlah 1 responden, “Tidak Baik” dengan jumlah 10 responden, “Cukup” dengan jumlah 21 responden, “Baik” dengan jumlah 84 responden, dan “Sangat Baik” dengan jumlah 218 responden. Dengan demikian mayoritas jawaban didominasi kategori jawaban “Sangat Baik” dengan skor rata-rata 4,22.

5. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel

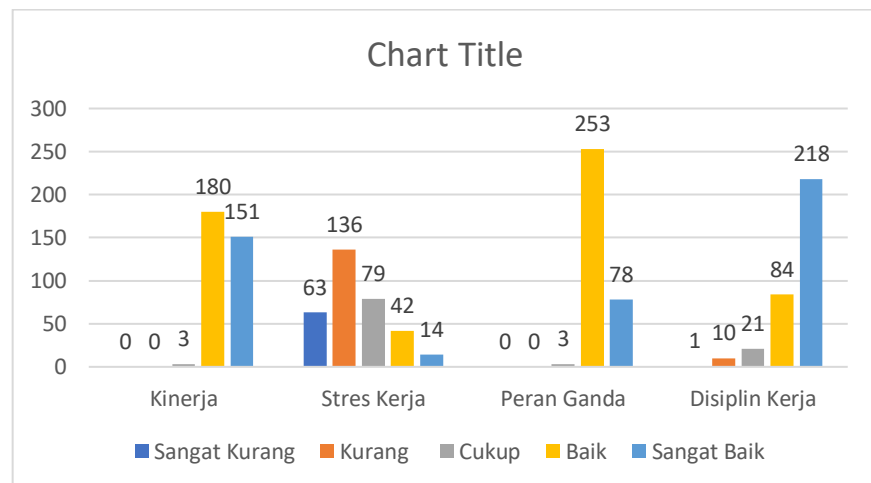
Berikut adalah Tabel 4.23 yang merupakan hasil rekapitulasi karakteristik deskriptif variabel penelitian guna mempermudah pemahaman terkait karakteristik jawaban responden

Tabel 4. 23
Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian

Kategori	Kinerja		Stres Kerja		Peran Ganda		Disiplin Kerja	
	Freq	Persen	Freq	Persen	Freq	Persen	Freq	Persen
S.Kurang	0	0,00%	63	18,86%	0	0,00%	1	0,30%
Kurang	0	0,00%	136	40,72%	0	0,00%	10	2,99%
Cukup	3	0,90%	79	23,65%	3	0,90%	21	6,29%
Baik	180	53,89%	42	12,57%	253	75,75%	84	25,15%
S. Baik	151	45,21%	14	4,19%	78	23,35%	218	65,27%

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 6, Hal. 238-239)

Data tersebut juga disajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4. 12 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 6, Hal. 238-239)

Berdasarkan Tabel 4.23 dan Gambar 4.12 di atas merupakan hasil rekapitulasi jawaban variabel berdasarkan 334 responden penelitian.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Heteroskedastisitas

Dalam teorinya, Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengukur apakah terjadi ketidaksamaan *variance* model regresi pada residual pengamatan satu dengan pengamatan yang lainnya. Jika *variance* residual dengan pengamatan yang lain tidak berubah maka dikatakan sebagai homoskedastisitas, berbeda ketika pengamatan tersebut berubah maka disebut heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan menggunakan *Uji Glejser* digunakan pada tingkat signifikansi pengaruh secara statistik pada variabel dependen. Jika signifikansi dari pengolahan data memiliki nilai di atas 5 persen, maka heteroskedastisitas tidak terjadi.

Tabel 4. 24
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	2,655	1,049		2,530	0,012
Stres Kerja	-0,006	0,013	-0,027	-0,486	0,627
Peran Ganda	-0,011	0,024	-0,025	-0,446	0,656
Disiplin Kerja	0,010	0,009	0,061	1,109	0,268
a. Dependent Variable: Abs_res					

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 7, Hal. 240)

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, dapat digaris bawahi bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018), pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi dan mengevaluasi apakah terdapat hubungan antar variabel independen. Hal ini dapat dibuktikan dengan tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen, yaitu tidak lebih dari 90 persen. Selain itu, multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) yang berada di bawah 10 serta nilai *tolerance* yang harus lebih dari 0,10.

Tabel 4. 25
Hasil Uji Multikolinearitas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0,994	1,006
Peran Ganda	0,995	1,005
Disiplin Kerja	0,996	1,004
a. Dependent Variable: Kinerja		

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 7, Hal. 240)

Dari informasi pada Tabel 4.25, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut tidak terjadi multikolinearitas karena masing-masing variabel tersebut memiliki nilai *tolerance* di atas 0,1 dan VIF di bawah 10.

4.3.3. Uji Normalitas

Ghozali (2018) mendefinisikan uji normalitas sebagai uji yang digunakan dalam mengukur ada atau tidaknya distribusi tidak normal di dalam sebuah model regresi variabel pengganggu atau residual. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4. 26
Hasil Uji Normalitas

		Unstandarized Residual
N		334
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,52800661
Most Extreme Differences	Absolute	0,035
	Positve	0,035
	Negative	-0,028
Test Statistic		0,035
Asymp. Sig. (2-Tailed)		0,200

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 7, Hal. 240)

Dari Tabel 4.26 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian telah terdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,200.

4.3.4. Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik

Berikut disajikan hasil rekapitulasi uji asumsi klasik, baik dari uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji normalitas:

Tabel 4. 27
Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Hasil Uji Asumsi Klasik		
		Heteroskedastisitas	Multikolinearitas	Normalitas
1	Kinerja	Tidak terjadi heteroskedastisitas	Tidak terjadi multikolinearitas	Normal
2	Stres Kerja	Tidak terjadi heteroskedastisitas	Tidak terjadi multikolinearitas	Normal
3	Peran Ganda	Tidak terjadi heteroskedastisitas	Tidak terjadi multikolinearitas	Normal
4	Disiplin Kerja	Tidak terjadi heteroskedastisitas	Tidak terjadi multikolinearitas	Normal

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 7, Hal. 240)

4.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, regresi linear berganda yang digunakan adalah stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Sementara

variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Hasil regresi linear berganda dilakukan menggunakan IBM SPSS 25 dan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 28
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	3,274	0,145		22,614	0,000
Stres Kerja	-0,145	0,017	-0,341	-8,802	0,000
Peran Ganda	-0,069	0,030	-0,090	-2,312	0,021
Disiplin Kerja	0,306	0,019	0,629	16,250	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 8, Hal. 241)

Dari analisis data Regresi Linear pada Tabel 4.28 di atas dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear dalam penelitian ini memiliki bentuk sebagai berikut:

$$Y = 3,274 - 0,145X_1 - 0,069X_2 + 0,306X_3 + E$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Stres Kerja

X2 : Peran Ganda

X3 : Disiplin Kerja

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai Konstanta (α)

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta pada model regresi adalah 3,274. Artinya, ketika variabel stres kerja (X1), peran ganda (X2), dan disiplin kerja (X3) berada pada nilai 0, maka kinerja karyawan bernilai 3,274. Nilai konstanta ini

menggambarkan tingkat kinerja dasar sebelum dipengaruhi oleh ketiga variabel independen.

2. Stres Kerja (X_1)

Variabel stres kerja (X_1) secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi memiliki nilai $-0,145$, yang berarti ketika stres kerja meningkat 1 unit, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar $0,145$ unit, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Pengaruh negatif ini selaras dengan teori bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka semakin besar kemungkinan penurunan performa kerja.

3. Peran Ganda (X_2)

Variabel peran ganda (X_2) juga menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi bernilai $-0,069$, artinya setiap peningkatan 1 unit pada peran ganda akan menurunkan kinerja karyawan sebesar $0,069$ unit, apabila variabel lain tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin banyak tuntutan peran yang dijalani karyawan, terutama yang memiliki tanggung jawab keluarga dan pekerjaan sekaligus, maka kinerja cenderung menurun.

4. Disiplin Kerja (X_3)

Variabel disiplin kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi yang diperoleh adalah $0,306$, yang berarti setiap peningkatan 1 unit pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar $0,306$ unit. Hasil ini

menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin karyawan seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

5. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Berikut adalah hasil koefisien determinasi berganda dari variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian

Tabel 4. 29
Koefisien Determinasi Berganda Stres Kerja, Peran Ganda, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Model	R	R^2	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	0,712 ^a	0,507	0,503	3,544
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Peran Ganda, Stres Kerja				

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 8, Hal. 241)

Berdasarkan Tabel 4.29, ditunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,503. Hal ini berarti bahwa 50,3 persen variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini, yaitu stres kerja (X1), peran ganda (X2), dan disiplin kerja (X3). Sementara itu, sisanya sebesar 49,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak dimasukkan ke dalam analisis regresi, seperti motivasi, lingkungan kerja, sistem kompensasi, beban kerja, maupun faktor organisasi lainnya.

4.5. Uji Hipotesis

Pengambilan keputusan atau pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Adapun hasil dari uji t dan uji F pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.5.1. Pengaruh Stres Kerja, Peran Ganda, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji regresi linear berganda stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja terhadap kinerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 30
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	3,274	0,145		22,614	0,000
Stres Kerja	-0,145	0,017	-0,341	-8,802	0,000
Peran Ganda	-0,069	0,030	-0,090	-2,312	0,021
Disiplin Kerja	0,306	0,019	0,629	16,250	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 8, Hal. 241)

1. Hipotesis 1: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Rumusan Hipotesis

Ho : Stres kerja *tidak berpengaruh negatif dan signifikan* terhadap kinerja karyawan.

Ha : Stres kerja *berpengaruh negatif dan signifikan* terhadap kinerja karyawan.

b. Kriteria

Jika $\text{sig} < 0,05$ dan t_{hitung} bernilai positif, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Jika $\text{sig} < 0,05$ dan t_{hitung} bernilai negatif, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

c. Hasil

Nilai signifikansi stres kerja sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t_{hitung} adalah -8,802. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa “*Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*” **terbukti**.

2. Hipotesis 2: Pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan

a. Rumusan Hipotesis

H_0 : Peran ganda *tidak berpengaruh negatif dan signifikan* terhadap kinerja karyawan.

H_a : Peran ganda *berpengaruh negatif dan signifikan* terhadap kinerja karyawan.

b. Kriteria

Jika $\text{sig} < 0,05$ dan t_{hitung} bernilai positif, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Jika $\text{sig} < 0,05$ dan t_{hitung} bernilai negatif, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

c. Hasil

Nilai signifikansi peran ganda sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t_{hitung} adalah -2,312. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa “*Peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*” **terbukti**.

3. Hipotesis 3: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis

H_0 : Disiplin kerja *tidak berpengaruh positif dan signifikan* terhadap kinerja karyawan.

H_a : Disiplin kerja *berpengaruh positif dan signifikan* terhadap kinerja karyawan

b. Kriteria

Jika $\text{sig} < 0,05$ dan t_{hitung} bernilai positif, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Jika $\text{sig} < 0,05$ dan t_{hitung} bernilai negatif, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

c. Hasil

Nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t_{hitung} adalah 16,250. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis kedua (H_3) yang menyatakan bahwa “*Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*” **terbukti**.

4.5.2. Pengaruh Stres Kerja, Peran Ganda, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Secara Simultan (Uji F)

Hasil uji F untuk variabel stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja terhadap kinerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 31
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	29,641	3	9,880	113,279	0,000
Residual	28,783	330	0,087		
Total	58,425	333			
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Peran Ganda, Stres Kerja					

Sumber: data diolah, 2025 (Lampiran 8, Hal. 241)

Berdasarkan output uji F, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 113,279 dengan nilai signifikansi (Sig. = 0,000). Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, peran ganda, dan stres kerja, secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen yaitu kinerja.

Dengan demikian, Hipotesis 4 (H4) yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja, peran ganda, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” **diterima**.

4.5.3. Perbandingan Pengaruh Stres Kerja, Peran Ganda, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil regresi yang menghasilkan nilai

$$Y = 3,274 - 0,145X_1 - 0,069X_2 + 0,306X_3 + E$$

Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh terbesar dimiliki oleh X_3 yaitu disiplin kerja. Dengan demikian, Hipotesis 5 (H5) yang menyatakan bahwa “Peran ganda memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dibandingkan stres kerja dan disiplin kerja” **tidak terbukti**.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Data Deskriptif

Studi ini melibatkan 334 responden yang berpartisipasi dalam penelitian mengenai stres kerja, peran ganda, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada Perusahaan X. Berdasarkan data demografis yang

diperoleh, mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 145 responden. Selain itu, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA, dengan jumlah 209 responden, serta didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 6–10 tahun sebanyak 156 responden. Dalam karakteristik keluarga, mayoritas responden berstatus menikah sebanyak 270 responden, dengan jumlah anak terbanyak yaitu 1 anak dengan jumlah 165 responden. Sementara itu, mayoritas responden merupakan pencari nafkah tambahan, yaitu sebanyak 240 responden.

Berdasarkan karakteristik tersebut, dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan persepsi responden terhadap variabel penelitian yang meliputi stres kerja, peran ganda, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memperoleh skor rata-rata sebesar 4,01 (kategori *baik*). Variabel stres kerja berada pada kategori rendah dengan nilai rata-rata 2,01, sedangkan variabel peran ganda mendapatkan nilai rata-rata 3,86 yang termasuk dalam kategori *baik*. Adapun variabel disiplin kerja memperoleh rata-rata 4,22, juga berada pada kategori *baik*. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian berada pada kecenderungan positif, khususnya pada aspek disiplin kerja yang memiliki skor paling tinggi.

4.6.2. Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data penelitian yang telah diuji, variabel stres kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja memperoleh nilai thitung sebesar $-8,802$ dengan tingkat signifikansi $0,000$, yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Arah pengaruh yang ditunjukkan adalah negatif, di mana nilai koefisien regresi sebesar $-0,194$ mengindikasikan bahwa meningkatnya stres kerja akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi konstan. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi stres yang dialami karyawan berkontribusi pada melemahnya performa kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Libbaskara dan Kurniawati (2022) serta Handayani dan Daulay (2021) menyimpulkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Kedua penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini, yaitu pada penggunaan variabel stres kerja dan kinerja karyawan, serta hasil yang sama-sama menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin menurun pula performa kerjanya. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan dari penelitian lain yang menunjukkan bahwa stres kerja yang berlebihan berdampak negatif terhadap produktivitas, konsentrasi, dan kesejahteraan psikologis

karyawan. Chen (2022) menemukan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat mengganggu fokus dan efektivitas kerja, sehingga menurunkan kualitas kinerja. Hal ini diperkuat oleh Saleh (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dapat memicu kelelahan mental dan emosional, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan performa kerja. Sementara itu, Sinkey (2024) menegaskan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan menurunkan daya tahan kerja, komitmen, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal.

Namun demikian, penelitian ini juga menunjukkan perbedaan hasil dengan penelitian Arta et al. (2022), Darmasari (2022), dan Aruperes et al. (2022) yang justru menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Ketiga penelitian tersebut mengemukakan bahwa dalam konteks tertentu, stres kerja dapat menimbulkan peningkatan kewaspadaan, motivasi sesaat, atau dorongan untuk bekerja lebih cepat sehingga berdampak pada peningkatan hasil kerja. Perbedaannya terletak pada karakteristik responden dan jenis pekerjaan, di mana penelitian-penelitian tersebut melibatkan pegawai dengan jumlah sampel yang lebih kecil serta tipe pekerjaan yang lebih teknis seperti karyawan teknologi digital, karyawan bengkel otomotif, dan pegawai ASN yang memungkinkan munculnya stres kerja dalam bentuk eustres, bukan distres. Selain itu, teori stres kerja yang digunakan dalam penelitian tersebut juga bervariasi, mulai dari teori Hamali, Igor, hingga Wijono, sementara penelitian ini menggunakan indikator berdasarkan Hamali, Igor, dan

Mangkunegara secara bersamaan. Perbedaan konteks organisasi, budaya kerja, serta tekanan pekerjaan dapat menjelaskan mengapa temuan penelitian ini tidak sejalan dengan sebagian penelitian terdahulu.

Jika ditinjau dari teori yang digunakan, penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan keragaman pendekatan dalam menjelaskan stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian Arta et al. (2022) misalnya, menggunakan teori Hamali (2018) yang menekankan pada kondisi internal dan eksternal sebagai sumber stres, sementara penelitian Darmasari (2022) menggunakan teori Igor (1997) yang menyoroti intimidasi, ketidaksesuaian pekerjaan, dan beban berlebih sebagai pemicu stres. Penelitian Aruperes et al. (2022) mengadopsi teori Wijono (2019) yang menekankan pada tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antarpribadi dalam organisasi. Di sisi lain, penelitian yang menemukan pengaruh negatif seperti Libbaskara dan Kurniawati (2022) serta Handayani dan Daulay (2021) yang menggunakan teori stres kerja berdasarkan faktor internal dan eksternal (Mangkunegara, 2014) serta beban kerja dan karakteristik pekerjaan sebagai pemicu utama stres. Perbedaan teori ini turut mempengaruhi bagaimana stres kerja diinterpretasikan dalam berbagai konteks penelitian.

Dalam penelitian ini, indikator stres kerja yang digunakan merujuk pada teori Hamali (2018), Igor (1997), serta Mangkunegara (2014) yang memadukan aspek internal, eksternal, perilaku, dan psikologis. Penggunaan teori-teori tersebut memberikan gambaran yang lebih

komprehensif mengenai bagaimana stres muncul dalam lingkungan kerja dan bagaimana gejala tersebut kemudian memengaruhi performa karyawan. Temuan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja sesuai dengan pandangan Robbins dan Judge (2023), yang menyatakan bahwa stres dapat menurunkan efektivitas, motivasi, dan kualitas kerja apabila melebihi batas kemampuan individu untuk mengatasinya. Dengan demikian, baik teori dasar maupun sebagian penelitian terdahulu mendukung interpretasi bahwa stres kerja yang tidak dikelola secara optimal dapat mereduksi kinerja karyawan.

Berdasarkan berbagai teori mengenai stres kerja yang digunakan dalam penelitian-penelitian terdahulu, teori yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Robbins dan Judge (2016), serta Hamali (2018), Igor (1997), dan Mangkunegara (2014) yang menjelaskan bahwa stres kerja muncul melalui gejala fisiologis, psikologis, maupun perilaku yang dapat menghambat efektivitas kerja karyawan. Sementara itu, teori kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Mangkunegara (2014), dengan indikator yang meliputi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab sebagai dasar penilaian performa kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan sesuai dengan teori-teori tersebut.

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Diduga terdapat pengaruh

negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan” dinyatakan **Terbukti**, karena arah pengaruh yang ditemukan negatif.

4.6.3. Peran Ganda Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, variabel peran ganda menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa peran ganda memiliki nilai thitung sebesar $-2,312$ dengan tingkat signifikansi $0,021$, sehingga dapat disimpulkan bahwa peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar $-0,092$ serta koefisien beta $-0,090$ menunjukkan bahwa arah pengaruh yang ditimbulkan adalah negatif, artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami karyawan, baik berupa konflik waktu, ketegangan, maupun konflik perilaku maka semakin menurun kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, peran ganda menjadi salah satu faktor yang dapat melemahkan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, maupun tanggung jawab kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Kholiq (2023) menunjukkan bahwa peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, di mana konflik peran yang dialami perempuan selama masa pandemi berkontribusi pada menurunnya kualitas dan efektivitas kerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Triatmanto dan Wahyuni (2023) yang juga menemukan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bank. Penelitian Jantianus et al. (2023) turut mendukung hasil penelitian ini dengan menunjukkan bahwa konflik peran ganda berdampak negatif terhadap performa kerja karyawan perbankan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan dari penelitian dari Obrenovic et al. (2020) yang menemukan bahwa konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui penurunan *psychological well-being* dan *psychological safety*. Penelitian Yan (2022) juga menunjukkan bahwa meningkatnya konflik peran ganda menyebabkan kelelahan emosional dan menurunnya konsentrasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan performa. Selanjutnya, Ahmad (2024) menegaskan bahwa tekanan akibat tuntutan peran yang saling bertentangan dapat meningkatkan stres kerja dan kelelahan, sehingga menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan.

Namun demikian, penelitian ini juga menunjukkan perbedaan dengan beberapa penelitian terdahulu lainnya. Penelitian Supriyati dan Qodri (2022) menemukan bahwa peran ganda justru berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini dimungkinkan karena karakteristik pekerjaan pegawai Puskesmas yang menjadi sampel penelitian tersebut, di mana peran ganda dapat memberikan dorongan motivasional untuk bekerja lebih baik. Hasil penelitian ini juga berbeda

dengan penelitian Iskandar et al. (2023), yang menyimpulkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja, kemungkinan karena dukungan organisasi dan kesempatan pengembangan karier yang tersedia bagi karyawan PT. Etos Nasional dapat membantu mereduksi dampak negatif konflik peran. Selain itu, penelitian Rugian et al. (2022) menunjukkan bahwa peran ganda tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dapat disebabkan oleh jumlah sampel yang lebih kecil serta konteks penelitian yang berbeda. Perbedaan-perbedaan ini menunjukkan bahwa dampak peran ganda terhadap kinerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, dukungan organisasi, lingkungan kerja, serta perbedaan beban peran yang dialami responden.

