

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN
STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
WANITA PADA KANTOR DINAS KESEHATAN
KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Oleh

ANDINI PUTRI SINULINGGA
NIM. 12070123907

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2024



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Andini Putri Sinulingga
 NIM : 12070123907
 PROGRAM STUDI : S1 Manajemen
 KONSENTRASI : MSDM
 FAKULTAS : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 SEMESTER : VIII (Delapan)
 JUDUL : Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si
 NIP. 19760910 200901 2 003

MENGETAHUI :

DEKAN

Dr. MAHYARNI, S.E., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN**

Astuti Meflinda, SE., MM
 NIP. 19720513200701 2 018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Andini Putri Sinulingga

NIM : 12070123907

Jurusan : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

Tanggal Ujian : 14 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Dr. Hj. Julina, S.E., M.Si

NIP/NIK. 19730722 199903 2 001

Sekretaris

Devi Deswimar, S.Sos, M.Si

NIP/NIK. 130 411 027

Penguji 1

Sehani, S.E,MM

NIP/NIK. 19741211200710 2 004

Penguji 2

Saipul Al Sukri, S.E., M.Si

NIP/NIK. 19860108 201903 1 007





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Andini Putri Sinulingga
 NIM : 12070123907
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 28 Agustus 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu sosial
 Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja pegawai wanita pada kantor Dinas Kesehatan kota Pekanbaru.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 24 Juni 2024
 Surat pernyataan

 Andini Putri Sinulingga
 NIM : 12070123907

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI WANITA PADA KANTOR DINAS
KESEHATAN KOTA PEKANBARU**

Oleh

ANDINI PUTRI SINULINGGA
NIM. 12070123907

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Dengan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Sedangkan untuk variabel Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Secara simultan variable konflik peran ganda dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai wanita pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0,300 atau 30% berarti variabel kinerja pegawai wanita dipengaruhi oleh konflik peran ganda dan stress kerja sementara sisanya 70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Stess kerja dan Kinerja Pegawai Wanita.

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF DUAL ROLE CONFLICT AND JOB STRESS
ON THE PERFORMANCE OF FEMALE EMPLOYEES
OF DINAS KESEHATAN
KOTA PEKANBARU**

By

ANDINI PUTRI SINULINGGA
NIM. 12070123907

The purpose of this study is to determine the influence of Dual Role Conflict and Job Stress on the Performance of Female Employees at the Pekanbaru City Health Office. The data analysis in this study is quantitative using multiple linear regression methods, and the data were analyzed using the SPSS program. Based on the results of this study, it shows that dual role conflict does not affect the performance of female employees at the Pekanbaru City Health Office. In contrast, the job stress variable affects the performance of female employees at the Pekanbaru City Health Office. Simultaneously, the variables of dual role conflict and job stress have a significant impact on the performance of female employees at the Pekanbaru City Health Office. The R Square value of 0.300 or 30% indicates that the performance of female employees is influenced by dual role conflict and job stress, while the remaining 70% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords : Dual Role Conflict, Job Stress, Female Employee Performance

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan rahmat, hidayah serta inayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam penulis kirimkan untuk junjungan alam yakni Nabi Muhammad Shollallahu Alaihi Wasallam yang telah membawa umat manusia dari alam jahiliyah menuju alam yang penuh cahaya keimanan dan ilmu pengetahuan. Skripsi dengan judul **"Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru"**. Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian Munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, terutama penulis mengucapkan terima kasih kepada Keluarga tercinta, Ayahanda Muliadi Sinulingga, Ibunda Sri Linda Wati, beserta Abang dan adik penulis yang telah memberikan dukungan tanpa henti, baik secara moral maupun materi. Doa, kasih sayang, dan pengorbanan yang telah mereka berikan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

menjadi sumber kekuatan utama bagi penulis. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Ibu Astuti Meflinda, S.E, M.M selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhurrozi, S.E, M.M selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Ibu Dr. Hariza Hasyim, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal sekaligus Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan bimbingan, dukungan serta saran-saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

5. Ibu Irien Violinda Anggriani, S.E, M.Si selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.

7. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam segala urusan surat-menyurat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kantor Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Terimakasih untuk sahabat seperjuangan yang telah kebersamai penulis dari awal masuk universitas hingga penulis menyelesaikan skripsi ini, terutama Hendeiza Ayu Dinanti.