Jika ditinjau dari teori yang digunakan, penelitian-penelitian terdahulu dalam Tabel 2.2 menunjukkan variasi pendekatan dalam menjelaskan konflik peran ganda dan kaitannya dengan kinerja karyawan. Penelitian Pratiwi dan Kholiq (2023) menggunakan teori peran ganda dari Frone et al. (1992) yang menekankan konflik peran dalam bentuk tekanan orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan dalam keluarga, serta gangguan pekerjaan terhadap peran domestik. Sementara itu, penelitian Supriyati dan Qodri (2022) mengacu pada Bellavia dan Frone (2005) yang melihat konflik peran ganda dari aspek prediktor individu, prediktor keluarga, dan prediktor pekerjaan, sehingga memberikan kemungkinan bahwa konflik peran dapat menimbulkan motivasi tertentu pada konteks pekerjaan tertentu. Penelitian Triatmanto dan Wahyuni

(2023), Iskandar et al. (2023), dan Jantianus et al. (2023) menggunakan teori Greenhaus dan Beutell (1985) yang memandang konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul dalam tiga bentuk utama, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*, di mana ketiganya berpotensi menghambat efektivitas kerja. Variasi teori ini menunjukkan bahwa masing-masing penelitian memiliki konteks dan fokus penekanan yang berbeda, namun keseluruhannya mengarah pada pemahaman bahwa konflik peran dapat memengaruhi performa kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, indikator peran ganda secara khusus menggunakan teori Greenhaus dan Beutell (1985) yang mengkategorikan konflik dalam bentuk konflik waktu, konflik ketegangan, dan konflik perilaku. Teori ini memberikan pemahaman bahwa ketidakmampuan seorang karyawan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga secara bersamaan akan menimbulkan tekanan emosional, kelelahan, dan ketidakseimbangan perilaku yang pada akhirnya berdampak pada penurunan performa kerja. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator dari Mangkunegara (2014) yang mencakup kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh negatif peran ganda terhadap kinerja mendukung teori tersebut, karena konflik peran yang tinggi cenderung menurunkan kualitas kerja, menghambat pencapaian target, mengurangi kemampuan menjalankan tugas secara efektif, serta

menurunkan komitmen dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan. Dengan demikian, teori yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan hubungan antara konflik peran ganda dan penurunan kinerja karyawan secara komprehensif.

Berdasarkan teori mengenai peran ganda yang digunakan dalam penelitian-penelitian terdahulu, teori yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Greenhaus dan Beutell (1985) yang menjelaskan bahwa konflik peran muncul ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga tidak dapat dipenuhi secara bersamaan, baik melalui konflik waktu, konflik ketegangan, maupun konflik perilaku. Sementara itu, teori kinerja karyawan dalam penelitian ini merujuk pada Mangkunegara (2014) yang menilai kinerja berdasarkan indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan konsisten dengan teori-teori tersebut.

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa peran ganda memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami seseorang, semakin rendah kinerja yang ditampilkan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara peran ganda terhadap kinerja karyawan” dinyatakan **Terbukti**, karena arah pengaruh yang ditemukan negatif.

4.6.4. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t memperlihatkan bahwa disiplin kerja memperoleh nilai thitung sebesar 16,250 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,245 serta koefisien beta 0,629 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin meningkat pula kinerja yang dicapai. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek disiplin, seperti frekuensi kehadiran, kewaspadaan, ketaatan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap aturan, serta etika kerja, berkontribusi besar terhadap peningkatan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Saraswati dan Indiani (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diukur melalui kepatuhan terhadap aturan waktu, ketaatan terhadap peraturan organisasi, serta etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahmadany et al. (2022) dan Fitri et al. (2022) yang sama-sama menggunakan teori disiplin kerja dari Sinambela (2016) dan menemukan bahwa semakin tinggi tingkat kehadiran, kewaspadaan, kepatuhan

terhadap standar kerja, serta etika kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai karyawan.

Hasil penelitian Utami dan Elpanso (2022) juga mendukung temuan ini, meskipun menggunakan pendekatan teori yang berbeda, yaitu teori Afandi (2016), yang menekankan pada peran kemampuan, sistem penghargaan, keadilan, dan ketegasan aturan sebagai determinan kedisiplinan yang mampu meningkatkan performa kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun indikator yang digunakan berbeda, disiplin kerja tetap berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, temuan penelitian ini juga diperkuat oleh berbagai penelitian Esther (2025) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan tanggung jawab, ketepatan waktu, dan komitmen kerja. Sementara itu, Chew (2021) menyatakan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja dan konsistensi perilaku kerja yang disiplin mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan. Penelitian Agbo (2020) juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih stabil, efektif, dan berorientasi pada pencapaian target.

Meskipun demikian, sebagian penelitian terdahulu memiliki perbedaan dalam penggunaan teori maupun indikator disiplin kerja. Misalnya, penelitian Muna dan Isnowati (2022) menggunakan teori disiplin dari Bejo Siswanto (2014) yang menekankan aspek ketepatan

waktu, keakuratan, kepatuhan terhadap pedoman kerja, serta suasana kerja harmonis sebagai komponen kedisiplinan. Perbedaan teori dan indikator yang digunakan tersebut menyebabkan variasi fokus penelitian, sehingga hasil yang diperoleh dapat menunjukkan karakteristik berbeda sesuai konteks organisasi dan budaya kerja responden. Namun demikian, perbedaan tersebut tidak mengubah pola umum yang ditemukan, yaitu bahwa disiplin kerja tetap menjadi faktor yang mendukung peningkatan kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini secara umum konsisten dengan mayoritas penelitian terdahulu yang menegaskan pentingnya kedisiplinan sebagai determinan kinerja karyawan.

Jika ditinjau dari teori yang digunakan dalam penelitian-penelitian terdahulu, terlihat bahwa para peneliti menggunakan pendekatan teoritis yang beragam untuk menjelaskan disiplin kerja dan hubungannya dengan kinerja karyawan. Penelitian Saraswati dan Indiani (2023), misalnya, menggunakan teori disiplin dari Muslimat dan Wahid (2021) yang menekankan kepatuhan terhadap aturan waktu, peraturan organisasi, dan tata tertib internal sebagai dasar pembentukan kedisiplinan. Penelitian Utami dan Elpanso (2022) berbeda dengan menggunakan teori Afandi (2016), yang memandang disiplin terbentuk melalui sistem reward, kemampuan individu, prinsip keadilan, monitoring yang melekat, serta sanksi sebagai penguat perilaku disiplin. Sementara itu, penelitian Rahmadany et al. (2022) dan Fitri et al. (2022) secara konsisten menggunakan teori Sinambela (2016) yang menjelaskan disiplin kerja

melalui lima indikator utama, yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja, dan etika kerja. Adapun penelitian Muna dan Isnowati (2022) menggunakan teori Bejo Siswanto (2014) yang lebih menekankan aspek ketepatan waktu, ketelitian, kepatuhan prosedural, serta pembentukan suasana kerja yang harmonis. Keragaman teori ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dipahami secara multidimensional, baik sebagai bentuk kepatuhan formal maupun sebagai perilaku yang mencerminkan kesadaran profesional karyawan.

Dalam penelitian ini, teori disiplin kerja yang digunakan sepenuhnya merujuk pada Sinambela (2016), dengan lima indikator utama yang menggambarkan perilaku disiplin karyawan secara komprehensif. Pendekatan ini memberikan pemahaman bahwa kedisiplinan tidak hanya berkaitan dengan kehadiran atau kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menyangkut kewaspadaan, etika kerja, dan kepatuhan terhadap standar operasional, yang semuanya berperan penting dalam meningkatkan performa kerja. Sementara itu, teori kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Mangkunegara (2014), yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mendukung kedua teori tersebut, karena perilaku disiplin terbukti memperkuat ketepatan kerja, mengurangi kesalahan, meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, serta memperkuat komitmen terhadap tanggung jawab

pekerjaan. Dengan demikian, teori Sinambela (2016) dan Mangkunegara (2014) mampu menjelaskan hubungan disiplin kerja dengan peningkatan kinerja secara logis dan konsisten.

Berdasarkan teori mengenai disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian-penelitian terdahulu, teori yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Sinambela (2016) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja tercermin dari frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan terhadap standar kerja, kepatuhan pada peraturan, dan etika kerja. Sementara itu, teori kinerja karyawan yang digunakan mengacu pada Mangkunegara (2014) yang menilai kinerja dari aspek kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan sesuai dengan teori-teori tersebut. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin baik pula performa kerja yang ditampilkan. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” dinyatakan **Terbukti**, karena arah pengaruh yang ditemukan sesuai dengan dugaan awal penelitian.

4.6.5. Stres Kerja, Peran Ganda, dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan dalam penelitian ini, variabel stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Fhitung sebesar 113,279 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kondisi stres kerja, beban peran ganda, dan tingkat disiplin kerja tidak hanya berpengaruh secara parsial, tetapi juga memiliki dampak gabungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

Hasil penelitian ini memiliki kesesuaian dengan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan bahwa kombinasi faktor internal dan eksternal karyawan secara simultan mampu memengaruhi kinerja. Penelitian Saraswati dan Indiani (2023), Rahmadany et al. (2022), dan Fitri et al. (2022) yang mengkaji disiplin kerja menunjukkan bahwa kedisiplinan yang baik secara konsisten berperan dalam mendorong peningkatan hasil kerja. Di sisi lain, penelitian Pratiwi dan Kholiq (2023) serta Triatmanto dan Wahyuni (2023) mengungkapkan bahwa konflik peran ganda dapat memperburuk performa karyawan, sehingga ketika dikombinasikan dengan tingkat stres kerja yang tinggi, potensi penurunan

kinerja semakin besar. Penelitian Jantianus et al. (2023) juga menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja jika tidak dikelola secara efektif.

Namun demikian, beberapa penelitian lain seperti Supriyati dan Qodri (2022) serta Iskandar et al. (2023) menemukan bahwa peran ganda dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pada konteks tertentu. Hal ini dapat terjadi ketika organisasi menyediakan dukungan yang cukup, lingkungan kerja kondusif, atau ketika beban peran justru memicu motivasi karyawan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa dampak simultan faktor stres, peran ganda, dan disiplin kerja terhadap kinerja sangat bergantung pada konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, serta kondisi psikologis karyawan. Meskipun demikian, penelitian ini secara umum mendukung temuan mayoritas studi terdahulu yang menekankan pentingnya pengelolaan stres, peran ganda, dan disiplin kerja secara terpadu untuk memaksimalkan kinerja.

Dalam perspektif teori, ketiga variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini berkaitan erat dengan teori-teori perilaku organisasi yang menjelaskan faktor-faktor penentu kinerja karyawan. Teori stres kerja Robbins dan Judge (2023) menjelaskan bahwa stres dapat memengaruhi gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku yang pada akhirnya menurunkan kualitas pelaksanaan tugas. Teori peran ganda Greenhaus dan Beutell (1985) memaparkan bahwa konflik waktu, ketegangan, dan perilaku antara peran pekerjaan dan keluarga dapat memengaruhi efektivitas serta

produktivitas kerja. Sementara itu, teori disiplin kerja Sinambela (2016) menekankan pentingnya kepatuhan terhadap aturan, kewaspadaan, dan etika kerja sebagai fondasi terciptanya performa yang baik. Ketiga teori tersebut menunjukkan bahwa stres kerja, konflik peran, dan disiplin kerja bukan hanya faktor yang berdiri sendiri, melainkan saling berinteraksi dalam membentuk kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab karyawan. Dengan demikian, teori tersebut mendukung hasil penelitian ini yang menemukan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik, penelitian terdahulu, serta teori-teori pendukung, dapat disimpulkan bahwa stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Fhitung sebesar 113,279 dengan signifikansi 0,000 menegaskan bahwa ketiga variabel ini bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa “Stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” dinyatakan **Terbukti**, karena model regresi menunjukkan pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

4.6.6. Peran Ganda Memiliki Pengaruh Terbesar Terhadap Kinerja Karyawan Dibandingkan Stres Kerja dan Disiplin Kerja

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa peran ganda merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar

terhadap kinerja karyawan dibandingkan stres kerja dan disiplin kerja. Asumsi ini didasarkan pada pandangan bahwa konflik peran, baik berupa konflik waktu, ketegangan, maupun konflik perilaku, dapat memberikan tekanan yang lebih kuat terhadap performa karyawan dibandingkan faktor lainnya. Namun, berdasarkan hasil analisis regresi berganda, hipotesis tersebut tidak terbukti. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel peran ganda memiliki nilai beta sebesar $-0,090$, yang berarti pengaruhnya relatif kecil dibandingkan variabel lainnya. Sementara itu, stres kerja memiliki nilai beta $-0,341$, dan disiplin kerja menunjukkan nilai beta paling besar yaitu $0,629$. Dengan demikian, variabel yang memiliki pengaruh terbesar secara empiris terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja, bukan peran ganda sebagaimana yang dihipotesiskan.

Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi paling signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sejalan dengan teori Sinambela (2016) yang menjelaskan bahwa kedisiplinan yang meliputi frekuensi kehadiran, kewaspadaan, kepatuhan terhadap standar kerja, ketaatan terhadap aturan, serta etika kerja menjadi fondasi penting bagi tercapainya hasil kerja yang optimal. Dalam konteks penelitian ini, kedisiplinan terbukti menjadi faktor yang lebih kuat dalam menentukan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab kerja dibandingkan konflik peran ganda maupun tingkat stres kerja. Oleh karena itu, meskipun peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pengaruhnya bukanlah yang terbesar.

Berdasarkan hasil ini, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa “Peran ganda memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dibandingkan stres kerja dan disiplin kerja” dinyatakan **Tidak Terbukti**. Temuan penelitian justru menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan dalam model penelitian ini.

4.7. Pembahasan Umum

Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi individu mengenai variabel stres kerja, peran ganda, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Data penelitian ini diperoleh dari 334 responden yang mengisi kuesioner penelitian. Jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki beberapa kesamaan dalam penggunaan variabel, tetapi juga menunjukkan perbedaan dalam teori yang digunakan, alat analisis yang dipilih, jumlah responden, serta hasil penelitian yang ditemukan.

Pada hipotesis pertama, yaitu pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka semakin menurun pula performa kerja yang dihasilkan. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, seperti penelitian Libbaskara dan Kurniawati (2022) serta Handayani dan Daulay (2021), yang sama-sama menyimpulkan bahwa tekanan kerja yang berlebihan, tuntutan pekerjaan yang tinggi, serta ketidakseimbangan antara beban kerja dan kemampuan individu dapat

menurunkan efektivitas dan kualitas kinerja. Temuan penelitian ini juga didukung oleh berbagai penelitian dari Chen (2022) yang menemukan bahwa tekanan kerja yang tinggi mengganggu fokus dan pengambilan keputusan karyawan, sementara Saleh (2023) menegaskan bahwa stres kerja berkepanjangan memicu kelelahan emosional dan menurunkan produktivitas. Sinkey (2024) juga menunjukkan bahwa stres yang terus-menerus dapat melemahkan daya tahan kerja dan komitmen karyawan terhadap tugasnya.

Pada hipotesis kedua, yaitu pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami karyawan, maka semakin menurun pula kualitas dan efektivitas kinerja yang dihasilkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Pratiwi dan Kholiq (2023), Triatmanto dan Wahyuni (2023), serta Jantianus et al. (2023) yang menemukan bahwa konflik waktu, ketegangan emosional, dan tuntutan perilaku yang saling bertentangan antara peran pekerjaan dan peran keluarga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Obrenovic et al. (2020) yang menyatakan bahwa konflik peran ganda dapat menurunkan kinerja secara langsung maupun tidak langsung melalui penurunan kesejahteraan psikologis dan rasa aman dalam bekerja. Selain itu, Yan (2022) menemukan bahwa konflik peran yang tinggi meningkatkan kelelahan emosional dan menurunkan konsentrasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas. Ahmad (2024) juga menunjukkan bahwa

tekanan akibat tuntutan peran yang saling bertentangan dapat mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, sehingga berimplikasi pada penurunan kualitas hasil kerja.

Selanjutnya, pada hipotesis ketiga yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, standar kerja, dan tanggung jawab, maka semakin baik pula kualitas dan efektivitas kinerja yang dihasilkan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Saraswati dan Indiani (2023), Rahmadany et al. (2022), dan Fitri et al. (2022) yang menggunakan teori Sinambela (2016) dan menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kualitas, ketepatan waktu, serta efektivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian Utami dan Elpanso (2022) yang menggunakan pendekatan teori Afandi (2016) dengan indikator yang berbeda, seperti kemampuan, sistem penghargaan, keadilan, dan ketegasan aturan, juga menemukan bahwa kedisiplinan berkontribusi terhadap peningkatan performa kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun indikator yang digunakan dalam mengukur disiplin kerja berbeda, secara umum disiplin tetap memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang terarah dan produktif. Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh beberapa penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja, konsistensi perilaku, dan tanggung jawab terhadap tugas mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja seperti penelitian dari

Chewe (2021), Agbo (2020), dan Esther (2025). Penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih mampu mengelola waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, serta menunjukkan komitmen yang lebih baik terhadap tanggung jawabnya.

Pada hipotesis keempat mengenai pengaruh stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya faktor psikologis, peran sosial, serta kedisiplinan sebagai penentu kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja secara bermakna, sehingga membuktikan bahwa dinamika kinerja karyawan tidak dapat dijelaskan oleh satu faktor tunggal saja, melainkan melalui kombinasi beberapa faktor internal dan eksternal.

Pada hipotesis kelima mengenai variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan stres kerja dan peran ganda. Temuan ini tidak sejalan dengan hipotesis awal yang mengasumsikan bahwa peran ganda memiliki pengaruh terbesar. Nilai koefisien beta yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja, sementara pengaruh stres kerja dan peran ganda lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, perilaku disiplin, seperti

kepatuhan terhadap aturan, kedisiplinan waktu, kewaspadaan dalam bekerja, serta etika kerja, memiliki peran yang lebih kuat dalam menentukan performa dibandingkan tekanan peran atau stres kerja yang dialami karyawan.

Secara keseluruhan, terdapat lima hipotesis yang diuji dalam penelitian ini, dan hasilnya menunjukkan bahwa tiga hipotesis tidak terbukti sesuai dugaan awal, sementara dua hipotesis lainnya terbukti. Temuan terbesar dalam penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja menjadi variabel dominan yang mampu meningkatkan kinerja, sedangkan stres kerja dan peran ganda terbukti menurunkan kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung teori-teori yang digunakan dalam kerangka pemikiran, terutama teori Sinambela (2016) terkait disiplin kerja dan teori Mangkunegara (2014) terkait kinerja karyawan. Temuan ini juga memperkuat pemahaman bahwa pengelolaan disiplin internal organisasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan performa kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka semakin menurun kinerja yang dihasilkan.
2. Peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi konflik peran yang dialami antara pekerjaan dan keluarga, semakin rendah kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi kedisiplinan karyawan, semakin tinggi pula kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab kerja yang ditampilkan.
4. Stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ketiga variabel tersebut bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja dalam organisasi.
5. Disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dibandingkan stres kerja dan peran ganda. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa peran ganda memiliki pengaruh terbesar tidak terbukti.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan temuan penelitian tersebut, berikut adalah saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi:

1. Perusahaan perlu memperhatikan faktor stres kerja dengan cara menyesuaikan beban kerja, memperbaiki komunikasi, serta memberikan dukungan psikologis yang memadai agar karyawan tidak mengalami tekanan berlebih yang dapat menurunkan kinerja.
2. Perusahaan perlu memberikan dukungan terhadap karyawan yang mengalami peran ganda, misalnya melalui kebijakan kerja yang lebih fleksibel, manajemen waktu yang lebih baik, serta fasilitas yang dapat membantu keseimbangan pekerjaan dan keluarga, sehingga konflik peran tidak semakin memperburuk performa kerja.
3. Disiplin kerja perlu terus ditingkatkan, terutama terkait kehadiran, kepatuhan terhadap standar kerja, kewaspadaan, dan etika kerja. Pimpinan dapat melakukan pembinaan, memberikan teladan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan etika kerja secara konsisten.
4. Program peningkatan kinerja perlu difokuskan pada penguatan disiplin kerja, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja. Pelatihan, pengawasan, dan evaluasi rutin dapat dijadikan strategi untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Sampel penelitian hanya berfokus pada satu organisasi sehingga hasil penelitian ini mungkin belum dapat digeneralisasikan untuk perusahaan lain dengan karakteristik berbeda.
2. Variabel penelitian dibatasi pada stres kerja, peran ganda, dan disiplin kerja. Masih banyak faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.
3. Penelitian ini menggunakan metode survei dan analisis regresi linear, sehingga belum menjangkau keterkaitan variabel secara lebih kompleks yang dapat dianalisis melalui metode lain seperti SEM.
4. Data yang digunakan bersifat self-report dari responden, sehingga memungkinkan adanya bias persepsi yang memengaruhi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, F. L. P., Wariki, W. M. V., & Nelwan, J. (2023). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Wanita di RSUD Dr. H. Aloei Saboe. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4, 2103–2111.
- Agbo, M. U. (2020). Effects Of Benchmarking On Performance Of Manufacturing Firms: A Study of Nigerian Breweries Plc. Enugu, Enugu State, Nigeria. *International Journal of Business & Law Research*, 8(2), 13–20. <https://doi.org/10.9790/487X-2205033440>
- Aguinis, H. (2023). *Performance Management*. SAGE Publication.
- Ahar, J. V., Annisafa, A. G., & Sukandar, A. S. (2022). Work-family conflict dan stres kerja karyawan: A systematic literature review. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1).
- Ahmad, I., Batool, S., Ibrar Mustafa, M., Hanif Khan, M., Ali, N., & Hussain, A. (2024). Impact Of Work-Family Conflict On Job Performance: Mediating Effect Of Psychological Capital. *Migration Letters*, 21(S4), 426–434. <https://migrationletters.com/index.php/ml/article/view/7245>
- Alfurqon, N. F., & Rahardjo, B. (2020). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 52–64. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v2i1.20>
- Amstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Apriani, F., & Anggraeni, L. D. (2019). Efek Psikososial Pada Perawat Perempuan Yang Menjalani Peran Ganda. *Kesehatan Saemakers Perdana*, 2(1), 14–23.
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Arta, D. N. C., Tannady, H., Moridu, I., Saiful, N. A., & Jayanto, I. (2022). Peran Training Version Control dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Teknologi Digital di DKI Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 2696–2704. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Aruperes, A., Trang, I., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Stress Kerja,

Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(4), 648–657.

Awaluddin, A., Suardi, A., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. *Junral Inovasi Bisnis Indonesia (JIBI)*, 1(1), 1–10.

Bohlander, G., & Snell, S. (2023). *Principles of Human Resource Management*. South-Western Cengage Learning.

Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategy and Human Resource Management*. Bloomsbury Publishing.

Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>

Chewe, B., & Taylor, T. K. (2021). Disciplinary Procedures, Employee Punctuality and Employee Performance at Ndola City Council (Zambia). *African Journal of Social Sciences and Humanities Research*, 4(2), 32–48. <https://doi.org/10.52589/ajsshr-lafoqgop>

Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Methods Approaches*. SAGE Publications. Inc.

Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v10i4.9190>

Dessler, G. (2023). *Human Resource Management* (17th ed.). Pearson.

Esther, A. M. (2025). Employee's Workplace Discipline and Organisational Performance in Oyo State Civil Service. *IIARD International Journal of Economics and Business Management*, Vol. 11, No. 8. DOI: [10.56201/Ijebm.Vol.11.No8.2025.Pg203.214], 11(8), 203–214. <https://doi.org/10.56201/ijebm.vol.11.no8.2025.pg203.214>

Fitri, Y. Y., Syaiful, & Suhandi, M. Y. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019. *Journal of Management and Entrepreneurship*, 1(1).

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 9) Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Greenhaus, J., & Beutell, N. J. (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1).
- Hamid, N., & Musaba, A. (2023). Stress Dan Konflik Kerja Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Pt Pln Up3 Kendari. *ECOTECHNOPRENEUR : Journal Economics, Technology And Entrepreneur*, 2(04), 160–177. <https://doi.org/10.62668/ecotechnopreneur.v2i04.771>
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 544–548. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Handelzalts, J. E. (2024). Work–family conflict: emphasis on families in modern work. *Journal of Education and Work*, 42(2).
- Hasibuan, H. M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (23rd ed.). Bumi Aksara.
- Idris, F., Hasyim, A. W., & Alhadar, F. M. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Bank Bri Cabang Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 138–148. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.48612>
- Iskandar, M. N., Indiworo, H. E., & Indriasari, I. (2023). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kesempatan Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ETOS NASIONAL. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 72–85. <https://doi.org/10.26877/jibeka.v2i1.100>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2020). *Organizational behavior and management*. McGraw-Hill Education.
- Libbaskara, W. P., & Kurniawati, D. T. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(1), 97–109. <http://dx.doi.org/10.21776/jki.2022.01.1.11>.
- Mirayanti, & Mahardiana, L. (2023). Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Undata : Konflik Peran Ganda Atau Stres Kerja ? *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 139–146.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Novel, N. J. A., Paringsih, Setiawan, Z., Samsuddin, H., & Siswadhi, F. (2023).

Buku Ajar Manajemen SDM. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Pratama, W. C. T., Fatkhurrohman, T., & Bagus, W. (2023). Pengaruh Konflik Peran ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan wanita di Universitas Muhammadiyah Gombong. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(2), 955–961.
- Pratiwi, D., & Kholiq, A. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional, Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Saat Pandemi Covid-19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 4863–4873. <https://yrpipku.com/journal/index.php/msej/article/view/2822>
- Qurbani, D., Solihin, D., & Kurniawan, Makkira, M. Syakir, A. S. (2021). Amkop Management Accounting Review (AMAR). *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 8(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Rachmawati, I. A. K. (2024). *Manajemen Konflik & Stres Kerja*. Eureka Media Aksara.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RajaGrafindo.
- Robbins, S. R., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rugian, M. S., Saerang, I., & Lengkong, V. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank Btpn Tbk Cabang Utama Manado). *Jurnal EMBA*, Vol. 5(No. 2), Hal. 487-498. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15713>
- Saleh, H., & Shahidan, N. S. (2023). Work Stress and Its Impact on Employee Performance, Turnover, and Absenteeism: A Comprehensive Study at E & E Manufacturing. *International Journal of Magistravitae Management*, 1(2), 70–80. <https://doi.org/10.33019/ijomm.v1i2.13>
- Saraswati, K. A. S., & Indiani, N. L. P. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal*

Ekonomi Dan Bisnis, 25(2), 102–111.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons, Inc.

Sinkey, M. S. (2024). Effects of Job Stress on Employee Performance Level in the Health Sector of South Africa. *European Journal of Business and Innovation Research*, 12(3), 16–26. <https://doi.org/10.37745/ejbir.2013/vol12n31626>

Sohal, A., Sharma, D., & Sharma, S. (2025). Work–family conflict: A systematic literature review and research agenda. *European Management Journal*.

Spector, P. E. (2021). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (8th ed.). Wiley.

Supriyati, & Qodri, B. Al. (2022). Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Merangin. *Jurnal Manajemen Sains*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.36355/jms.v2i1.741>

Suryani, & Damayanti, R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Prenada Media Group.

Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan Wanita Karir*. UB Press.

WHO. (2022). *Mental health at work*.

Yan, Z., Bai, N., Mansor, Z. D., & Choo, W. C. (2022). Effects of Psychological Capital and Person-Job Fit on Hospitality Employees' Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Job Performance: The Moderating Role of Marital Status. *Frontiers in Psychology*, 13(May), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.868971>

Yaqin, M. A., Violinda, Q., & Kurniawan, B. (2023). Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kerjasama Tim Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(1), 62–71. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i1.366>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Dengan segala kerendahan hati perkenankanlah saya pada kesempatan ini, memohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i agar bersedia meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan yang akan saya ajukan seperti terlampir dalam kuesioner ini.

Perlu diketahui bahwa tujuan dari kuesioner ini adalah semata-mata untuk tujuan ilmiah, dimana pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i akan dijamin kerahasiaannya dan akan dipergunakan dalam rangka menyusun skripsi saya dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Peran Ganda, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. X”.

Akhir kata, atas segala bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i saya ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya.

Hormat Saya

Peneliti

A. Identitas Responden

6. Nama : (boleh inisial)
7. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
8. Rentang Usia : ☐ <21 tahun ☐ 21 - 30 tahun ☐ 31 – 40 tahun
☐ 41 – 50 tahun ☐ >50 tahun
9. Pendidikan : ☐ SD ☐ SMP ☐ SMA
☐ D3 ☐ S1 ☐ Lainnya
10. Lama Kerja : tahun
11. Perkawinan : ☐ Belum Kawin ☐ Kawin
12. Jumlah Anak : ☐ 1 Anak ☐ 2 Anak ☐ >2 Anak
13. Status Pekerjaan: ☐ Pencari nafkah utama ☐ Pencari nafkah tambahan

B. Petunjuk Pengisian

Di bawah ini terdapat butir-butir pertanyaan. Bapak/Ibu/Sdr/i dimohon untuk memilih salah satu diantara lima (5) alternatif jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda silang (X) pada singkatan yang telah tersedia di sebelah kanan pertanyaan. Pilihlah jawaban sesuai dengan fakta yang anda alami.

6. Kinerja

Berikan jawaban berdasarkan keadaan yang sesuai dengan yang anda rasakan. Adapun kategori jawaban pada kuesioner kinerja adalah sebagai berikut:

- Skor 5 : Sangat Baik (SB)
 Skor 4 : Baik (B)
 Skor 3 : Cukup (C)
 Skor 2 : Kurang Baik (KB)
 Skor 1 : Sangat Kurang Baik (SKB)

Kualitas						
No	Pertanyaan	SB	B	C	KB	SKB
1.1.	Kemampuan bekerja sesuai standar mutu perusahaan	5	4	3	2	1
1.2	Kemampuan mengatasi masalah dalam pekerjaan	5	4	3	2	1
1.3	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
Kuantitas						
No	Pertanyaan	SB	B	C	KB	SKB
1.4	Kemampuan bekerja sesuai target	5	4	3	2	1
1.5	Kemampuan bekerja sesuai prosedur	5	4	3	2	1
1.6	Kemampuan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja	5	4	3	2	1
Pelaksanaan Tugas						
No	Pertanyaan	SB	B	C	KB	SKB
1.7	Kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan	5	4	3	2	1
1.8	Kemampuan mengerjakan perintah atasan	5	4	3	2	1
1.9	Kemampuan menyelesaikan tugas bersama rekan kerja	5	4	3	2	1
Tanggung Jawab						
No	Pertanyaan	SB	B	C	KB	SKB
1.10	Kemampuan bekerja tanpa pengawasan	5	4	3	2	1
1.11	Kemampuan beradaptasi jika dibutuhkan	5	4	3	2	1
1.12	Kepatuhan terhadap tata tertib perusahaan	5	4	3	2	1

7. Stres Kerja

Berikan jawaban berdasarkan keadaan yang sesuai dengan yang anda rasakan. Adapun kategori jawaban pada kuesioner kinerja adalah sebagai berikut:

- Skor 5 : Selalu (S)
Skor 4 : Sering (Sr)
Skor 3 : Kadang-kadang (K)
Skor 2 : Jarang (J)
Skor 1 : Tidak Pernah (TP)

Gejala Fisiologis						
No.	Pertanyaan	S	Sr	K	J	TP
2.1	Mengalami kelelahan	5	4	3	2	1
2.2	Merasa letih yang berlebihan	5	4	3	2	1
2.3	Keluhan sakit kepala	5	4	3	2	1
Gejala Psikologis						
No.	Pertanyaan	S	Sr	K	J	TP
2.4	Mudah berkomunikasi	1	2	3	4	5
2.5	Semangat ketika kerja	1	2	3	4	5
2.6	Sabar ketika menghadapi masalah	1	2	3	4	5
Gejala Perilaku						
No.	Pertanyaan	S	Sr	K	J	TP
2.7	Mampu mencapai target kerja	1	2	3	4	5
2.8	Tepat waktu masuk kerja	1	2	3	4	5
2.9	Dekat dengan rekan kerja	1	2	3	4	5

8. Peran Ganda

Berikan jawaban berdasarkan keadaan yang sesuai dengan yang anda rasakan. Adapun kategori jawaban pada kuesioner kinerja adalah sebagai berikut:

- Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
 Skor 4 : Setuju (S)
 Skor 3 : Netral (N)
 Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
 Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Time-based Conflict						
No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
3.1	Waktu bekerja cukup dan proposional	1	2	3	4	5
3.2	Mampu membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga	1	2	3	4	5
3.3	Sulit menghadiri acara keluarga karena tuntutan pekerjaan	5	4	3	2	1
Strain-based Conflict						
No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
3.4	Merasa tertekan karena beban pekerjaan	5	4	3	2	1
3.5	Mampu mengendalikan emosi ketika bekerja	1	2	3	4	5
3.6	Mampu membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga	1	2	3	4	5
Behavior-based Conflict						
No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
3.7	Konsisten dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan	1	2	3	4	5
3.8	Kesulitan menjalani peran sebagai karyawan dan anggota keluarga	5	4	3	2	1
3.9	Marah ketika harus memilih pekerjaan atau keluarga	5	4	3	2	1

9. Disiplin Kerja

Berikan jawaban berdasarkan keadaan yang sesuai dengan yang anda rasakan. Adapun kategori jawaban pada kuesioner kinerja adalah sebagai berikut:

- Skor 5 : Sangat Baik (SB)
 Skor 4 : Baik (B)
 Skor 3 : Sedang (S)
 Skor 2 : Kurang Baik (KB)
 Skor 1 : Sangat Kurang Baik (SKB)

Frekuensi Kehadiran						
No.	Pertanyaan	SB	B	S	KB	SKB
4.1	Ketepatan penggunaan waktu istirahat	5	4	3	2	1
4.2	Ketepatan waktu hadir di tempat kerja	5	4	3	2	1
4.3	Perizinan ketika tidak hadir kerja	5	4	3	2	1
Tingkat Kewaspadaan						
No.	Pertanyaan	SB	B	S	KB	SKB
4.4	Kesadaran pada risiko setiap pekerjaan	5	4	3	2	1
4.5	Memperhitungkan akibat dari resiko setiap pekerjaan	5	4	3	2	1
4.6	Menangani risiko yang terkait dengan pekerjaan	5	4	3	2	1
Ketaatan pada Standar Kerja						
No.	Pertanyaan	SB	B	S	KB	SKB
4.7	Ketaatan pada penggunaan alat pelindung diri (APD)	5	4	3	2	1
4.8	Ketaatan pada standar operasional perusahaan	5	4	3	2	1
4.9	Menghasilkan produk sesuai standar	5	4	3	2	1
Taah pada Aturan Kerja						
No.	Pertanyaan	SB	B	S	KB	SKB
4.10	Pengisian laporan kerja rutin	5	4	3	2	1
4.11	Kerapian di tempat kerja	5	4	3	2	1
4.12	Isi laporan kerja	5	4	3	2	1
Etika Kerja						
No.	Pertanyaan	SB	B	S	KB	SKB
4.13	Penghargaan terhadap rekan kerja	5	4	3	2	1
4.14	Penghargaan terhadap atasan	5	4	3	2	1
4.15	Ketaatan pada etika kerja	5	4	3	2	1

Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah

1. Kinerja

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
1	4	4	4	4	4	4	4	5
2	5	4	5	4	4	4	5	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	3
5	3	3	3	4	3	3	3	3
6	5	3	4	4	4	4	3	4
7	4	4	4	3	4	3	4	3
8	4	3	4	3	3	3	3	4
9	4	4	4	4	4	4	4	5
10	4	5	5	5	5	4	5	5
11	4	4	4	4	4	3	4	4
12	4	4	5	4	5	4	4	4
13	4	4	5	5	5	5	4	4
14	4	4	4	5	5	4	5	4
15	4	4	4	4	4	4	4	5
16	4	4	5	3	4	4	5	4
17	4	5	4	4	5	5	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	3	4	4	4
20	4	4	4	5	4	4	5	4
21	4	5	4	4	4	4	5	4
22	4	4	4	4	4	5	4	4
23	4	4	4	3	4	4	4	4
24	3	4	4	4	4	5	4	4
25	4	4	3	4	4	4	5	4
26	4	5	4	4	3	4	4	4
27	4	4	4	5	4	5	4	5
28	5	4	4	4	5	4	5	4
29	3	3	4	4	4	4	3	3
30	4	5	4	4	4	4	4	4
31	3	3	3	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	5	4
33	4	4	3	4	3	3	4	4
34	4	4	3	4	4	4	4	4
35	4	5	4	4	5	4	4	4
36	3	3	4	3	3	3	3	3
37	4	3	4	4	4	4	4	3
38	4	4	4	4	4	3	4	4
39	4	3	3	4	3	4	3	4
40	3	4	3	3	3	3	3	3
41	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	4	4	4	5	4	5	5
43	3	3	3	3	4	4	4	4

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
44	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	5	5	4	4	5
46	4	3	3	3	3	4	4	3
47	4	5	4	5	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	3
49	3	4	3	3	3	3	3	4
50	5	5	4	4	4	4	4	3
51	4	3	4	4	4	4	4	3
52	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	4	5	4	5	4
54	3	4	4	4	4	4	4	4
55	3	3	3	4	3	4	4	4
56	5	4	5	5	4	4	4	4
57	5	4	5	4	4	5	5	5
58	3	4	4	4	4	4	3	4
59	4	3	4	4	3	3	3	3
60	4	3	4	4	4	3	3	3
61	4	5	4	5	4	4	3	4
62	4	4	4	4	4	4	5	4
63	4	4	4	4	3	4	4	4
64	5	4	5	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	5	4	3	4	3	4	4
67	4	5	5	4	5	4	4	4
68	3	4	4	4	4	4	3	5
69	4	4	4	5	5	5	5	5
70	5	5	4	4	5	4	4	5
71	5	4	4	4	4	4	4	4
72	4	3	4	4	4	3	4	3
73	4	5	4	3	4	4	5	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	3	3	4	3	4	3	4
76	4	4	4	3	4	4	3	4
77	4	4	4	4	4	5	4	4
78	4	3	4	3	3	4	3	3
79	4	4	4	4	4	4	4	3
80	3	3	4	4	4	4	4	4
81	4	4	4	5	5	4	4	3
82	4	4	4	5	4	4	5	4
83	5	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	5	4	3	4	4
85	4	4	4	4	4	5	4	4
86	5	4	4	4	4	5	4	4
87	4	5	5	5	5	4	5	4
88	4	3	3	4	4	3	3	3
89	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	5	4	5	4	5	4	4

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
91	3	4	4	4	4	4	4	5
92	4	4	4	4	4	4	4	4
93	3	3	3	4	4	4	3	3
94	5	4	4	5	5	4	5	5
95	3	3	3	3	3	3	3	2
96	4	3	3	3	3	3	4	3
97	5	5	5	4	5	5	4	4
98	5	4	4	5	4	4	4	4
99	5	4	4	5	5	5	4	4
100	4	3	4	4	4	4	4	5
101	4	4	4	5	4	5	4	4
102	4	4	5	4	4	4	4	5
103	4	4	4	4	4	4	4	5
104	5	4	5	4	5	4	5	5
105	5	4	5	5	5	4	5	4
106	4	4	4	5	4	5	4	4
107	4	4	5	5	4	5	4	5
108	4	5	4	5	5	5	4	5
109	3	3	3	3	4	3	3	3
110	5	5	5	4	5	5	4	5
111	4	5	5	4	4	4	4	4
112	4	4	4	4	4	4	5	4
113	4	4	4	4	4	4	4	3
114	5	5	5	4	5	5	5	4
115	5	4	4	3	4	3	4	5
116	4	4	4	4	4	4	3	4
117	4	4	3	4	4	4	4	4
118	3	4	3	4	3	4	4	3
119	4	4	4	4	4	4	5	4
120	4	4	4	4	3	4	4	4
121	3	4	3	3	3	3	3	3
122	4	5	5	5	4	5	5	4
123	4	3	4	4	4	4	4	4
124	4	4	4	5	4	4	4	4
125	4	5	4	4	4	4	4	4
126	3	4	3	4	3	4	3	3
127	5	4	4	4	4	4	4	4
128	4	4	4	3	3	3	4	4
129	4	3	4	3	4	3	4	4
130	5	5	5	4	4	4	4	5
131	4	5	4	4	4	4	4	5
132	5	4	4	4	4	4	4	4
133	4	3	4	4	4	3	4	4
134	4	3	3	3	4	4	4	4
135	3	4	4	4	4	4	4	4
136	3	4	4	3	4	4	3	4
137	5	4	5	4	5	5	5	5

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
138	5	5	5	5	5	5	5	5
139	4	3	4	4	3	4	4	4
140	4	4	4	4	4	4	4	4
141	4	4	5	5	5	4	5	4
142	4	5	4	4	5	4	4	4
143	3	4	4	4	4	4	4	3
144	4	5	4	5	5	4	4	4
145	5	4	4	4	3	4	4	5
146	4	4	4	4	5	4	5	4
147	4	4	4	4	4	3	4	4
148	4	4	4	4	5	4	4	3
149	4	5	5	5	4	5	5	5
150	4	4	4	4	3	4	3	3
151	5	4	5	4	4	5	5	5
152	3	4	4	4	4	4	4	4
153	4	3	3	4	3	4	3	4
154	5	5	5	5	5	4	5	5
155	4	4	4	4	3	4	4	4
156	3	4	4	4	4	4	3	4
157	5	5	4	5	5	5	4	5
158	4	4	4	3	4	4	4	4
159	4	4	4	4	4	4	4	4
160	4	4	4	4	4	4	4	4
161	5	4	4	5	4	4	5	4
162	4	4	4	4	3	4	4	4
163	4	4	4	4	4	4	5	4
164	4	5	4	4	4	4	4	4
165	4	4	4	4	3	4	4	4
166	5	5	5	5	5	5	5	5
167	5	4	4	5	5	4	4	5
168	4	4	5	4	4	4	4	4
169	3	3	3	4	3	3	3	3
170	4	4	4	4	4	4	4	4
171	4	3	4	4	4	3	4	3
172	4	4	4	5	4	4	4	4
173	4	4	4	4	4	5	4	4
174	3	3	3	3	3	3	3	3
175	4	4	4	5	5	4	4	4
176	5	5	5	5	5	5	4	4
177	5	5	5	5	5	5	5	5
178	4	5	5	5	5	4	4	4
179	4	4	4	4	4	4	4	4
180	4	4	3	3	4	3	4	4
181	3	4	4	4	4	3	3	4
182	3	4	4	4	4	4	4	4
183	4	4	4	5	4	4	4	4
184	4	4	4	5	5	4	4	5