10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak.

Wassalamu`alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, Juni 2024
Penulis

Andini Putri Sinulingga
12070123907

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.4 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.2 Kinerja	19
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	19
2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
2.2.3 Indikator Kinerja.....	21
2.3 Konflik Peran Ganda	22
2.3.1 Pengertian Konflik Peran Ganda	22
2.3.2 Indikator Konflik Peran Ganda.....	23
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda	25
2.4 Stress Kerja.....	26
2.4.1 Pengertian Stress Kerja.....	26
2.4.2 Dampak Stress Kerja	27
2.4.3 Faktor Faktor yang Berpengaruh Terhadap Stres Kerja	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.4.4 Indikator Stress Kerja	28
2.5 Pengaruh Antar Variable	29
2.5.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita	29
2.5.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita.....	30
2.5.3 Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita	31
2.6 Pandangan Islam.....	32
2.6.1 Perspektif Islam Terhadap Kinerja.....	32
2.6.2 Perspektif Islam Terhadap Konflik Peran Ganda	33
2.6.3 Perspektif Islam Terhadap Stress Kerja.....	34
2.7 Penelitian Terdahulu	35
2.8 Kerangka Pemikiran	42
2.9 Hipotesis	42
2.10 Konsep Operasional	45
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	47
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	47
3.3.1 Data kuantitatif	47
3.3.2 Data primer	47
3.3.3 Data sekunder	48
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.4.1 Kuisisioner (Angket)	48
3.4.2 Wawancara.....	49
3.5 Populasi dan Sampel.....	49
3.5.1 Populasi.....	49
3.5.2 Sampel	50
3.6 Uji Kualitas Data	50
3.6.1 Uji Validitas	51
3.6.2 Uji Reliabilitas	51
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.7.1 Uji Normalitas.....	52

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3.5.2 Uji Multikolinearitas.....	52
3.5.3 Uji Heteroskedastisitas	52
3.6 Analisis Data	53
3.6.1 Analisis Linier Berganda.....	53
3.6.2 Uji Parsial (Uji T).....	54
3.6.3 Uji Simultan (Uji F)	55
3.6.4 Uji Koefisiendeterminasi (R^2)	56
BAB IV GAMBARAN UMUM.....	57
4.1 Gambaran Umum Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.....	57
4.2 Sejarah Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru	60
4.3 Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.....	60
4.4 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.....	61
4.4.1 Tugas Pokok	61
4.4.2 Fungsi.....	61
4.5 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru	63
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	67
5.1 Karakteristik Responden	67
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia	67
5.1.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	69
5.2.1 Variabel Kinerja Pegawai Wanita (Y)	70
5.2.2 Variabel Konflik Peran Ganda (X1).....	72
5.2.3 Variabel Stress Kerja (X2)	74
5.3 Uji Kualitas Data	76
5.3.1 Uji Validitas.....	76
5.3.2 Uji Reliabilitas	78
5.4 Uji Asumsi Klasik	79
5.4.1 Uji Normalitas.....	79
5.4.2 Uji Multikolinearitas.....	80
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	81

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

5.5 Analisis Data	82
5.5.1 Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda.	82
5.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	82
5.5.3 Uji Simultan (Uji F)	86
5.5.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	88
5.6 Pembahasan	89
5.6.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita	89
5.6.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita	90
5.6.3 Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita	91
BAB VI PENUTUP	93
6.1 Kesimpulan.....	93
6.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