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
185	3	4	3	4	4	3	4	4
186	4	4	4	4	4	4	4	4
187	3	4	4	4	4	4	4	4
188	5	4	4	3	3	3	4	4
189	3	4	4	4	4	4	4	4
190	4	3	4	4	3	4	3	4
191	4	4	4	4	4	5	4	4
192	3	4	3	3	3	4	4	3
193	4	3	3	3	3	3	3	3
194	4	5	5	5	4	5	4	5
195	4	4	4	4	4	4	4	4
196	4	3	4	4	3	4	3	3
197	3	4	3	4	4	3	4	3
198	4	4	4	4	5	4	4	4
199	3	4	4	3	3	3	4	3
200	5	5	5	4	4	4	4	4
201	5	5	5	5	5	5	5	4
202	5	5	4	5	4	4	4	4
203	4	4	4	5	4	4	5	4
204	4	4	4	3	4	3	4	4
205	4	5	5	4	5	5	5	4
206	5	4	4	5	4	4	5	5
207	4	3	4	4	4	4	3	3
208	4	4	4	4	4	4	5	3
209	3	4	4	4	3	3	3	3
210	4	4	5	5	4	5	5	5
211	4	4	3	4	4	4	4	3
212	4	4	3	3	3	4	4	4
213	4	3	4	4	4	4	4	5
214	4	4	3	4	4	4	4	4
215	4	4	4	4	3	4	3	4
216	4	4	4	4	4	4	5	4
217	4	4	4	5	5	4	4	4
218	4	4	4	4	3	5	4	4
219	4	5	4	5	5	4	5	5
220	5	5	4	4	4	4	5	5
221	4	5	4	4	4	4	4	5
222	4	3	3	3	4	4	4	3
223	3	3	2	3	3	3	3	2
224	4	4	4	4	4	4	4	4
225	4	4	4	4	4	4	4	4
226	5	5	5	5	5	5	5	5
227	5	5	5	5	5	5	5	5
228	3	4	3	4	4	3	4	3
229	4	3	4	3	4	4	3	4
230	5	4	5	4	4	4	4	4
231	5	5	5	5	4	5	4	5

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
232	4	3	3	3	4	4	3	3
233	4	4	4	4	4	4	4	5
234	4	3	3	4	4	4	4	4
235	5	5	5	5	5	4	5	4
236	3	3	4	4	4	4	4	3
237	4	4	4	4	3	4	4	4
238	4	4	4	4	4	5	4	4
239	4	4	4	5	4	3	4	4
240	4	4	3	4	4	4	4	3
241	4	4	3	4	4	3	3	4
242	4	4	4	4	4	4	4	4
243	4	4	4	4	4	3	4	4
244	3	4	3	3	4	4	4	3
245	4	4	4	4	4	3	4	4
246	4	4	4	4	4	4	3	3
247	4	4	4	5	4	5	5	4
248	4	4	4	4	3	5	4	4
249	4	4	4	4	3	3	4	3
250	4	4	4	3	4	4	4	4
251	5	5	4	4	4	4	4	4
252	4	4	4	3	3	4	3	3
253	4	4	4	5	4	4	5	4
254	5	4	4	4	5	5	5	4
255	4	4	5	4	3	4	4	4
256	4	3	4	3	3	4	3	4
257	3	3	3	2	3	3	3	3
258	3	4	3	4	4	4	3	4
259	4	4	5	4	4	4	4	4
260	4	4	4	4	4	4	4	4
261	4	4	5	4	4	4	5	4
262	4	4	3	3	4	3	3	4
263	3	3	3	3	3	3	3	4
264	4	4	4	3	4	4	3	4
265	5	4	4	4	4	5	4	4
266	4	4	4	5	5	5	5	4
267	3	4	4	3	4	4	3	4
268	4	4	4	4	4	4	5	4
269	4	4	4	4	4	4	4	4
270	4	4	4	4	4	4	3	4
271	4	5	4	4	5	3	5	4
272	3	4	3	3	4	4	4	3
273	4	4	4	4	4	4	3	3
274	3	3	3	3	3	3	4	3
275	4	4	4	4	4	4	4	5
276	4	4	4	4	4	4	4	4
277	3	3	4	3	3	4	3	3
278	4	3	4	4	4	4	4	4

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
279	4	4	5	4	3	4	4	4
280	4	3	4	4	3	4	3	4
281	3	4	4	4	5	4	4	4
282	4	5	4	4	4	5	5	4
283	4	4	5	5	4	4	4	4
284	5	5	4	4	4	5	4	5
285	4	4	4	4	4	4	4	4
286	3	3	3	4	3	4	3	3
287	4	3	3	3	4	3	3	4
288	4	3	4	4	4	4	4	4
289	4	4	4	5	5	5	4	4
290	4	4	5	4	5	4	4	5
291	5	4	4	4	5	4	4	5
292	5	5	4	5	5	4	4	4
293	4	4	4	4	4	4	5	4
294	4	4	4	4	4	4	4	4
295	4	4	4	4	3	4	4	4
296	4	4	4	4	5	4	4	3
297	4	4	3	4	4	4	3	3
298	4	4	4	4	3	4	4	4
299	4	3	3	4	4	3	4	3
300	4	4	4	4	3	4	4	4
301	4	4	4	4	5	4	4	4
302	4	5	4	4	4	4	4	4
303	4	4	3	4	3	4	3	3
304	5	5	5	5	4	5	5	5
305	4	4	4	4	4	4	4	4
306	4	3	4	3	4	4	4	4
307	5	5	5	5	5	5	5	5
308	5	4	4	4	4	4	4	4
309	4	3	4	4	4	4	4	4
310	4	4	4	4	4	5	5	4
311	5	5	5	5	4	4	5	4
312	3	3	3	4	3	4	3	3
313	4	4	4	4	4	4	4	3
314	4	5	4	4	4	4	4	4
315	4	4	4	4	4	5	5	4
316	3	4	4	4	4	4	4	4
317	4	4	4	4	4	5	4	5
318	4	4	5	4	4	4	4	4
319	4	4	4	4	3	3	4	4
320	3	3	4	4	4	3	3	4
321	4	4	4	4	4	4	4	4
322	4	4	4	4	3	3	3	4
323	4	4	3	4	4	3	4	4
324	4	3	5	4	3	3	4	3
325	4	4	3	4	4	4	4	4

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
326	4	4	4	3	4	4	4	4
327	4	4	4	4	4	4	4	5
328	4	4	4	5	4	4	5	4
329	4	4	4	5	4	4	4	5
330	4	4	4	4	4	4	5	5
331	4	4	4	4	4	4	4	4
332	4	5	4	4	4	4	4	4
333	4	4	4	4	4	4	5	4
334	4	4	4	4	5	4	4	4
Rata-Rata	4,01	4,00	3,99	4,05	3,99	3,99	4,02	3,97

Responden	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total	Rata-rata
1	4	5	4	4	50	4,17
2	4	4	5	5	53	4,42
3	5	4	4	4	48	4,00
4	4	4	3	4	44	3,67
5	4	3	4	3	39	3,25
6	4	4	4	4	47	3,92
7	3	4	4	4	44	3,67
8	4	3	3	4	41	3,42
9	4	5	4	4	50	4,17
10	5	5	5	5	58	4,83
11	4	4	4	4	47	3,92
12	4	4	4	4	50	4,17
13	5	4	5	5	55	4,58
14	5	4	5	5	54	4,50
15	4	4	4	5	50	4,17
16	4	4	4	4	49	4,08
17	4	4	4	5	52	4,33
18	4	4	4	3	47	3,92
19	3	4	4	5	47	3,92
20	5	4	4	5	52	4,33
21	4	4	5	5	52	4,33
22	5	5	5	4	52	4,33
23	4	3	3	4	45	3,75
24	4	3	4	4	47	3,92
25	3	4	4	4	47	3,92
26	4	4	4	4	48	4,00
27	4	5	4	5	53	4,42
28	4	4	4	4	51	4,25
29	3	3	4	4	42	3,50
30	4	4	4	4	49	4,08
31	3	3	4	3	42	3,50
32	4	4	4	4	49	4,08
33	4	4	3	4	44	3,67
34	4	4	3	4	46	3,83

Responden	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total	Rata-rata
35	4	4	5	4	51	4,25
36	4	4	4	4	41	3,42
37	4	4	5	5	48	4,00
38	4	3	4	4	46	3,83
39	4	4	4	4	44	3,67
40	3	4	3	4	39	3,25
41	5	5	5	5	60	5,00
42	4	4	5	4	52	4,33
43	4	3	3	4	42	3,50
44	4	4	3	4	47	3,92
45	4	5	4	4	52	4,33
46	3	3	3	3	39	3,25
47	4	4	5	5	52	4,33
48	4	4	4	4	47	3,92
49	4	4	4	4	42	3,50
50	4	4	4	4	49	4,08
51	3	4	4	4	45	3,75
52	5	4	4	5	58	4,83
53	4	4	5	4	51	4,25
54	4	3	4	4	46	3,83
55	4	4	3	4	43	3,58
56	4	5	4	4	52	4,33
57	4	5	5	5	56	4,67
58	3	3	4	4	44	3,67
59	3	2	3	3	38	3,17
60	4	3	3	3	41	3,42
61	4	4	4	4	49	4,08
62	4	5	4	4	50	4,17
63	5	5	4	4	49	4,08
64	4	5	5	5	53	4,42
65	3	4	4	4	47	3,92
66	4	4	4	4	46	3,83
67	4	5	4	5	53	4,42
68	4	4	4	4	47	3,92
69	4	5	4	5	55	4,58
70	4	5	5	4	54	4,50
71	5	4	4	5	51	4,25
72	3	3	3	4	42	3,50
73	4	4	4	4	49	4,08
74	4	4	4	4	48	4,00
75	4	4	4	3	43	3,58
76	4	4	4	4	46	3,83
77	3	3	4	4	47	3,92
78	4	3	3	3	40	3,33
79	4	4	4	4	47	3,92
80	4	3	3	4	44	3,67
81	4	3	4	4	48	4,00

Responden	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total	Rata-rata
82	4	4	4	4	50	4,17
83	4	4	4	4	49	4,08
84	4	5	4	5	50	4,17
85	5	4	5	4	51	4,25
86	4	4	4	4	50	4,17
87	5	4	5	5	56	4,67
88	4	3	3	3	40	3,33
89	4	4	4	4	48	4,00
90	4	4	4	4	51	4,25
91	4	4	4	4	48	4,00
92	4	4	4	4	48	4,00
93	5	3	3	3	41	3,42
94	5	4	5	5	56	4,67
95	3	3	3	3	35	2,92
96	3	4	3	3	39	3,25
97	3	4	4	5	53	4,42
98	4	5	4	5	52	4,33
99	4	4	5	5	54	4,50
100	4	4	4	4	48	4,00
101	4	4	5	5	52	4,33
102	4	4	4	4	50	4,17
103	4	4	4	4	49	4,08
104	5	5	5	5	57	4,75
105	4	4	5	4	54	4,50
106	3	4	4	5	50	4,17
107	4	5	5	5	55	4,58
108	5	5	5	5	57	4,75
109	4	3	4	4	40	3,33
110	5	5	5	4	57	4,75
111	4	5	3	4	50	4,17
112	4	4	3	4	48	4,00
113	5	4	4	4	48	4,00
114	5	5	5	5	58	4,83
115	4	4	4	4	48	4,00
116	4	4	4	5	48	4,00
117	4	4	5	3	47	3,92
118	4	3	3	4	42	3,50
119	4	4	4	4	49	4,08
120	4	3	4	3	45	3,75
121	3	4	3	3	38	3,17
122	5	5	4	5	56	4,67
123	4	4	4	4	47	3,92
124	4	4	5	4	50	4,17
125	4	4	5	4	50	4,17
126	4	3	4	4	42	3,50
127	4	4	4	4	49	4,08
128	4	3	3	4	43	3,58

Responden	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total	Rata-rata
129	4	3	3	3	42	3,50
130	5	4	4	4	53	4,42
131	5	4	3	4	50	4,17
132	4	4	4	4	49	4,08
133	4	4	3	4	45	3,75
134	4	4	4	3	44	3,67
135	4	4	4	4	47	3,92
136	4	4	4	4	45	3,75
137	5	4	5	5	57	4,75
138	5	5	5	4	59	4,92
139	4	4	4	4	46	3,83
140	4	3	4	4	47	3,92
141	5	4	4	5	54	4,50
142	5	5	4	4	52	4,33
143	3	4	4	4	45	3,75
144	5	5	5	4	54	4,50
145	5	4	4	4	50	4,17
146	4	4	4	4	50	4,17
147	4	3	3	4	45	3,75
148	4	3	3	4	46	3,83
149	4	5	5	5	57	4,75
150	3	3	3	4	42	3,50
151	5	4	5	5	56	4,67
152	4	4	4	4	47	3,92
153	3	3	4	4	42	3,50
154	5	4	5	4	57	4,75
155	4	4	3	4	46	3,83
156	4	4	4	4	46	3,83
157	5	5	4	5	57	4,75
158	4	5	4	4	48	4,00
159	4	4	4	4	48	4,00
160	4	4	5	3	48	4,00
161	4	4	4	5	52	4,33
162	4	4	4	4	47	3,92
163	4	4	4	4	49	4,08
164	4	4	5	4	50	4,17
165	3	3	4	4	45	3,75
166	5	5	5	5	60	5,00
167	4	4	4	4	52	4,33
168	4	4	4	5	50	4,17
169	4	4	3	4	40	3,33
170	4	3	4	3	46	3,83
171	4	4	4	3	44	3,67
172	4	3	4	4	48	4,00
173	4	4	4	4	49	4,08
174	4	3	3	4	38	3,17
175	4	5	5	4	52	4,33

Responden	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total	Rata-rata
176	5	4	5	4	56	4,67
177	5	5	5	5	60	5,00
178	4	5	5	5	55	4,58
179	4	4	4	4	48	4,00
180	4	4	4	4	45	3,75
181	4	3	4	4	44	3,67
182	3	3	3	4	44	3,67
183	4	5	4	4	50	4,17
184	4	4	5	5	53	4,42
185	4	4	4	3	44	3,67
186	4	4	5	4	49	4,08
187	4	4	3	4	46	3,83
188	4	3	4	4	45	3,75
189	3	4	4	4	46	3,83
190	3	4	4	4	44	3,67
191	5	4	4	4	50	4,17
192	4	3	4	3	41	3,42
193	3	4	3	4	39	3,25
194	4	5	4	4	54	4,50
195	3	4	5	4	48	4,00
196	3	3	4	3	41	3,42
197	4	4	3	3	42	3,50
198	5	4	4	4	50	4,17
199	3	3	3	4	40	3,33
200	4	4	5	4	52	4,33
201	5	5	4	5	58	4,83
202	4	5	4	4	52	4,33
203	4	4	5	5	52	4,33
204	4	3	3	4	44	3,67
205	5	5	5	5	57	4,75
206	5	4	4	5	54	4,50
207	3	4	4	3	43	3,58
208	4	4	4	4	48	4,00
209	4	4	3	3	41	3,42
210	5	5	5	5	57	4,75
211	4	3	4	4	45	3,75
212	4	4	4	4	45	3,75
213	4	4	4	4	48	4,00
214	4	3	4	4	46	3,83
215	4	4	4	4	46	3,83
216	4	4	4	4	49	4,08
217	5	4	5	5	53	4,42
218	4	4	3	4	47	3,92
219	5	4	5	4	55	4,58
220	5	4	4	4	53	4,42
221	4	5	4	4	51	4,25
222	3	4	4	3	42	3,50

Responden	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total	Rata-rata
223	3	3	3	3	34	2,83
224	4	4	3	4	47	3,92
225	4	4	5	4	49	4,08
226	5	4	4	5	58	4,83
227	5	5	5	5	60	5,00
228	4	4	3	4	43	3,58
229	4	4	4	4	45	3,75
230	4	4	4	4	50	4,17
231	5	4	5	5	57	4,75
232	3	3	4	3	40	3,33
233	4	3	4	4	48	4,00
234	4	4	4	4	46	3,83
235	5	4	4	5	56	4,67
236	4	3	3	4	43	3,58
237	4	4	4	4	47	3,92
238	4	5	4	5	51	4,25
239	4	4	4	3	47	3,92
240	4	4	4	4	46	3,83
241	4	3	3	4	43	3,58
242	4	4	4	4	48	4,00
243	4	4	4	4	47	3,92
244	4	3	3	4	42	3,50
245	4	3	4	4	46	3,83
246	4	4	4	4	46	3,83
247	4	4	5	5	53	4,42
248	4	4	4	4	48	4,00
249	4	3	4	4	44	3,67
250	4	4	5	4	48	4,00
251	4	4	4	4	50	4,17
252	4	4	4	4	44	3,67
253	4	5	4	5	52	4,33
254	5	4	4	5	54	4,50
255	4	4	4	4	48	4,00
256	4	4	4	4	44	3,67
257	2	3	3	3	34	2,83
258	4	3	3	4	43	3,58
259	4	4	4	4	49	4,08
260	3	4	4	4	47	3,92
261	4	4	4	4	50	4,17
262	3	4	4	4	43	3,58
263	3	3	3	4	38	3,17
264	4	4	3	4	45	3,75
265	4	4	4	4	50	4,17
266	5	4	4	4	53	4,42
267	4	3	3	3	42	3,50
268	4	5	4	4	50	4,17
269	5	5	4	5	51	4,25

Responden	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total	Rata-rata
270	4	4	3	4	46	3,83
271	4	4	4	4	50	4,17
272	4	3	4	4	43	3,58
273	3	4	3	4	44	3,67
274	4	3	3	3	38	3,17
275	5	4	5	4	51	4,25
276	4	4	4	4	48	4,00
277	3	4	4	4	41	3,42
278	3	4	4	4	46	3,83
279	4	4	4	5	49	4,08
280	3	3	4	3	42	3,50
281	4	4	4	4	48	4,00
282	4	5	5	5	54	4,50
283	4	5	4	4	51	4,25
284	5	4	4	5	54	4,50
285	4	4	4	4	48	4,00
286	4	3	3	3	39	3,25
287	3	3	3	3	39	3,25
288	4	4	4	4	47	3,92
289	4	5	4	4	52	4,33
290	4	4	5	4	52	4,33
291	5	4	4	5	53	4,42
292	4	4	5	4	53	4,42
293	4	5	5	5	52	4,33
294	4	4	4	4	48	4,00
295	3	4	3	4	45	3,75
296	4	4	5	4	49	4,08
297	4	4	4	4	45	3,75
298	4	4	3	4	46	3,83
299	4	4	4	4	44	3,67
300	3	4	4	4	46	3,83
301	5	5	5	5	53	4,42
302	4	4	4	4	49	4,08
303	4	3	3	4	42	3,50
304	5	4	5	5	58	4,83
305	4	4	3	3	46	3,83
306	3	4	4	4	45	3,75
307	5	5	5	4	59	4,92
308	3	4	4	4	48	4,00
309	3	4	4	4	46	3,83
310	5	4	4	5	52	4,33
311	5	4	4	5	55	4,58
312	3	3	3	3	38	3,17
313	3	4	3	3	44	3,67
314	5	5	4	4	51	4,25
315	4	4	5	4	51	4,25
316	3	5	4	4	47	3,92

Responden	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total	Rata-rata
317	4	4	4	4	50	4,17
318	4	4	4	4	49	4,08
319	4	4	3	4	45	3,75
320	4	3	4	3	42	3,50
321	3	4	4	4	47	3,92
322	3	4	3	3	42	3,50
323	3	4	3	3	43	3,58
324	4	4	3	3	43	3,58
325	4	4	4	3	46	3,83
326	4	4	3	4	46	3,83
327	4	3	4	4	48	4,00
328	3	4	4	5	50	4,17
329	5	4	4	5	52	4,33
330	4	4	4	5	51	4,25
331	4	3	3	3	45	3,75
332	4	4	4	4	49	4,08
333	4	4	4	5	50	4,17
334	5	4	4	4	50	4,17
Rata-Rata	4,01	4,00	3,99	4,05	3,99	3,99

2. Stres Kerja

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	1	2	2	2	3	2
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	2	2	2	1
4	1	1	1	1	1	1
5	2	4	2	2	1	1
6	3	3	3	2	2	2
7	2	1	1	1	1	1
8	4	2	3	2	2	2
9	1	1	2	1	2	1
10	1	2	2	3	3	2
11	3	4	4	3	4	3
12	1	1	2	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1
14	2	3	3	2	3	1
15	2	2	2	3	4	1
16	2	1	2	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1
19	1	2	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1
21	2	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1
23	2	3	2	2	3	2
24	2	1	2	1	1	2
25	1	1	1	1	1	1
26	3	2	2	2	2	2
27	4	3	2	4	3	2
28	5	5	4	5	5	5
29	2	2	1	3	2	2
30	3	2	3	4	3	4
31	2	3	5	4	3	3
32	1	1	1	1	1	1
33	2	3	2	2	3	1
34	3	4	4	3	4	2
35	3	4	2	3	4	4
36	1	2	2	1	2	2
37	4	4	4	4	3	4
38	1	1	2	1	1	1
39	4	5	4	5	4	5
40	3	2	2	3	2	2
41	2	1	1	1	1	1
42	1	1	1	1	1	1
43	5	4	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	4
45	1	1	2	2	1	2
46	4	3	4	3	4	2

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
47	1	2	3	2	1	2
48	1	1	1	1	1	1
49	4	2	2	3	5	2
50	1	1	1	1	1	1
51	2	2	1	1	1	1
52	1	1	1	1	1	1
53	1	1	1	1	1	1
54	3	2	2	2	1	3
55	3	2	2	2	2	3
56	4	3	2	3	2	4
57	2	3	2	2	2	2
58	2	4	2	2	3	4
59	1	1	2	2	1	1
60	2	2	1	2	2	2
61	2	2	3	2	2	1
62	1	1	1	1	1	1
63	2	1	1	3	1	1
64	1	1	2	2	2	1
65	4	2	2	2	2	2
66	1	2	1	2	1	1
67	3	3	4	3	4	4
68	1	2	1	2	2	2
69	2	1	2	2	3	3
70	4	3	2	3	3	2
71	2	2	2	2	1	2
72	4	4	3	3	4	2
73	3	3	4	2	3	3
74	3	3	2	3	2	3
75	2	1	1	2	1	2
76	5	3	4	4	3	5
77	5	5	5	5	5	5
78	4	4	4	3	3	5
79	2	2	2	2	1	2
80	1	3	2	3	2	2
81	2	1	1	2	1	2
82	1	2	2	1	2	2
83	2	1	2	2	1	2
84	1	1	1	1	1	1
85	2	2	2	2	1	1
86	2	1	1	2	1	1
87	2	2	2	1	1	2
88	4	5	5	4	5	4
89	2	3	2	2	2	2
90	3	2	2	1	2	1
91	4	3	2	4	2	2
92	2	1	2	1	2	1
93	4	4	4	3	5	5

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
94	4	5	4	4	4	5
95	2	2	3	3	4	2
96	2	2	2	2	1	3
97	1	1	1	1	1	1
98	1	1	1	1	1	1
99	1	1	1	2	2	2
100	2	3	3	3	4	2
101	1	1	1	1	1	1
102	3	2	2	3	4	3
103	2	1	1	2	1	1
104	1	1	1	1	1	1
105	1	1	1	1	1	1
106	5	4	5	4	3	5
107	1	1	1	2	1	2
108	1	1	1	1	1	1
109	4	4	4	4	4	3
110	1	1	1	1	1	1
111	1	2	1	2	1	2
112	1	2	1	1	2	3
113	1	1	1	1	2	1
114	1	1	1	1	1	1
115	4	3	3	4	4	2
116	2	3	2	2	4	3
117	1	1	1	1	1	1
118	2	2	3	4	1	1
119	3	2	2	2	3	3
120	2	3	2	2	2	2
121	1	1	1	1	1	1
122	1	1	2	1	1	1
123	3	4	4	4	3	4
124	1	1	1	1	1	1
125	2	2	2	3	2	2
126	2	2	4	4	4	3
127	3	2	3	3	2	3
128	1	1	2	2	1	1
129	3	4	4	4	3	4
130	4	4	4	3	4	4
131	3	2	2	2	4	3
132	2	2	2	2	2	1
133	1	2	3	1	1	2
134	2	2	2	2	3	2
135	2	2	2	1	2	2
136	1	1	1	1	1	1
137	1	1	1	1	1	1
138	1	1	1	1	1	2
139	2	4	2	3	2	3
140	1	1	1	3	2	1

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
141	1	1	1	1	1	1
142	1	1	1	1	1	1
143	1	1	1	1	1	1
144	1	1	1	1	1	1
145	2	2	1	2	2	1
146	3	3	1	2	3	2
147	4	4	4	4	4	4
148	2	1	2	1	2	1
149	1	1	1	1	1	1
150	2	4	2	2	2	2
151	1	1	1	1	1	1
152	1	1	1	1	1	1
153	1	2	1	2	1	1
154	1	1	1	1	1	2
155	1	1	1	1	1	1
156	4	3	4	4	3	3
157	1	1	2	1	1	1
158	4	4	3	4	4	4
159	2	3	3	3	3	3
160	2	1	4	2	1	2
161	1	1	1	1	1	1
162	2	2	1	2	1	1
163	2	3	2	3	2	3
164	2	4	2	4	4	2
165	5	2	3	2	3	4
166	1	1	1	1	1	1
167	2	1	2	1	2	1
168	2	4	3	4	5	4
169	3	1	1	3	3	1
170	1	1	2	2	1	2
171	2	2	3	1	3	2
172	2	2	1	2	1	1
173	1	1	1	1	1	1
174	1	2	2	3	2	2
175	2	4	3	3	4	4
176	2	1	1	1	1	1
177	1	2	2	1	1	1
178	1	1	1	1	2	1
179	2	2	3	3	4	2
180	4	2	4	4	3	3
181	1	1	1	1	1	1
182	4	3	5	3	5	4
183	2	1	1	1	2	1
184	2	1	1	2	3	1
185	2	2	3	3	2	3
186	2	2	3	4	2	3
187	1	2	2	1	2	2

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
188	2	1	2	2	2	2
189	2	1	2	2	2	2
190	1	1	2	1	1	1
191	2	2	1	2	2	2
192	2	2	1	2	2	1
193	5	3	2	4	3	3
194	2	1	1	2	1	2
195	1	1	1	1	1	1
196	4	2	4	2	4	2
197	5	5	4	4	4	5
198	3	1	2	2	2	2
199	4	5	5	5	5	5
200	2	2	3	3	3	3
201	1	1	1	1	1	1
202	1	1	1	1	1	1
203	1	1	1	1	1	1
204	4	2	4	3	2	4
205	2	2	2	3	2	3
206	1	1	1	1	1	1
207	2	2	4	2	3	2
208	1	2	2	2	2	2
209	2	2	2	2	2	1
210	1	1	2	1	1	1
211	1	1	2	1	1	2
212	4	2	3	4	4	2
213	2	1	1	1	1	2
214	2	3	2	3	2	2
215	1	1	1	1	2	2
216	1	1	1	1	1	1
217	1	1	1	1	1	1
218	1	1	1	1	1	1
219	1	1	1	1	1	1
220	3	5	5	4	4	5
221	2	2	3	3	2	2
222	4	3	2	3	3	3
223	4	3	4	5	4	4
224	1	2	3	2	2	2
225	2	1	2	1	2	2
226	2	2	4	2	4	4
227	1	1	1	1	1	1
228	3	3	4	2	3	2
229	2	2	4	2	2	2
230	3	3	2	2	2	2
231	2	1	1	2	2	2
232	2	1	2	2	2	2
233	1	1	1	1	1	1
234	2	2	3	2	2	2

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
235	2	2	2	3	2	2
236	1	1	2	1	2	1
237	3	2	2	2	3	2
238	1	1	2	1	1	1
239	2	2	2	2	1	2
240	2	3	4	4	3	4
241	1	1	1	1	1	1
242	1	1	1	1	1	1
243	2	2	2	2	1	2
244	2	2	1	2	2	4
245	2	1	1	1	1	1
246	1	1	1	1	1	1
247	3	4	2	3	3	2
248	1	2	2	2	2	2
249	2	3	2	2	3	2
250	2	2	2	3	2	3
251	3	4	3	3	3	2
252	3	4	4	4	3	3
253	1	1	1	1	1	1
254	4	3	5	4	5	4
255	1	1	1	1	1	1
256	1	1	2	1	2	2
257	3	2	2	2	2	2
258	1	1	1	2	1	1
259	2	1	2	1	3	1
260	2	3	3	2	3	2
261	2	1	2	2	1	2
262	4	3	3	4	3	2
263	4	3	4	4	4	2
264	1	2	1	1	1	1
265	1	1	1	1	1	1
266	1	1	1	1	1	1
267	3	5	4	4	4	3
268	3	2	3	4	3	3
269	1	2	1	1	1	1
270	1	1	1	2	2	2
271	3	2	2	2	2	3
272	3	2	2	3	2	1
273	1	2	2	2	2	1
274	1	2	1	2	2	4
275	2	1	1	1	1	1
276	2	1	1	1	2	1
277	1	1	2	1	1	1
278	1	1	2	1	1	1
279	1	1	1	1	1	1
280	4	3	4	4	3	5
281	3	2	2	2	2	2

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
282	1	1	1	2	2	1
283	1	1	1	1	1	1
284	1	2	2	2	2	3
285	1	1	1	1	1	1
286	1	1	2	1	1	2
287	4	4	2	4	3	4
288	2	1	2	3	2	3
289	2	2	2	3	2	2
290	1	1	1	3	1	2
291	1	1	1	1	1	1
292	3	2	3	4	3	2
293	4	4	4	3	4	4
294	3	2	2	2	2	2
295	1	1	1	1	1	1
296	1	1	1	1	1	1
297	1	1	1	1	1	1
298	2	2	1	1	1	1
299	1	1	2	1	1	2
300	1	1	2	2	2	2
301	2	1	1	1	1	2
302	1	2	2	1	2	3
303	3	4	2	3	3	2
304	1	1	1	1	1	1
305	2	1	1	1	1	1
306	2	2	1	2	3	2
307	1	1	1	1	2	1
308	1	1	2	1	1	2
309	2	2	2	1	1	1
310	1	2	1	1	2	1
311	2	2	2	1	1	1
312	2	3	4	4	3	3
313	5	5	5	4	5	4
314	1	1	2	1	1	2
315	1	1	1	1	2	2
316	1	1	1	1	1	1
317	1	2	2	1	2	3
318	2	2	2	3	2	1
319	2	3	3	3	4	2
320	2	1	2	1	2	2
321	1	1	1	1	1	1
322	2	1	1	2	1	2
323	4	2	4	4	4	4
324	1	1	2	1	2	2
325	1	1	1	1	1	1
326	2	4	2	2	2	2
327	3	1	2	2	1	2
328	2	3	2	1	4	2

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
329	1	2	2	1	1	1
330	1	2	2	2	2	1
331	2	3	2	2	2	4
332	1	1	1	1	1	1
333	1	1	1	1	1	1
334	3	3	3	3	4	3
Rata-Rata	2,01	1,96	2,04	2,04	2,04	1,98

Responden	X1.7	X1.8	X1.9	Total	Rata-Rata
1	2	2	1	17	1,89
2	1	1	1	9	1,00
3	1	1	2	13	1,44
4	2	1	1	10	1,11
5	2	3	2	19	2,11
6	2	4	3	24	2,67
7	1	1	1	10	1,11
8	3	2	3	23	2,56
9	1	2	2	13	1,44
10	2	2	2	19	2,11
11	4	4	3	32	3,56
12	1	1	1	10	1,11
13	1	1	1	9	1,00
14	2	3	3	22	2,44
15	2	3	2	21	2,33
16	1	1	1	11	1,22
17	1	1	1	9	1,00
18	1	1	1	9	1,00
19	2	2	1	12	1,33
20	1	2	1	10	1,11
21	2	1	2	12	1,33
22	1	1	1	9	1,00
23	3	2	2	21	2,33
24	1	2	1	13	1,44
25	1	1	1	9	1,00
26	3	2	2	20	2,22
27	2	4	3	27	3,00
28	5	5	5	44	4,89
29	2	2	1	17	1,89
30	3	4	4	30	3,33
31	3	4	3	30	3,33
32	1	1	1	9	1,00
33	4	2	2	21	2,33
34	4	3	3	30	3,33
35	3	4	4	31	3,44
36	2	1	2	15	1,67
37	4	4	5	36	4,00

Responden	X1.7	X1.8	X1.9	Total	Rata-Rata
38	2	2	1	12	1,33
39	5	5	5	42	4,67
40	2	2	3	21	2,33
41	1	1	1	10	1,11
42	2	1	1	10	1,11
43	4	5	5	43	4,78
44	5	5	5	44	4,89
45	2	2	1	14	1,56
46	2	3	4	29	3,22
47	1	1	1	14	1,56
48	1	1	1	9	1,00
49	3	2	2	25	2,78
50	1	1	1	9	1,00
51	1	1	1	11	1,22
52	1	1	1	9	1,00
53	1	1	1	9	1,00
54	3	2	2	20	2,22
55	2	3	1	20	2,22
56	4	3	4	29	3,22
57	2	2	2	19	2,11
58	3	2	3	25	2,78
59	1	1	1	11	1,22
60	2	2	2	17	1,89
61	2	2	1	17	1,89
62	1	1	1	9	1,00
63	1	1	1	12	1,33
64	1	1	1	12	1,33
65	2	2	2	20	2,22
66	2	2	2	14	1,56
67	4	4	3	32	3,56
68	1	2	1	14	1,56
69	2	4	3	22	2,44
70	2	2	1	22	2,44
71	1	1	2	15	1,67
72	3	2	4	29	3,22
73	2	3	3	26	2,89
74	3	3	3	25	2,78
75	1	2	1	13	1,44
76	4	5	4	37	4,11
77	5	5	5	45	5,00
78	4	3	5	35	3,89
79	1	3	2	17	1,89
80	2	2	2	19	2,11
81	2	2	1	14	1,56
82	3	3	2	18	2,00
83	1	1	2	14	1,56
84	1	1	1	9	1,00

Responden	X1.7	X1.8	X1.9	Total	Rata-Rata
85	1	2	2	15	1,67
86	2	1	1	12	1,33
87	2	2	2	16	1,78
88	5	4	5	41	4,56
89	3	3	3	22	2,44
90	2	2	3	18	2,00
91	3	3	3	26	2,89
92	1	1	1	12	1,33
93	3	4	4	36	4,00
94	4	5	5	40	4,44
95	2	2	2	22	2,44
96	3	2	2	19	2,11
97	1	1	1	9	1,00
98	1	1	1	9	1,00
99	1	1	2	13	1,44
100	3	2	4	26	2,89
101	1	1	1	9	1,00
102	3	2	3	25	2,78
103	2	2	2	14	1,56
104	1	1	1	9	1,00
105	1	1	1	9	1,00
106	5	4	3	38	4,22
107	2	1	1	12	1,33
108	1	1	1	9	1,00
109	4	4	4	35	3,89
110	1	1	1	9	1,00
111	1	1	1	12	1,33
112	1	2	1	14	1,56
113	1	1	1	10	1,11
114	1	1	1	9	1,00
115	3	3	3	29	3,22
116	2	3	3	24	2,67
117	1	1	1	9	1,00
118	3	2	2	20	2,22
119	2	2	2	21	2,33
120	2	3	4	22	2,44
121	1	1	1	9	1,00
122	2	1	2	12	1,33
123	4	4	4	34	3,78
124	1	1	1	9	1,00
125	3	2	2	20	2,22
126	3	4	2	28	3,11
127	3	2	2	23	2,56
128	1	4	1	14	1,56
129	4	4	3	33	3,67
130	2	3	3	31	3,44
131	4	3	3	26	2,89

Responden	X1.7	X1.8	X1.9	Total	Rata-Rata
132	2	3	2	18	2,00
133	1	2	1	14	1,56
134	3	4	3	23	2,56
135	1	2	2	16	1,78
136	1	1	1	9	1,00
137	1	1	1	9	1,00
138	1	1	2	11	1,22
139	3	2	2	23	2,56
140	2	2	1	14	1,56
141	1	1	1	9	1,00
142	1	1	1	9	1,00
143	1	1	1	9	1,00
144	1	1	1	9	1,00
145	3	2	3	18	2,00
146	2	3	3	22	2,44
147	2	4	4	34	3,78
148	2	2	2	15	1,67
149	1	1	1	9	1,00
150	2	2	4	22	2,44
151	1	1	1	9	1,00
152	1	1	1	9	1,00
153	1	1	1	11	1,22
154	1	2	1	11	1,22
155	1	1	1	9	1,00
156	5	4	4	34	3,78
157	1	1	1	10	1,11
158	4	4	3	34	3,78
159	2	3	2	24	2,67
160	2	2	3	19	2,11
161	1	2	1	10	1,11
162	2	2	2	15	1,67
163	3	2	2	22	2,44
164	4	4	2	28	3,11
165	3	3	4	29	3,22
166	1	1	1	9	1,00
167	1	1	1	12	1,33
168	3	3	4	32	3,56
169	3	2	3	20	2,22
170	1	1	2	13	1,44
171	2	2	1	18	2,00
172	1	3	2	15	1,67
173	1	1	1	9	1,00
174	1	2	1	16	1,78
175	3	4	3	30	3,33
176	1	3	1	12	1,33
177	1	1	1	11	1,22
178	1	1	1	10	1,11

Responden	X1.7	X1.8	X1.9	Total	Rata-Rata
179	3	2	2	23	2,56
180	3	2	4	29	3,22
181	1	1	1	9	1,00
182	2	3	4	33	3,67
183	1	1	2	12	1,33
184	2	2	2	16	1,78
185	3	2	3	23	2,56
186	2	2	3	23	2,56
187	1	1	1	13	1,44
188	2	2	2	17	1,89
189	2	3	2	18	2,00
190	1	1	1	10	1,11
191	2	1	2	16	1,78
192	1	1	2	14	1,56
193	3	3	4	30	3,33
194	2	2	2	15	1,67
195	1	1	1	9	1,00
196	2	3	2	25	2,78
197	5	4	5	41	4,56
198	1	2	2	17	1,89
199	4	4	3	40	4,44
200	2	2	2	22	2,44
201	1	1	1	9	1,00
202	1	1	1	9	1,00
203	1	1	1	9	1,00
204	2	2	2	25	2,78
205	1	3	2	20	2,22
206	1	1	1	9	1,00
207	2	2	3	22	2,44
208	3	2	2	18	2,00
209	2	2	2	17	1,89
210	2	2	2	13	1,44
211	1	1	2	12	1,33
212	3	4	2	28	3,11
213	1	1	1	11	1,22
214	2	2	1	19	2,11
215	1	1	1	11	1,22
216	1	1	1	9	1,00
217	1	1	1	9	1,00
218	2	1	1	10	1,11
219	1	2	1	10	1,11
220	4	4	5	39	4,33
221	3	2	3	22	2,44
222	4	3	3	28	3,11
223	4	4	5	37	4,11
224	3	2	1	18	2,00
225	1	2	2	15	1,67

Responden	X1.7	X1.8	X1.9	Total	Rata-Rata
226	3	3	4	28	3,11
227	1	1	1	9	1,00
228	3	3	3	26	2,89
229	2	4	2	22	2,44
230	3	3	2	22	2,44
231	1	1	2	14	1,56
232	2	1	2	16	1,78
233	1	1	1	9	1,00
234	3	2	2	20	2,22
235	2	2	1	18	2,00
236	1	2	2	13	1,44
237	2	2	2	20	2,22
238	1	1	1	10	1,11
239	2	2	1	16	1,78
240	4	4	4	32	3,56
241	1	2	2	11	1,22
242	1	1	1	9	1,00
243	2	3	2	18	2,00
244	1	2	2	18	2,00
245	1	1	1	10	1,11
246	1	1	1	9	1,00
247	3	2	4	26	2,89
248	2	2	2	17	1,89
249	4	3	4	25	2,78
250	2	3	3	22	2,44
251	3	4	2	27	3,00
252	3	3	3	30	3,33
253	2	2	1	11	1,22
254	3	3	5	36	4,00
255	2	1	1	10	1,11
256	1	1	3	14	1,56
257	4	1	2	20	2,22
258	1	1	1	10	1,11
259	1	2	2	15	1,67
260	5	3	3	26	2,89
261	1	1	2	14	1,56
262	4	4	3	30	3,33
263	3	4	3	31	3,44
264	1	1	1	10	1,11
265	1	1	1	9	1,00
266	1	1	1	9	1,00
267	4	4	3	34	3,78
268	2	3	4	27	3,00
269	1	2	2	12	1,33
270	1	1	1	12	1,33
271	3	2	2	21	2,33
272	3	3	3	22	2,44

Responden	X1.7	X1.8	X1.9	Total	Rata-Rata
273	1	1	1	13	1,44
274	3	2	3	20	2,22
275	1	2	1	11	1,22
276	1	1	1	11	1,22
277	1	1	1	10	1,11
278	1	2	1	11	1,22
279	1	1	1	9	1,00
280	4	4	3	34	3,78
281	3	2	2	20	2,22
282	1	1	1	11	1,22
283	1	1	1	9	1,00
284	2	2	1	17	1,89
285	1	1	1	9	1,00
286	1	1	1	11	1,22
287	2	2	3	28	3,11
288	2	1	3	19	2,11
289	2	2	2	19	2,11
290	1	1	1	12	1,33
291	1	1	1	9	1,00
292	3	3	2	25	2,78
293	3	3	4	33	3,67
294	4	2	1	20	2,22
295	1	1	1	9	1,00
296	1	1	1	9	1,00
297	1	1	1	9	1,00
298	1	1	1	11	1,22
299	1	1	2	12	1,33
300	1	1	2	14	1,56
301	2	1	1	12	1,33
302	1	2	1	15	1,67
303	3	2	4	26	2,89
304	1	1	1	9	1,00
305	1	1	1	10	1,11
306	2	3	1	18	2,00
307	1	1	1	10	1,11
308	2	2	1	13	1,44
309	1	2	2	14	1,56
310	1	1	2	12	1,33
311	1	1	2	13	1,44
312	3	2	3	27	3,00
313	5	5	5	43	4,78
314	1	2	1	12	1,33
315	1	1	2	12	1,33
316	1	1	1	9	1,00
317	3	2	2	18	2,00
318	2	2	2	18	2,00
319	3	4	3	27	3,00

Responden	X1.7	X1.8	X1.9	Total	Rata-Rata
320	2	1	2	15	1,67
321	1	1	1	9	1,00
322	2	1	1	13	1,44
323	3	3	2	30	3,33
324	1	1	1	12	1,33
325	1	1	1	9	1,00
326	2	2	3	21	2,33
327	2	2	2	17	1,89
328	2	3	1	20	2,22
329	1	1	2	12	1,33
330	1	2	3	16	1,78
331	3	3	2	23	2,56
332	1	1	1	9	1,00
333	1	1	1	9	1,00
334	3	3	4	29	3,22
Rata-Rata	1,99	2,04	2,01	18,10	2,01

3. Peran Ganda

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	4	4	4	4	4	4
2	4	4	3	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4
5	4	3	4	4	4	4
6	4	4	3	4	4	3
7	4	4	4	4	4	4
8	3	4	3	4	3	4
9	3	3	3	3	3	3
10	4	3	4	3	4	3
11	3	4	3	4	3	4
12	4	3	4	3	4	3
13	3	4	3	4	3	4
14	3	4	3	4	3	4
15	3	4	3	4	3	4
16	4	3	4	3	4	3
17	4	3	4	3	4	3
18	4	3	4	3	4	3
19	4	4	4	4	4	4
20	3	4	3	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4
22	4	3	4	3	4	3
23	4	4	4	4	4	4
24	4	3	4	3	4	3
25	4	3	4	3	4	3
26	3	4	3	4	3	4
27	3	4	3	4	3	4
28	4	3	4	3	4	3
29	3	4	3	4	3	4
30	4	3	4	3	4	3
31	4	3	4	3	4	3
32	4	4	4	4	4	4
33	3	4	3	4	3	4
34	4	3	4	3	4	3
35	3	4	3	4	3	4
36	4	4	4	4	4	4
37	3	4	3	4	3	4
38	3	4	3	4	3	4
39	4	3	4	3	4	3
40	3	4	3	4	3	4
41	4	3	4	3	4	3
42	4	3	4	3	4	3
43	3	3	3	3	3	3
44	4	3	4	3	4	3
45	3	4	3	4	3	4

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
46	4	3	4	3	4	3
47	3	4	3	4	3	4
48	4	4	4	4	4	3
49	3	4	3	4	3	4
50	4	4	4	4	4	4
51	3	4	3	4	3	4
52	3	3	3	3	3	3
53	4	3	4	3	4	3
54	4	3	4	3	4	3
55	4	4	4	4	4	4
56	3	4	3	4	3	4
57	5	4	5	4	5	4
58	4	3	4	3	4	3
59	3	4	3	4	3	4
60	4	4	4	4	4	4
61	3	4	3	4	3	4
62	4	3	4	3	4	3
63	4	3	4	3	4	3
64	5	4	5	4	5	4
65	4	3	4	3	4	3
66	3	4	3	4	3	4
67	4	4	4	4	4	4
68	3	4	3	4	3	4
69	4	3	4	3	4	3
70	4	3	4	3	4	3
71	5	4	5	4	5	4
72	4	3	4	3	4	3
73	3	4	3	4	3	4
74	5	5	5	5	5	5
75	3	4	3	4	3	4
76	4	4	4	4	4	4
77	4	3	4	3	4	3
78	5	4	5	4	5	4
79	4	3	4	3	4	3
80	3	4	3	4	3	4
81	5	5	5	5	5	5
82	3	4	3	4	3	4
83	4	4	4	4	4	4
84	4	3	4	3	4	3
85	5	4	5	4	5	4
86	4	3	4	3	4	3
87	3	4	3	4	3	4
88	5	5	5	5	5	5
89	3	4	3	4	3	4
90	4	4	4	4	4	4
91	4	3	4	3	4	3
92	5	4	5	4	5	4

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
93	4	3	4	3	4	3
94	3	4	3	4	3	4
95	5	5	5	5	5	5
96	3	4	3	4	3	4
97	4	4	4	4	4	4
98	4	3	4	3	4	3
99	5	4	5	4	5	4
100	4	3	4	3	4	3
101	3	4	3	4	3	4
102	5	5	5	5	5	5
103	3	4	3	4	3	4
104	4	4	4	4	4	4
105	4	3	4	3	4	3
106	5	4	5	4	5	4
107	4	3	4	3	4	3
108	3	4	3	4	3	4
109	5	5	5	5	5	5
110	3	4	3	4	3	4
111	4	4	4	4	4	4
112	4	3	4	3	4	3
113	5	4	5	4	5	4
114	4	3	4	3	4	3
115	3	4	3	4	3	4
116	5	5	5	5	5	5
117	3	4	3	4	3	4
118	4	4	4	4	4	4
119	4	3	4	3	4	3
120	5	4	5	4	5	4
121	4	3	4	3	4	3
122	3	4	3	4	3	4
123	5	5	5	5	5	5
124	3	4	3	4	3	4
125	4	4	4	4	4	4
126	4	3	4	3	4	3
127	5	4	5	4	5	4
128	4	3	4	3	4	3
129	3	4	3	4	3	4
130	5	5	5	5	5	5
131	3	4	3	4	3	4
132	4	4	4	4	4	4
133	4	3	4	3	4	3
134	5	4	5	4	5	4
135	4	3	4	3	4	3
136	3	4	3	4	3	4
137	5	5	5	5	5	5
138	3	4	3	4	3	4
139	4	4	4	4	4	4

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
140	4	3	4	3	4	3
141	5	4	5	4	5	4
142	4	3	4	3	4	3
143	3	4	3	4	3	4
144	5	5	5	5	5	5
145	3	4	3	4	3	4
146	4	4	4	4	4	4
147	4	3	4	3	4	3
148	5	4	5	4	5	4
149	4	3	4	3	4	3
150	3	4	3	4	3	4
151	5	5	5	5	5	5
152	3	4	3	4	3	4
153	4	4	4	4	4	4
154	4	3	4	3	4	3
155	5	4	5	4	5	4
156	4	3	4	3	4	3
157	3	4	3	4	3	4
158	5	5	5	5	5	5
159	3	4	3	4	3	4
160	4	4	4	4	4	4
161	4	3	4	3	4	3
162	5	4	5	4	5	4
163	4	3	4	3	4	3
164	3	4	3	4	3	4
165	5	5	5	5	5	5
166	3	4	3	4	3	4
167	4	4	4	4	4	4
168	4	3	4	3	4	3
169	5	4	5	4	5	4
170	4	3	4	3	4	3
171	3	4	3	4	3	4
172	5	5	5	5	5	5
173	3	4	3	4	3	4
174	4	4	4	4	4	4
175	4	3	4	3	4	3
176	5	4	5	4	5	4
177	4	3	4	3	4	3
178	3	4	3	4	3	4
179	5	5	5	5	5	5
180	3	4	3	4	3	4
181	4	4	4	4	4	4
182	4	3	4	3	4	3
183	5	4	5	4	5	4
184	4	3	4	3	4	3
185	3	4	3	4	3	4
186	5	5	5	5	5	5

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
187	3	4	3	4	3	4
188	4	4	4	4	4	4
189	4	3	4	3	4	3
190	5	4	5	4	5	4
191	4	3	4	3	4	3
192	3	4	3	4	3	4
193	5	5	5	5	5	5
194	3	4	3	4	3	4
195	4	4	4	4	4	4
196	4	3	4	3	4	3
197	5	4	5	4	5	4
198	4	3	4	3	4	3
199	3	4	3	4	3	4
200	5	5	5	5	5	5
201	3	4	3	4	3	4
202	4	4	4	4	4	4
203	4	3	4	3	4	3
204	5	4	5	4	5	4
205	4	3	4	3	4	3
206	3	4	3	4	3	4
207	5	5	5	5	5	5
208	3	4	3	4	3	4
209	4	4	4	4	4	4
210	4	3	4	3	4	3
211	5	4	5	4	5	4
212	4	3	4	3	4	3
213	3	4	3	4	3	4
214	5	5	5	5	5	5
215	3	4	3	4	3	4
216	4	4	4	4	4	4
217	4	3	4	3	4	3
218	5	4	5	4	5	4
219	4	3	4	3	4	3
220	3	4	3	4	3	4
221	5	5	5	5	5	5
222	3	4	3	4	3	4
223	4	4	4	4	4	4
224	4	3	4	3	4	3
225	5	4	5	4	5	4
226	4	3	4	3	4	3
227	3	4	3	4	3	4
228	5	5	5	5	5	5
229	3	4	3	4	3	4
230	4	4	4	4	4	4
231	4	3	4	3	4	3
232	5	4	5	4	5	4
233	4	3	4	3	4	3

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
234	3	4	3	4	3	4
235	5	5	5	5	5	5
236	3	4	3	4	3	4
237	4	4	4	4	4	4
238	4	3	4	3	4	3
239	5	4	5	4	5	4
240	4	3	4	3	4	3
241	3	4	3	4	3	4
242	5	5	5	5	5	5
243	3	4	3	4	3	4
244	4	4	4	4	4	4
245	4	3	4	3	4	3
246	5	4	5	4	5	4
247	4	3	4	3	4	3
248	3	4	3	4	3	4
249	5	5	5	5	5	5
250	3	4	3	4	3	4
251	4	4	4	4	4	4
252	4	3	4	3	4	3
253	5	4	5	4	5	4
254	4	3	4	3	4	3
255	3	4	3	4	3	4
256	5	5	5	5	5	5
257	3	4	3	4	3	4
258	4	4	4	4	4	4
259	4	3	4	3	4	3
260	5	4	5	4	5	4
261	4	3	4	3	4	3
262	3	4	3	4	3	4
263	5	5	5	5	5	5
264	3	4	3	4	3	4
265	4	4	4	4	4	4
266	4	3	4	3	4	3
267	5	4	5	4	5	4
268	4	3	4	3	4	3
269	3	4	3	4	3	4
270	5	5	5	5	5	5
271	3	4	3	4	3	4
272	4	4	4	4	4	4
273	4	3	4	3	4	3
274	5	4	5	4	5	4
275	4	3	4	3	4	3
276	3	4	3	4	3	4
277	5	5	5	5	5	5
278	3	4	3	4	3	4
279	4	4	4	4	4	4
280	4	3	4	3	4	3

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
281	5	4	5	4	5	4
282	4	3	4	3	4	3
283	3	4	3	4	3	4
284	5	5	5	5	5	5
285	3	4	3	4	3	4
286	4	4	4	4	4	4
287	4	3	4	3	4	3
288	5	4	5	4	5	4
289	4	3	4	3	4	3
290	3	4	3	4	3	4
291	5	5	5	5	5	5
292	3	4	3	4	3	4
293	4	4	4	4	4	4
294	4	3	4	3	4	3
295	5	4	5	4	5	4
296	4	3	4	3	4	3
297	3	4	3	4	3	4
298	5	5	5	5	5	5
299	3	4	3	4	3	4
300	4	4	4	4	4	4
301	4	3	4	3	4	3
302	5	4	5	4	5	4
303	4	3	4	3	4	3
304	3	4	3	4	3	4
305	5	5	5	5	5	5
306	3	4	3	4	3	4
307	4	4	4	4	4	4
308	4	3	4	3	4	3
309	5	4	5	4	5	4
310	4	3	4	3	4	3
311	3	4	3	4	3	4
312	5	5	5	5	5	5
313	3	4	3	4	3	4
314	4	4	4	4	4	4
315	4	3	4	3	4	3
316	5	4	5	4	5	4
317	4	3	4	3	4	3
318	3	4	3	4	3	4
319	5	5	5	5	5	5
320	3	4	3	4	3	4
321	4	4	4	4	4	4
322	4	3	4	3	4	3
323	5	4	5	4	5	4
324	4	3	4	3	4	3
325	3	4	3	4	3	4
326	5	5	5	5	5	5
327	3	4	3	4	3	4

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
328	4	4	4	4	4	4
329	4	3	4	3	4	3
330	5	4	5	4	5	4
331	4	3	4	3	4	3
332	3	4	3	4	3	4
333	5	5	5	5	5	5
334	3	4	3	4	3	4
Rata-Rata	3,93	3,80	3,92	3,81	3,93	3,80

Responden	X2.7	X2.8	X2.9	Total	Rata-Rata
1	4	4	4	36	4,00
2	4	4	3	33	3,67
3	4	4	4	36	4,00
4	3	4	3	31	3,44
5	3	4	4	34	3,78
6	4	4	3	33	3,67
7	4	4	4	36	4,00
8	3	4	3	31	3,44
9	3	3	3	27	3,00
10	4	3	4	32	3,56
11	3	4	3	31	3,44
12	4	3	4	32	3,56
13	3	4	3	31	3,44
14	3	4	3	31	3,44
15	3	4	3	31	3,44
16	4	3	4	32	3,56
17	4	3	4	32	3,56
18	4	3	4	32	3,56
19	4	4	4	36	4,00
20	3	4	3	31	3,44
21	4	4	4	36	4,00
22	4	3	4	32	3,56
23	4	4	4	36	4,00
24	4	3	4	32	3,56
25	4	3	4	32	3,56
26	3	4	3	31	3,44
27	3	4	3	31	3,44
28	4	3	4	32	3,56
29	3	4	3	31	3,44
30	4	3	4	32	3,56
31	4	3	4	32	3,56
32	4	4	4	36	4,00
33	3	4	3	31	3,44
34	4	3	4	32	3,56
35	3	4	3	31	3,44
36	4	4	4	36	4,00

Responden	X2.7	X2.8	X2.9	Total	Rata-Rata
37	3	4	3	31	3,44
38	3	4	3	31	3,44
39	4	3	4	32	3,56
40	3	4	3	31	3,44
41	4	3	4	32	3,56
42	4	3	4	32	3,56
43	3	3	3	27	3,00
44	4	3	4	32	3,56
45	3	4	3	31	3,44
46	4	3	4	32	3,56
47	3	4	3	31	3,44
48	4	3	4	34	3,78
49	3	4	3	31	3,44
50	4	4	4	36	4,00
51	3	4	3	31	3,44
52	3	3	3	27	3,00
53	4	3	4	32	3,56
54	4	3	4	32	3,56
55	3	4	3	34	3,78
56	3	4	3	31	3,44
57	5	4	5	41	4,56
58	4	3	4	32	3,56
59	3	4	3	31	3,44
60	4	4	4	36	4,00
61	3	4	3	31	3,44
62	4	3	4	32	3,56
63	4	3	4	32	3,56
64	5	4	5	41	4,56
65	4	3	4	32	3,56
66	3	4	3	31	3,44
67	3	4	4	35	3,89
68	3	4	3	31	3,44
69	4	3	4	32	3,56
70	4	3	4	32	3,56
71	5	4	5	41	4,56
72	4	3	4	32	3,56
73	3	4	3	31	3,44
74	5	5	5	45	5,00
75	3	4	3	31	3,44
76	4	3	4	35	3,89
77	4	3	4	32	3,56
78	5	4	5	41	4,56
79	4	3	4	32	3,56
80	3	4	3	31	3,44
81	5	5	5	45	5,00
82	3	4	3	31	3,44
83	4	3	4	35	3,89

Responden	X2.7	X2.8	X2.9	Total	Rata-Rata
84	4	3	4	32	3,56
85	5	4	5	41	4,56
86	4	3	4	32	3,56
87	3	4	3	31	3,44
88	5	5	5	45	5,00
89	3	4	3	31	3,44
90	4	3	4	35	3,89
91	4	3	4	32	3,56
92	5	4	5	41	4,56
93	4	3	4	32	3,56
94	3	4	3	31	3,44
95	5	5	5	45	5,00
96	3	4	3	31	3,44
97	4	3	4	35	3,89
98	4	3	4	32	3,56
99	5	4	5	41	4,56
100	4	3	4	32	3,56
101	3	4	3	31	3,44
102	5	5	5	45	5,00
103	3	4	3	31	3,44
104	4	3	4	35	3,89
105	4	3	4	32	3,56
106	5	4	5	41	4,56
107	4	3	4	32	3,56
108	3	4	3	31	3,44
109	5	5	5	45	5,00
110	3	4	3	31	3,44
111	4	3	4	35	3,89
112	4	3	4	32	3,56
113	5	4	5	41	4,56
114	4	3	4	32	3,56
115	3	4	3	31	3,44
116	5	5	5	45	5,00
117	3	4	3	31	3,44
118	4	3	4	35	3,89
119	4	3	4	32	3,56
120	5	4	5	41	4,56
121	4	3	4	32	3,56
122	3	4	3	31	3,44
123	5	5	5	45	5,00
124	3	4	3	31	3,44
125	4	3	4	35	3,89
126	4	3	4	32	3,56
127	5	4	5	41	4,56
128	4	3	4	32	3,56
129	3	4	3	31	3,44
130	5	5	5	45	5,00

Responden	X2.7	X2.8	X2.9	Total	Rata-Rata
131	3	4	3	31	3,44
132	4	3	4	35	3,89
133	4	3	4	32	3,56
134	5	4	5	41	4,56
135	4	3	4	32	3,56
136	3	4	3	31	3,44
137	5	5	5	45	5,00
138	3	4	3	31	3,44
139	4	3	4	35	3,89
140	4	3	4	32	3,56
141	5	4	5	41	4,56
142	4	3	4	32	3,56
143	3	4	3	31	3,44
144	5	5	5	45	5,00
145	3	4	3	31	3,44
146	4	3	4	35	3,89
147	4	3	4	32	3,56
148	5	4	5	41	4,56
149	4	3	4	32	3,56
150	3	4	3	31	3,44
151	5	5	5	45	5,00
152	3	4	3	31	3,44
153	4	3	4	35	3,89
154	4	3	4	32	3,56
155	5	4	5	41	4,56
156	4	3	4	32	3,56
157	3	4	3	31	3,44
158	5	5	5	45	5,00
159	3	4	3	31	3,44
160	4	3	4	35	3,89
161	4	3	4	32	3,56
162	5	4	5	41	4,56
163	4	3	4	32	3,56
164	3	4	3	31	3,44
165	5	5	5	45	5,00
166	3	4	3	31	3,44
167	4	3	4	35	3,89
168	4	3	4	32	3,56
169	5	4	5	41	4,56
170	4	3	4	32	3,56
171	3	4	3	31	3,44
172	5	5	5	45	5,00
173	3	4	3	31	3,44
174	4	3	4	35	3,89
175	4	3	4	32	3,56
176	5	4	5	41	4,56
177	4	3	4	32	3,56

Responden	X2.7	X2.8	X2.9	Total	Rata-Rata
178	3	4	3	31	3,44
179	5	5	5	45	5,00
180	3	4	3	31	3,44
181	4	3	4	35	3,89
182	4	3	4	32	3,56
183	5	4	5	41	4,56
184	4	3	4	32	3,56
185	3	4	3	31	3,44
186	5	5	5	45	5,00
187	3	4	3	31	3,44
188	4	3	4	35	3,89
189	4	3	4	32	3,56
190	5	4	5	41	4,56
191	4	3	4	32	3,56
192	3	4	3	31	3,44
193	5	5	5	45	5,00
194	3	4	3	31	3,44
195	4	3	4	35	3,89
196	4	3	4	32	3,56
197	5	4	5	41	4,56
198	4	3	4	32	3,56
199	3	4	3	31	3,44
200	5	5	5	45	5,00
201	3	4	3	31	3,44
202	4	3	4	35	3,89
203	4	3	4	32	3,56
204	5	4	5	41	4,56
205	4	3	4	32	3,56
206	3	4	3	31	3,44
207	5	5	5	45	5,00
208	3	4	3	31	3,44
209	4	3	4	35	3,89
210	4	3	4	32	3,56
211	5	4	5	41	4,56
212	4	3	4	32	3,56
213	3	4	3	31	3,44
214	5	5	5	45	5,00
215	3	4	3	31	3,44
216	4	3	4	35	3,89
217	4	3	4	32	3,56
218	5	4	5	41	4,56
219	4	3	4	32	3,56
220	3	4	3	31	3,44
221	5	5	5	45	5,00
222	3	4	3	31	3,44
223	4	3	4	35	3,89
224	4	3	4	32	3,56

Responden	X2.7	X2.8	X2.9	Total	Rata-Rata
225	5	4	5	41	4,56
226	4	3	4	32	3,56
227	3	4	3	31	3,44
228	5	5	5	45	5,00
229	3	4	3	31	3,44
230	4	3	4	35	3,89
231	4	3	4	32	3,56
232	5	4	5	41	4,56
233	4	3	4	32	3,56
234	3	4	3	31	3,44
235	5	5	5	45	5,00
236	3	4	3	31	3,44
237	4	3	4	35	3,89
238	4	3	4	32	3,56
239	5	4	5	41	4,56
240	4	3	4	32	3,56
241	3	4	3	31	3,44
242	5	5	5	45	5,00
243	3	4	3	31	3,44
244	4	3	4	35	3,89
245	4	3	4	32	3,56
246	5	4	5	41	4,56
247	4	3	4	32	3,56
248	3	4	3	31	3,44
249	5	5	5	45	5,00
250	3	4	3	31	3,44
251	4	3	4	35	3,89
252	4	3	4	32	3,56
253	5	4	5	41	4,56
254	4	3	4	32	3,56
255	3	4	3	31	3,44
256	5	5	5	45	5,00
257	3	4	3	31	3,44
258	4	3	4	35	3,89
259	4	3	4	32	3,56
260	5	4	5	41	4,56
261	4	3	4	32	3,56
262	3	4	3	31	3,44
263	5	5	5	45	5,00
264	3	4	3	31	3,44
265	4	3	4	35	3,89
266	4	3	4	32	3,56
267	5	4	5	41	4,56
268	4	3	4	32	3,56
269	3	4	3	31	3,44
270	5	5	5	45	5,00
271	3	4	3	31	3,44

Responden	X2.7	X2.8	X2.9	Total	Rata-Rata
272	4	3	4	35	3,89
273	4	3	4	32	3,56
274	5	4	5	41	4,56
275	4	3	4	32	3,56
276	3	4	3	31	3,44
277	5	5	5	45	5,00
278	3	4	3	31	3,44
279	4	3	4	35	3,89
280	4	3	4	32	3,56
281	5	4	5	41	4,56
282	4	3	4	32	3,56
283	3	4	3	31	3,44
284	5	5	5	45	5,00
285	3	4	3	31	3,44
286	4	3	4	35	3,89
287	4	3	4	32	3,56
288	5	4	5	41	4,56
289	4	3	4	32	3,56
290	3	4	3	31	3,44
291	5	5	5	45	5,00
292	3	4	3	31	3,44
293	4	3	4	35	3,89
294	4	3	4	32	3,56
295	5	4	5	41	4,56
296	4	3	4	32	3,56
297	3	4	3	31	3,44
298	5	5	5	45	5,00
299	3	4	3	31	3,44
300	4	3	4	35	3,89
301	4	3	4	32	3,56
302	5	4	5	41	4,56
303	4	3	4	32	3,56
304	3	4	3	31	3,44
305	5	5	5	45	5,00
306	3	4	3	31	3,44
307	4	3	4	35	3,89
308	4	3	4	32	3,56
309	5	4	5	41	4,56
310	4	3	4	32	3,56
311	3	4	3	31	3,44
312	5	5	5	45	5,00
313	3	4	3	31	3,44
314	4	3	4	35	3,89
315	4	3	4	32	3,56
316	5	4	5	41	4,56
317	4	3	4	32	3,56
318	3	4	3	31	3,44

Responden	X2.7	X2.8	X2.9	Total	Rata-Rata
319	5	5	5	45	5,00
320	3	4	3	31	3,44
321	4	3	4	35	3,89
322	4	3	4	32	3,56
323	5	4	5	41	4,56
324	4	3	4	32	3,56
325	3	4	3	31	3,44
326	5	5	5	45	5,00
327	3	4	3	31	3,44
328	4	3	4	35	3,89
329	4	3	4	32	3,56
330	5	4	5	41	4,56
331	4	3	4	32	3,56
332	3	4	3	31	3,44
333	5	5	5	45	5,00
334	3	4	3	31	3,44
Rata-Rata	1,99	2,04	2,01	34,70	3,86

4. Disiplin Kerja

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9
1	3	3	4	4	4	4	4	3	4
2	5	4	4	4	5	4	3	3	4
3	5	4	5	5	4	4	3	3	4
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
5	4	3	3	4	3	2	2	4	4
6	4	5	3	4	4	4	4	4	5
7	4	4	3	5	3	3	3	4	3
8	3	2	3	5	3	2	4	4	2
9	4	5	3	5	4	4	5	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	4	5	5	5	4	4	5
12	5	5	5	4	5	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	2	4	3	4	3	4	4	2	4
17	5	5	4	3	5	4	4	4	4
18	4	3	4	5	3	4	4	4	3
19	3	2	4	4	3	3	3	2	4
20	4	4	5	3	3	4	4	4	4
21	5	5	4	4	5	5	5	4	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	3	4	4	4	5	4
25	4	4	3	3	4	3	4	3	4
26	4	4	5	5	4	5	3	4	3
27	5	5	4	5	5	4	5	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	2	3	2	3	2	2	2	2	2
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	2	3	3	2	4	4	3	4	4
32	5	4	3	3	5	5	4	4	3
33	3	3	3	2	2	2	2	4	2
34	5	5	4	5	5	4	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	3	5	5	5	5	5	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	4	5	5	5	5	4	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	3	2	2	2	3	3	2	1	2
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	4	4	5	5	5	5	4	5
43	5	4	4	5	5	5	5	5	3
44	5	5	4	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9
46	4	5	4	4	4	3	4	5	3
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	4	5	5	5	5	4	5	4
49	4	4	3	4	4	4	4	4	4
50	4	5	5	5	5	5	4	5	4
51	5	5	5	4	5	5	5	4	5
52	3	4	4	5	4	5	4	4	3
53	5	5	5	5	5	4	5	4	5
54	5	5	5	5	5	5	4	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	4	5
57	5	4	5	4	5	5	4	5	5
58	5	3	3	4	4	3	4	3	3
59	2	1	1	1	1	1	1	2	1
60	2	2	2	3	3	3	4	3	2
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	3	4	3	3	3	5	3	4	4
63	5	5	4	3	5	5	5	4	5
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	4	5	5	3	3	4	5	4	3
66	5	4	5	5	5	4	5	5	4
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	5	5	5	4	5	4	4	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	4	4	4	4	4	4	4	5	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	3	3	3	2	2	3	4	3	4
76	5	5	5	5	5	5	5	5	4
77	5	5	5	5	4	5	4	5	4
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	3	4	2	3	3	4	2	3	4
80	5	4	5	3	4	4	4	3	4
81	4	5	5	5	5	5	5	5	5
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5
84	4	3	3	4	4	4	3	2	3
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5
86	2	3	3	3	3	4	5	4	3
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	4	5	4	4	2	4	4	4	4
89	2	1	3	2	2	2	1	2	2
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	5	5	5	5	4	5	5	5	5
92	4	4	3	3	5	4	4	5	4

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9
93	5	4	4	4	4	3	4	4	4
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	3	3	3	4	3	4	3	4	4
96	3	3	2	2	2	3	3	2	2
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5
100	5	5	5	5	5	5	5	4	4
101	4	5	5	5	5	5	5	5	5
102	5	4	5	5	5	5	5	5	5
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5
105	5	5	5	5	5	4	4	5	4
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5
107	5	3	5	5	5	5	5	5	5
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5
109	4	4	4	4	4	3	4	3	3
110	5	5	5	5	4	5	4	4	5
111	5	5	5	5	5	3	5	4	5
112	5	5	5	5	5	5	5	4	5
113	4	4	3	3	5	3	3	3	4
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5
115	5	5	5	5	5	5	5	5	5
116	3	4	4	4	5	3	4	4	5
117	3	3	2	3	3	3	4	3	3
118	4	4	4	3	4	5	4	5	3
119	5	5	4	5	5	5	5	5	5
120	3	4	2	4	4	3	4	3	3
121	1	2	1	1	1	1	1	2	1
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5
126	4	4	3	2	4	2	3	2	4
127	3	3	3	3	4	3	4	2	2
128	3	3	2	3	3	2	2	1	3
129	4	4	4	3	4	5	3	5	4
130	5	5	5	5	5	5	5	5	5
131	5	5	5	4	5	5	5	5	5
132	5	5	5	5	5	5	5	5	5
133	4	4	5	5	5	5	5	5	4
134	5	5	5	5	4	4	4	4	5
135	3	4	4	4	3	5	3	4	4
136	1	1	2	2	3	2	2	1	3
137	5	5	5	5	5	5	5	5	5
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5
139	5	5	5	5	5	5	4	5	4

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9
140	5	5	5	3	4	5	5	5	5
141	5	5	5	5	5	5	5	5	4
142	5	5	4	5	4	4	5	5	3
143	5	5	5	5	5	5	5	5	5
144	5	5	5	5	5	5	5	5	5
145	5	5	5	4	5	5	5	5	5
146	4	5	5	4	5	5	4	4	5
147	4	5	4	5	5	5	5	5	5
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5
149	5	5	5	5	5	5	5	5	5
150	3	2	1	2	2	2	1	2	3
151	5	5	5	5	5	5	5	5	5
152	4	3	3	4	3	4	5	4	3
153	4	4	3	5	3	3	3	5	4
154	5	5	5	5	5	5	5	5	5
155	4	3	3	2	3	2	2	2	4
156	3	4	3	3	3	3	3	4	3
157	5	5	5	5	5	5	5	5	5
158	5	5	5	4	5	5	5	5	5
159	5	4	4	4	5	4	4	4	4
160	5	5	4	5	5	4	4	5	3
161	5	5	5	5	5	5	5	5	5
162	3	4	3	3	4	3	4	2	4
163	5	5	5	5	5	5	5	5	5
164	5	5	5	5	5	5	5	5	5
165	4	5	4	4	4	4	5	4	4
166	5	5	5	5	5	5	5	5	5
167	3	4	4	4	3	3	3	3	4
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5
169	5	4	4	5	4	4	4	4	4
170	5	5	4	5	5	5	5	5	5
171	3	3	3	2	2	3	2	3	2
172	5	5	4	5	5	5	4	5	5
173	5	5	4	3	4	5	5	4	5
174	4	2	3	4	4	4	3	2	2
175	4	5	4	5	3	5	4	4	5
176	5	5	5	5	5	5	5	5	5
177	5	5	5	5	5	5	5	5	5
178	5	5	5	5	5	5	5	5	5
179	5	5	5	4	5	4	4	5	4
180	3	4	4	5	3	3	4	3	4
181	2	2	2	2	1	3	4	2	2
182	4	4	3	3	4	5	4	4	3
183	4	4	4	5	4	3	3	4	4
184	5	5	5	5	5	4	5	4	3
185	5	4	4	5	5	4	4	3	3
186	4	4	4	5	4	5	5	5	5

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9
187	4	4	4	4	4	4	4	5	4
188	3	4	3	3	4	4	3	3	3
189	4	5	4	4	5	5	5	4	4
190	3	4	4	3	3	4	5	3	3
191	5	4	4	5	4	4	4	4	3
192	4	4	4	5	3	5	3	5	4
193	1	2	2	2	1	3	2	3	3
194	5	5	5	5	5	5	5	5	5
195	5	5	4	5	5	5	5	5	5
196	3	3	3	3	2	3	3	3	3
197	3	3	3	3	4	3	4	4	3
198	4	4	5	5	4	5	4	4	4
199	3	4	4	4	3	2	4	3	4
200	5	5	5	5	5	5	4	5	5
201	5	5	5	5	5	5	5	5	5
202	5	5	5	5	5	5	5	5	5
203	5	5	5	4	4	4	5	4	4
204	4	3	3	3	3	3	2	3	4
205	5	5	5	5	5	5	5	5	5
206	5	5	5	5	5	5	5	4	5
207	3	4	4	5	3	4	4	5	5
208	5	5	5	4	5	4	5	4	5
209	4	5	4	4	4	5	3	4	4
210	5	5	5	5	5	5	5	5	5
211	4	4	3	3	4	3	4	3	4
212	3	4	4	4	3	5	4	3	3
213	5	5	5	5	5	5	5	5	5
214	5	4	3	4	3	5	4	3	5
215	4	4	4	4	4	4	3	4	5
216	4	3	4	3	4	2	3	4	4
217	5	5	5	5	5	5	5	5	5
218	5	5	5	5	5	5	5	5	5
219	5	4	5	4	5	5	5	5	5
220	5	5	5	5	5	5	5	5	5
221	3	5	4	4	4	4	4	5	3
222	3	4	3	4	3	4	4	3	3
223	2	3	2	2	2	3	2	3	3
224	5	4	4	4	4	3	5	4	5
225	3	5	3	5	4	5	4	4	4
226	5	5	5	5	5	5	5	5	5
227	5	5	5	5	5	5	5	5	5
228	3	3	3	4	3	3	4	3	4
229	4	4	4	4	3	3	4	4	3
230	5	5	3	4	4	4	5	5	4
231	5	5	3	5	5	5	5	4	5
232	4	4	4	4	5	4	4	4	4
233	4	4	4	3	4	3	4	4	3

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9
234	4	2	5	4	4	4	4	3	3
235	5	5	5	5	5	5	5	5	5
236	3	4	3	3	4	3	4	2	3
237	4	4	5	4	4	4	4	4	5
238	5	5	5	5	5	5	5	5	5
239	5	5	5	5	5	5	5	5	5
240	4	4	5	4	4	5	4	5	5
241	4	4	3	2	3	2	4	3	5
242	4	4	4	3	4	3	4	4	5
243	5	5	5	5	4	5	5	5	5
244	1	1	1	1	1	1	1	1	1
245	4	3	4	4	4	4	4	4	4
246	3	3	1	3	2	3	2	3	2
247	5	5	5	5	5	5	5	5	5
248	3	3	4	3	4	3	3	4	4
249	4	4	5	4	5	5	4	5	5
250	5	5	5	4	5	5	5	5	5
251	5	5	5	5	5	5	5	5	5
252	5	4	4	5	5	5	5	5	4
253	5	5	5	5	5	5	5	5	5
254	5	5	5	5	5	5	5	5	5
255	3	2	3	3	3	3	2	3	3
256	5	4	4	4	4	5	4	4	4
257	1	2	2	1	1	2	1	2	2
258	4	4	4	3	4	3	4	3	2
259	5	5	5	4	5	5	5	4	5
260	4	4	3	4	4	4	4	4	3
261	4	4	4	4	4	4	5	4	5
262	2	2	1	1	2	2	1	1	2
263	3	2	2	4	3	3	3	2	2
264	3	3	5	2	4	5	4	3	4
265	4	4	3	4	3	3	4	4	4
266	4	5	5	5	5	5	5	5	4
267	4	4	4	4	4	4	5	5	3
268	4	5	5	5	4	4	4	4	5
269	5	5	5	5	5	5	5	5	5
270	4	2	3	4	4	4	4	4	4
271	5	5	5	5	5	5	5	5	5
272	3	4	3	3	4	3	4	3	3
273	3	5	4	4	3	3	4	3	5
274	5	4	2	5	3	3	4	5	4
275	4	5	5	4	4	5	4	4	4
276	5	4	4	4	5	5	3	5	5
277	2	3	2	4	3	3	3	3	3
278	5	5	5	4	5	5	5	4	5
279	3	3	3	3	4	2	3	5	3
280	5	5	5	4	4	4	5	5	4

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9
281	4	3	2	2	3	2	3	3	3
282	4	4	5	5	4	4	4	4	3
283	3	3	2	3	4	3	4	2	3
284	4	5	4	5	5	5	5	5	5
285	3	4	3	4	4	4	2	4	4
286	2	2	1	2	1	2	3	1	1
287	4	4	3	5	3	4	4	3	2
288	4	4	4	4	3	5	4	4	4
289	5	5	5	5	5	5	5	5	5
290	5	4	4	5	4	3	4	4	4
291	4	4	4	4	5	5	5	4	4
292	5	5	5	5	5	5	5	5	5
293	5	5	5	5	5	5	5	5	5
294	4	5	3	5	4	5	5	5	5
295	4	5	5	5	4	5	5	5	5
296	3	5	3	4	4	3	4	3	3
297	5	5	4	5	4	4	5	4	4
298	4	4	4	4	4	3	4	3	3
299	3	2	1	4	4	3	2	3	3
300	3	5	4	3	4	4	3	3	4
301	5	5	5	5	5	5	5	5	5
302	4	5	5	4	5	4	4	4	5
303	4	2	4	4	4	4	3	4	4
304	5	5	5	5	5	5	5	5	5
305	4	2	3	2	3	3	4	3	3
306	3	2	2	4	3	3	4	3	4
307	5	5	5	5	5	5	5	5	5
308	5	5	5	5	5	5	5	5	5
309	4	5	5	4	5	5	4	5	5
310	5	5	5	5	5	5	5	5	5
311	4	5	5	5	5	5	5	5	5
312	3	4	3	4	3	4	4	4	4
313	5	5	5	5	5	4	5	5	5
314	5	5	5	5	5	5	5	5	5
315	5	5	5	5	5	5	5	4	5
316	5	5	4	5	4	5	5	5	5
317	5	5	5	5	5	5	5	5	5
318	5	5	5	5	5	4	5	4	5
319	5	4	4	4	5	4	3	4	5
320	3	2	3	3	3	3	3	3	4
321	5	5	5	4	4	5	5	5	4
322	1	2	1	2	1	1	1	1	1
323	3	4	4	4	3	3	3	3	3
324	4	5	5	5	5	5	4	5	4
325	4	2	3	4	4	3	4	4	4
326	4	4	4	4	5	4	5	4	4
327	4	5	5	5	5	5	5	5	5

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9
328	5	5	5	5	5	5	5	5	4
329	4	5	4	4	5	4	5	5	5
330	5	5	5	5	5	5	5	5	5
331	5	5	5	5	5	5	5	5	5
332	3	3	3	2	3	4	3	2	4
333	3	4	4	5	5	3	4	4	3
334	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Rata-Rata	4,24	4,28	4,13	4,23	4,23	4,22	4,22	4,16	4,19

Responden	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	Total	Rata-rata
1	4	4	3	3	3	4	54	3,60
2	3	4	4	3	5	3	58	3,87
3	4	3	5	4	5	5	63	4,20
4	4	5	5	5	5	5	69	4,60
5	3	2	2	3	2	2	43	2,87
6	4	4	4	4	3	4	60	4,00
7	3	4	4	4	3	4	54	3,60
8	4	4	4	2	3	4	49	3,27
9	5	4	4	4	5	4	64	4,27
10	5	5	5	5	5	5	75	5,00
11	5	4	5	4	5	5	70	4,67
12	4	4	5	4	5	5	67	4,47
13	5	5	5	5	5	5	75	5,00
14	5	5	5	5	5	5	75	5,00
15	5	5	5	5	5	5	75	5,00
16	3	1	3	2	3	3	45	3,00
17	5	5	5	5	5	5	68	4,53
18	4	4	4	3	4	4	57	3,80
19	3	4	3	4	3	2	47	3,13
20	4	4	4	4	4	4	59	3,93
21	4	5	5	4	4	4	68	4,53
22	5	5	5	5	5	5	75	5,00
23	5	5	5	5	4	5	74	4,93
24	3	5	4	3	4	4	59	3,93
25	3	3	3	3	5	3	52	3,47
26	4	4	5	4	4	3	61	4,07
27	5	5	5	4	5	5	70	4,67
28	5	5	5	5	5	5	75	5,00
29	2	2	2	2	3	3	34	2,27
30	5	5	5	5	5	5	75	5,00
31	3	4	2	4	4	4	50	3,33
32	5	5	4	5	4	4	63	4,20
33	3	2	2	2	2	3	37	2,47
34	5	5	5	5	4	5	72	4,80
35	5	5	5	5	5	5	75	5,00

Responden	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	Total	Rata-rata
36	4	4	4	4	4	4	64	4,27
37	5	5	5	5	5	5	75	5,00
38	5	5	5	5	4	5	72	4,80
39	5	5	5	5	5	5	75	5,00
40	2	2	3	1	2	2	32	2,13
41	5	5	5	5	5	5	75	5,00
42	4	4	5	3	5	4	67	4,47
43	5	5	5	4	5	5	70	4,67
44	5	5	5	4	5	4	72	4,80
45	5	5	5	5	5	5	75	5,00
46	4	4	4	5	4	5	62	4,13
47	5	5	5	5	5	5	75	5,00
48	5	5	4	5	5	4	70	4,67
49	3	4	4	4	5	4	59	3,93
50	4	5	5	4	4	5	69	4,60
51	5	5	5	5	5	5	73	4,87
52	3	4	4	5	5	3	60	4,00
53	4	4	5	5	4	5	70	4,67
54	5	4	4	5	4	4	70	4,67
55	5	5	5	5	5	5	75	5,00
56	5	4	5	5	5	5	73	4,87
57	5	5	5	5	5	5	72	4,80
58	3	4	5	4	4	4	56	3,73
59	1	3	2	3	1	2	23	1,53
60	3	3	2	3	3	2	40	2,67
61	5	5	5	5	5	5	75	5,00
62	5	4	4	3	3	4	55	3,67
63	4	5	3	5	4	5	67	4,47
64	5	5	5	5	5	5	75	5,00
65	4	4	4	5	5	5	63	4,20
66	4	5	5	5	5	4	70	4,67
67	5	5	5	5	5	5	75	5,00
68	5	5	4	4	4	4	68	4,53
69	5	5	5	5	5	5	75	5,00
70	5	5	5	5	5	5	75	5,00
71	5	5	5	5	5	5	75	5,00
72	5	4	5	4	4	4	64	4,27
73	5	5	5	5	5	5	75	5,00
74	5	5	5	5	5	5	75	5,00
75	1	4	3	3	4	2	44	2,93
76	4	5	5	5	5	4	72	4,80
77	5	4	5	5	4	5	70	4,67
78	5	5	5	5	5	5	75	5,00
79	3	3	3	3	4	3	47	3,13
80	4	5	4	4	4	4	61	4,07
81	5	5	5	5	5	5	74	4,93

Responden	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	Total	Rata-rata
82	5	5	5	5	5	5	75	5,00
83	5	5	5	5	5	5	75	5,00
84	5	2	4	3	3	4	51	3,40
85	5	5	5	5	5	5	75	5,00
86	3	4	4	5	4	4	54	3,60
87	5	5	5	5	5	5	75	5,00
88	3	4	5	2	4	4	57	3,80
89	2	2	3	1	3	2	30	2,00
90	5	5	5	5	5	5	75	5,00
91	5	5	5	5	5	5	74	4,93
92	3	4	3	4	4	4	58	3,87
93	3	5	4	4	4	4	60	4,00
94	5	5	5	5	5	5	75	5,00
95	4	4	2	4	3	3	51	3,40
96	2	2	2	1	3	2	34	2,27
97	5	5	5	5	5	5	75	5,00
98	5	5	5	5	5	5	75	5,00
99	5	5	5	5	5	5	75	5,00
100	5	5	5	5	5	5	73	4,87
101	5	5	5	5	5	5	74	4,93
102	5	5	5	4	5	5	73	4,87
103	5	5	5	5	5	5	75	5,00
104	5	5	5	5	5	5	75	5,00
105	4	4	5	4	4	4	67	4,47
106	5	5	5	5	5	5	75	5,00
107	5	5	5	5	5	4	72	4,80
108	5	5	5	5	5	5	75	5,00
109	3	3	5	3	4	3	54	3,60
110	5	5	5	5	4	5	71	4,73
111	4	5	5	4	5	5	70	4,67
112	4	5	4	5	5	5	72	4,80
113	4	2	3	4	3	3	51	3,40
114	5	5	5	5	5	5	75	5,00
115	5	5	5	5	5	5	75	5,00
116	4	4	4	4	3	4	59	3,93
117	4	4	5	4	4	4	52	3,47
118	4	5	3	4	5	4	61	4,07
119	5	5	5	5	5	5	74	4,93
120	4	3	2	3	3	3	48	3,20
121	2	2	3	1	1	1	21	1,40
122	5	5	5	5	5	5	75	5,00
123	5	5	5	5	5	5	75	5,00
124	5	5	5	5	5	5	75	5,00
125	5	5	5	5	5	5	75	5,00
126	3	3	4	4	4	4	50	3,33
127	4	2	2	3	4	3	45	3,00

Responden	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	Total	Rata-rata
128	2	3	1	2	3	3	36	2,40
129	5	4	5	4	3	5	62	4,13
130	5	5	5	5	5	5	75	5,00
131	5	5	5	5	5	4	73	4,87
132	5	5	5	5	5	5	75	5,00
133	5	5	5	5	5	4	71	4,73
134	4	4	2	5	5	5	66	4,40
135	3	3	4	3	3	4	54	3,60
136	2	2	1	2	2	2	28	1,87
137	5	5	5	5	5	5	75	5,00
138	5	5	5	5	5	5	75	5,00
139	5	5	4	4	5	5	71	4,73
140	5	5	4	5	3	4	68	4,53
141	5	5	5	5	5	5	74	4,93
142	4	5	5	5	5	4	68	4,53
143	5	5	5	5	5	5	75	5,00
144	5	5	5	5	5	5	75	5,00
145	5	5	5	5	5	5	74	4,93
146	5	5	5	5	5	5	71	4,73
147	4	4	5	5	5	5	71	4,73
148	5	5	5	5	5	4	74	4,93
149	5	5	5	5	5	5	75	5,00
150	2	2	2	2	2	2	30	2,00
151	5	5	5	5	5	5	75	5,00
152	4	4	4	3	4	5	57	3,80
153	3	4	4	5	4	3	57	3,80
154	5	5	5	5	5	5	75	5,00
155	2	2	1	2	3	1	36	2,40
156	4	4	3	4	4	3	51	3,40
157	5	5	5	5	5	5	75	5,00
158	5	5	4	5	5	5	73	4,87
159	5	4	5	3	4	4	63	4,20
160	5	3	5	4	4	5	66	4,40
161	5	5	5	5	5	5	75	5,00
162	3	5	4	4	3	3	52	3,47
163	5	5	5	5	5	5	75	5,00
164	5	5	5	5	5	5	75	5,00
165	4	5	4	5	4	4	64	4,27
166	5	5	5	5	5	5	75	5,00
167	4	4	3	3	4	5	54	3,60
168	5	5	5	5	5	5	75	5,00
169	4	4	5	4	3	4	62	4,13
170	5	5	5	5	5	5	74	4,93
171	4	2	3	3	3	3	41	2,73
172	5	5	4	5	5	5	72	4,80
173	4	5	4	4	5	4	66	4,40

Responden	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	Total	Rata-rata
174	3	3	4	3	4	4	49	3,27
175	3	4	4	5	4	3	62	4,13
176	5	5	5	5	5	5	75	5,00
177	5	5	5	5	5	5	75	5,00
178	5	5	5	5	5	5	75	5,00
179	4	4	4	4	5	5	67	4,47
180	3	4	4	3	3	4	54	3,60
181	1	3	2	1	1	2	30	2,00
182	4	4	4	4	4	4	58	3,87
183	4	4	3	4	5	4	59	3,93
184	5	3	4	5	5	5	68	4,53
185	4	4	5	5	4	5	64	4,27
186	5	5	5	5	5	5	71	4,73
187	4	4	3	3	5	4	60	4,00
188	4	3	4	5	4	3	53	3,53
189	5	4	4	4	4	5	66	4,40
190	4	3	4	3	3	3	52	3,47
191	5	5	4	3	4	4	62	4,13
192	4	4	3	4	5	4	61	4,07
193	3	2	2	2	1	2	31	2,07
194	5	5	5	5	5	5	75	5,00
195	5	5	5	5	5	4	73	4,87
196	3	3	3	3	3	2	43	2,87
197	4	3	4	3	4	4	52	3,47
198	4	4	5	5	4	5	66	4,40
199	3	5	3	4	5	4	55	3,67
200	4	5	5	5	5	5	73	4,87
201	5	5	5	5	5	5	75	5,00
202	5	5	5	5	5	4	74	4,93
203	5	4	4	4	4	4	65	4,33
204	4	3	3	3	3	4	48	3,20
205	5	5	5	5	5	5	75	5,00
206	5	5	4	5	4	5	72	4,80
207	5	5	5	4	5	4	65	4,33
208	5	5	5	4	5	4	70	4,67
209	3	3	4	4	3	3	57	3,80
210	5	5	5	5	5	5	75	5,00
211	3	3	2	4	3	2	49	3,27
212	4	5	5	4	4	5	60	4,00
213	5	5	5	5	5	5	75	5,00
214	4	4	4	4	3	4	59	3,93
215	3	4	4	3	4	4	58	3,87
216	3	3	3	3	4	2	49	3,27
217	5	5	5	5	5	5	75	5,00
218	5	5	5	5	5	5	75	5,00
219	5	5	5	5	5	5	73	4,87

Responden	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	Total	Rata-rata
220	5	5	5	5	5	5	75	5,00
221	4	5	3	4	5	4	61	4,07
222	2	3	2	3	3	4	48	3,20
223	3	2	4	3	3	3	40	2,67
224	3	3	5	3	3	3	58	3,87
225	5	4	4	4	4	4	62	4,13
226	5	5	5	5	5	5	75	5,00
227	5	5	5	5	5	5	75	5,00
228	3	3	3	3	4	3	49	3,27
229	3	4	4	4	4	3	55	3,67
230	5	5	4	5	5	5	68	4,53
231	4	5	5	5	5	5	71	4,73
232	4	3	4	4	4	4	60	4,00
233	4	4	3	3	4	4	55	3,67
234	3	5	3	4	4	4	56	3,73
235	5	5	5	5	5	5	75	5,00
236	3	4	4	3	4	3	50	3,33
237	5	5	4	4	5	4	65	4,33
238	5	5	4	5	4	5	73	4,87
239	4	5	5	5	5	5	74	4,93
240	5	5	5	5	4	5	69	4,60
241	3	3	4	2	4	4	50	3,33
242	3	4	5	5	5	4	61	4,07
243	5	4	5	5	5	5	73	4,87
244	1	1	1	1	1	1	15	1,00
245	4	4	3	4	4	4	58	3,87
246	2	3	3	3	3	3	39	2,60
247	5	5	5	5	5	5	75	5,00
248	4	4	3	3	3	4	52	3,47
249	4	5	4	4	5	5	68	4,53
250	5	5	5	5	5	5	74	4,93
251	5	5	5	5	5	5	75	5,00
252	5	5	5	5	5	4	71	4,73
253	5	5	5	5	5	4	74	4,93
254	5	5	5	5	5	5	75	5,00
255	3	2	4	3	2	3	42	2,80
256	4	3	4	4	5	4	62	4,13
257	1	2	1	1	1	1	21	1,40
258	3	4	2	4	3	3	50	3,33
259	5	5	5	5	5	5	73	4,87
260	4	5	4	4	5	4	60	4,00
261	4	4	4	4	5	5	64	4,27
262	1	2	1	2	4	2	26	1,73
263	3	2	3	3	3	3	41	2,73
264	4	4	4	4	3	3	55	3,67
265	4	4	3	3	3	4	54	3,60

Responden	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	Total	Rata-rata
266	5	5	5	5	5	4	72	4,80
267	4	4	5	3	4	4	61	4,07
268	5	3	4	3	4	5	64	4,27
269	5	5	5	5	5	5	75	5,00
270	3	4	3	5	4	3	55	3,67
271	5	4	5	5	5	5	74	4,93
272	4	3	4	2	4	3	50	3,33
273	4	3	5	3	4	5	58	3,87
274	4	4	4	3	4	5	59	3,93
275	5	5	5	4	5	5	68	4,53
276	5	4	4	5	5	5	68	4,53
277	3	3	2	3	3	3	43	2,87
278	5	4	5	5	4	4	70	4,67
279	4	3	3	3	4	2	48	3,20
280	4	4	5	5	4	5	68	4,53
281	2	4	3	4	2	3	43	2,87
282	5	4	5	4	4	5	64	4,27
283	3	2	3	3	3	5	46	3,07
284	5	5	5	5	5	5	73	4,87
285	4	3	4	4	4	2	53	3,53
286	3	2	1	2	2	3	28	1,87
287	4	4	4	4	3	3	54	3,60
288	5	5	5	4	5	4	64	4,27
289	5	5	5	5	5	5	75	5,00
290	5	4	5	4	4	5	64	4,27
291	3	4	4	5	4	3	62	4,13
292	5	5	5	5	5	5	75	5,00
293	5	5	5	5	5	5	75	5,00
294	4	5	4	3	4	5	66	4,40
295	4	5	5	5	5	5	72	4,80
296	4	4	4	4	4	4	56	3,73
297	5	4	5	5	4	5	68	4,53
298	4	5	5	5	4	5	61	4,07
299	4	3	3	3	3	3	44	2,93
300	4	3	3	5	4	4	56	3,73
301	5	5	5	5	5	5	75	5,00
302	4	4	5	4	4	5	66	4,40
303	5	4	3	4	3	3	55	3,67
304	5	5	5	5	5	5	75	5,00
305	4	4	4	2	3	3	47	3,13
306	3	3	3	3	4	4	48	3,20
307	5	5	5	5	5	5	75	5,00
308	5	5	5	4	5	5	74	4,93
309	5	4	3	5	5	5	69	4,60
310	5	5	5	5	5	5	75	5,00
311	5	5	5	5	5	5	74	4,93

Responden	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	Total	Rata-rata
312	4	3	3	5	3	4	55	3,67
313	5	5	5	4	5	5	73	4,87
314	5	5	5	5	5	5	75	5,00
315	5	5	5	5	5	5	74	4,93
316	5	4	5	4	5	5	71	4,73
317	5	5	5	5	5	5	75	5,00
318	5	5	4	5	5	4	71	4,73
319	4	4	4	5	5	5	65	4,33
320	3	4	3	3	3	3	46	3,07
321	4	4	5	4	5	5	69	4,60
322	2	2	1	2	1	1	20	1,33
323	3	3	4	4	4	5	53	3,53
324	4	5	5	4	5	5	70	4,67
325	3	4	3	4	3	3	52	3,47
326	4	4	4	4	3	5	62	4,13
327	5	4	5	5	4	5	72	4,80
328	5	5	5	5	5	5	74	4,93
329	5	4	4	5	4	5	68	4,53
330	5	5	5	4	5	5	74	4,93
331	5	5	5	5	5	5	75	5,00
332	4	3	3	3	4	3	47	3,13
333	4	3	4	4	5	4	59	3,93
334	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Rata-Rata	4,22	4,24	4,23	4,19	4,28	4,25	63,31	4,22

Lampiran 3 Uji Validitas

1. Uji Validitas Kinerja

		Correlations												Kinerja
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
Y.1	Pearson Correlation	1	.407**	.509**	.390**	.384**	.380**	.439**	.448**	.375**	.386**	.409**	.397**	.657**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
Y.2	Pearson Correlation	.407**	1	.490**	.435**	.467**	.409**	.464**	.446**	.462**	.468**	.416**	.452**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
Y.3	Pearson Correlation	.509**	.490**	1	.458**	.431**	.457**	.470**	.492**	.399**	.448**	.461**	.494**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
Y.4	Pearson Correlation	.390**	.435**	.458**	1	.486**	.464**	.447**	.410**	.419**	.418**	.450**	.476**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
Y.5	Pearson Correlation	.384**	.467**	.431**	.486**	1	.394**	.497**	.414**	.463**	.395**	.510**	.412**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
Y.6	Pearson Correlation	.380**	.409**	.457**	.464**	.394**	1	.408**	.440**	.378**	.411**	.484**	.482**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
Y.7	Pearson Correlation	.439**	.464**	.470**	.447**	.497**	.408**	1	.437**	.434**	.419**	.445**	.503**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
Y.8	Pearson Correlation	.448**	.446**	.492**	.410**	.414**	.440**	.437**	1	.451**	.445**	.443**	.454**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
Y.9	Pearson Correlation	.375**	.462**	.399**	.419**	.463**	.378**	.434**	.451**	1	.367**	.389**	.434**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
Y.10	Pearson Correlation	.386**	.468**	.448**	.418**	.395**	.411**	.419**	.445**	.367**	1	.472**	.472**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
Y.11	Pearson Correlation	.409**	.416**	.461**	.450**	.510**	.484**	.445**	.443**	.389**	.472**	1	.476**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
Y.12	Pearson Correlation	.397**	.452**	.494**	.476**	.412**	.482**	.503**	.454**	.434**	.472**	.476**	1	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
Kinerja	Pearson Correlation	.657**	.707**	.727**	.699**	.701**	.679**	.714**	.704**	.665**	.682**	.715**	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Stres Kerja

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Stress Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.715**	.711**	.762**	.730**	.706**	.746**	.733**	.760**	.867**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X1.2	Pearson Correlation	.715**	1	.730**	.760**	.765**	.732**	.782**	.780**	.778**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X1.3	Pearson Correlation	.711**	.730**	1	.746**	.759**	.742**	.720**	.756**	.749**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X1.4	Pearson Correlation	.762**	.760**	.746**	1	.759**	.738**	.770**	.766**	.749**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X1.5	Pearson Correlation	.730**	.765**	.759**	.759**	1	.711**	.732**	.755**	.759**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X1.6	Pearson Correlation	.706**	.732**	.742**	.738**	.711**	1	.720**	.723**	.745**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X1.7	Pearson Correlation	.746**	.782**	.720**	.770**	.732**	.720**	1	.775**	.762**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X1.8	Pearson Correlation	.733**	.780**	.756**	.766**	.755**	.723**	.775**	1	.750**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X1.9	Pearson Correlation	.760**	.778**	.749**	.749**	.759**	.745**	.762**	.750**	1	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
Stress Kerja	Pearson Correlation	.867**	.889**	.873**	.890**	.881**	.860**	.884**	.888**	.891**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Uji Validitas Peran Ganda

		Correlations									Peran Ganda
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
X2.1	Pearson Correlation	1	.237**	.994**	.238**	1.000**	.235**	.992**	.205**	.992**	.870**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X2.2	Pearson Correlation	.237**	1	.234**	.996**	.237**	.985**	.238**	.876**	.232**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X2.3	Pearson Correlation	.994**	.234**	1	.235**	.994**	.244**	.986**	.200**	.997**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X2.4	Pearson Correlation	.238**	.996**	.235**	1	.238**	.989**	.233**	.880**	.233**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X2.5	Pearson Correlation	1.000**	.237**	.994**	.238**	1	.235**	.992**	.205**	.992**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X2.6	Pearson Correlation	.235**	.985**	.244**	.989**	.235**	1	.230**	.874**	.243**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X2.7	Pearson Correlation	.992**	.238**	.986**	.233**	.992**	.230**	1	.198**	.989**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X2.8	Pearson Correlation	.205**	.876**	.200**	.880**	.205**	.874**	.198**	1	.198**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X2.9	Pearson Correlation	.992**	.232**	.997**	.233**	.992**	.243**	.989**	.198**	1	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
Peran Ganda	Pearson Correlation	.870**	.678**	.869**	.679**	.870**	.678**	.865**	.624**	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Uji Validitas Disiplin Kerja

		Correlations															Disiplin Kerja
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	
X3.1	Pearson Correlation	1	.746**	.766**	.719**	.800**	.704**	.740**	.733**	.720**	.738**	.734**	.747**	.728**	.737**	.732**	.872**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X3.2	Pearson Correlation	.746**	1	.769**	.710**	.747**	.745**	.762**	.741**	.737**	.738**	.700**	.729**	.745**	.745**	.769**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X3.3	Pearson Correlation	.766**	.769**	1	.721**	.778**	.769**	.742**	.758**	.745**	.757**	.750**	.752**	.747**	.749**	.744**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X3.4	Pearson Correlation	.719**	.710**	.721**	1	.718**	.709**	.716**	.735**	.651**	.733**	.680**	.726**	.699**	.704**	.728**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X3.5	Pearson Correlation	.800**	.747**	.778**	.718**	1	.745**	.756**	.727**	.734**	.773**	.717**	.717**	.777**	.774**	.737**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X3.6	Pearson Correlation	.704**	.745**	.769**	.709**	.745**	1	.738**	.756**	.722**	.777**	.743**	.727**	.756**	.721**	.728**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X3.7	Pearson Correlation	.740**	.762**	.742**	.716**	.756**	.738**	1	.725**	.689**	.728**	.776**	.743**	.728**	.735**	.751**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X3.8	Pearson Correlation	.733**	.741**	.758**	.735**	.727**	.756**	.725**	1	.717**	.769**	.771**	.720**	.750**	.731**	.723**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X3.9	Pearson Correlation	.720**	.737**	.745**	.651**	.734**	.722**	.689**	.717**	1	.693**	.693**	.659**	.698**	.687**	.685**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X3.10	Pearson Correlation	.738**	.738**	.757**	.733**	.773**	.777**	.728**	.769**	.693**	1	.713**	.748**	.735**	.710**	.781**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X3.11	Pearson Correlation	.734**	.700**	.750**	.680**	.717**	.743**	.776**	.771**	.693**	.713**	1	.721**	.770**	.748**	.724**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X3.12	Pearson Correlation	.747**	.729**	.752**	.726**	.717**	.727**	.743**	.720**	.659**	.748**	.721**	1	.696**	.712**	.760**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X3.13	Pearson Correlation	.728**	.745**	.747**	.699**	.777**	.756**	.728**	.750**	.698**	.735**	.770**	.696**	1	.734**	.728**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X3.14	Pearson Correlation	.737**	.745**	.749**	.704**	.774**	.721**	.735**	.731**	.687**	.710**	.748**	.712**	.734**	1	.745**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
X3.15	Pearson Correlation	.732**	.769**	.744**	.728**	.737**	.728**	.751**	.723**	.685**	.781**	.724**	.760**	.728**	.745**	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.872**	.875**	.889**	.842**	.884**	.872**	.871**	.873**	.832**	.876**	.863**	.858**	.868**	.862**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334	334

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	12

2. Uji Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	9

3. Uji Reliabilitas Peran Ganda

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	9

4. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	15

Lampiran 5 Statistik Deskriptif

1. Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<21 tahun	12	3.6	3.6	3.6
	21 - 30 tahun	143	42.8	42.8	46.4
	31 - 40 tahun	145	43.4	43.4	89.8
	41 - 50 tahun	31	9.3	9.3	99.1
	>50 tahun	3	.9	.9	100.0
	Total	334	100.0	100.0	

2. Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	.6	.6	.6
	SMA	209	62.6	62.6	63.2
	D3	67	20.1	20.1	83.2
	S1	55	16.5	16.5	99.7
	S2/S3	1	.3	.3	100.0
	Total	334	100.0	100.0	

3. Masa Kerja

Masa kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 tahun	109	32.6	32.6	32.6
	6 - 10 tahun	156	46.7	46.7	79.3
	11 - 15 tahun	46	13.8	13.8	93.1
	>15 tahun	23	6.9	6.9	100.0
	Total	334	100.0	100.0	

4. Status Pernikahan

Status pernikahan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	270	80.8	80.8	80.8
	Janda/Duda	64	19.2	19.2	100.0
	Total	334	100.0	100.0	

5. Jumlah Anak

Jumlah anak					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 anak	165	49.4	49.4	49.4
	2 anak	148	44.3	44.3	93.7
	>2 anak	21	6.3	6.3	100.0
	Total	334	100.0	100.0	

6. Sumber Nafkah

Sumber nafkah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pencari nafkah utama	94	28.1	28.1	28.1
	Pencari nafkah tambahan	240	71.9	71.9	100.0
	Total	334	100.0	100.0	

Lampiran 6 Analisis Deskriptif Variabel

1. Kinerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	334	3	5	4.01	.577
Y.2	334	3	5	4.00	.600
Y.3	334	2	5	3.99	.582
Y.4	334	2	5	4.05	.598
Y.5	334	3	5	3.99	.610
Y.6	334	3	5	3.99	.575
Y.7	334	3	5	4.02	.615
Y.8	334	2	5	3.97	.617
Y.9	334	2	5	4.02	.595
Y.10	334	2	5	3.96	.609
Y.11	334	3	5	3.99	.637
Y.12	334	3	5	4.08	.587
Valid N (listwise)	334				

2. Stres Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	334	1	5	2.01	1.115
X1.2	334	1	5	1.96	1.107
X1.3	334	1	5	2.04	1.109
X1.4	334	1	5	2.04	1.109
X1.5	334	1	5	2.04	1.154
X1.6	334	1	5	1.98	1.113
X1.7	334	1	5	1.99	1.106
X1.8	334	1	5	2.04	1.094
X1.9	334	1	5	2.01	1.138
Valid N (listwise)	334				

3. Peran Ganda

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	334	3	5	3.93	.733
X2.2	334	3	5	3.80	.622
X2.3	334	3	5	3.92	.737
X2.4	334	3	5	3.81	.621
X2.5	334	3	5	3.93	.733
X2.6	334	3	5	3.80	.625
X2.7	334	3	5	3.92	.739
X2.8	334	3	5	3.69	.665
X2.9	334	3	5	3.92	.739
Valid N (listwise)	334				

4. Disiplin Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	334	1	5	4.24	.972
X3.2	334	1	5	4.28	.981
X3.3	334	1	5	4.13	1.061
X3.4	334	1	5	4.23	1.000
X3.5	334	1	5	4.23	.994
X3.6	334	1	5	4.22	.996
X3.7	334	1	5	4.22	.990
X3.8	334	1	5	4.16	1.019
X3.9	334	1	5	4.19	.984
X3.10	334	1	5	4.22	.971
X3.11	334	1	5	4.24	.959
X3.12	334	1	5	4.23	1.029
X3.13	334	1	5	4.19	1.011
X3.14	334	1	5	4.28	.947
X3.15	334	1	5	4.25	.980
Valid N (listwise)	334				

Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.655	1.049		2.530	.012
	Stress Kerja	-.006	.013	-.027	-.486	.627
	Peran Ganda	-.011	.024	-.025	-.446	.656
	Disiplin Kerja	.010	.009	.061	1.109	.268

a. Dependent Variable: Abs_res

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	39.293	1.738		22.614	.000		
	Stress Kerja	-.194	.022	-.341	-8.802	.000	.994	1.006
	Peran Ganda	-.092	.040	-.090	-2.312	.021	.995	1.005
	Disiplin Kerja	.245	.015	.629	16.250	.000	.996	1.004

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		334
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.52800661
Most Extreme Differences	Absolute	.035
	Positive	.035
	Negative	-.028
Test Statistic		.035
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.

Lampiran 8 Uji Regresi

1. Regresi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.503	3.544

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Peran Ganda, Stress Kerja

2. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.274	.145		22.614	.000
	MeanX1	-.145	.017	-.341	-8.802	.000
	MeanX2	-.069	.030	-.090	-2.312	.021
	MeanX3	.306	.019	.629	16.250	.000

a. Dependent Variable: MeanY

3. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.641	3	9.880	113.279	.000 ^b
	Residual	28.783	330	.087		
	Total	58.425	333			

a. Dependent Variable: MeanY

b. Predictors: (Constant), MeanX3, MeanX2, MeanX1