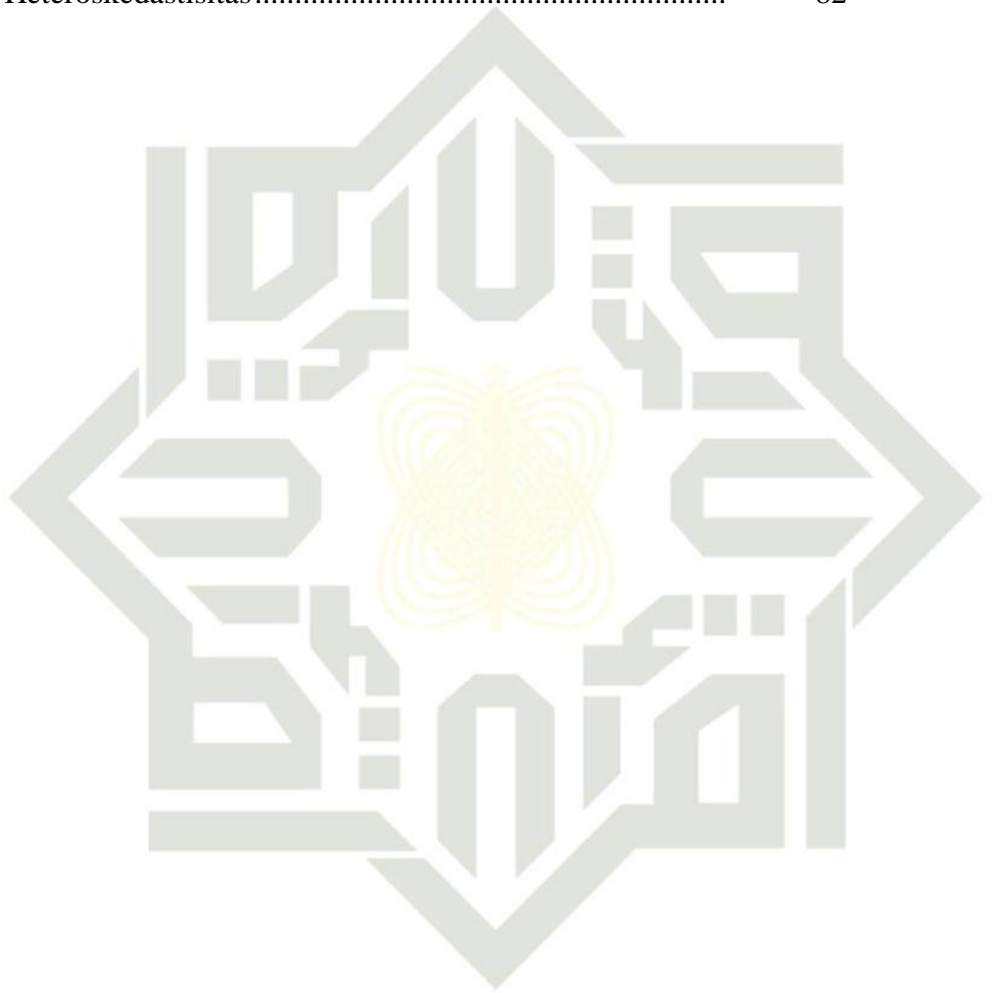
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru Tahun 2024.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 2.2	Pengertian Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	46
Tabel 3.1	Kriteria Skor Penelitian.....	49
Tabel 5. 1	Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Usia	67
Tabel 5. 2	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
Tabel 5. 3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Tabel 5. 4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Pegawai Wanita (Y)	70
Tabel 5. 5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Konflik Peran Ganda (X1).....	72
Tabel 5. 6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Stress Kerja (X2).....	74
Tabel 5. 7	Hasil Uji Validitas	77
Tabel 5. 8	Hasil Uji Realibilitas.....	79
Tabel 5. 9	Rekapitulasi Uji Multikolinieritas	80
Tabel 5. 10	Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda	82
Tabel 5. 11	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	84
Tabel 5. 12	Hasil Uji Hipotesis Simultan	87
Tabel 5. 13	Hasil Uji Koefisien Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	42
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	63
Gambar 5. 1 Uji Normalitas	80
Gambar 5. 2 Uji Heteroskedastisitas.....	82



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam mencapai tujuan dalam organisasi. Pemimpin perusahaan umumnya berharap adanya kinerja optimal dari setiap karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan aset utama dalam proses pembangunan perusahaan, bahkan pada tingkat nasional. Oleh karena itu, perlu terus dikembangkan dan diarahkan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Meskipun faktor-faktor lainnya telah tersedia, peran manusia tetap krusial sebagai penggerak dan penentu arah suatu organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan bimbingan yang positif guna mencapai tujuan organisasional **Ismiati (2020)**.

Kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang ataupun hasil akhir dari pekerjaan sesuai dengan rentang waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai suatu kinerja yang baik diperlukan sumber daya manusia yang handal, memiliki kemampuan, skill serta memiliki arah ataupun semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Adapun strategi yang harus dilakukan untuk mencapai hal tersebut, yaitu dengan mengandalkan manajemen operasional **Buulolo (2021)**.

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Suatu perusahaan pasti ingin memiliki karyawan yang berprestasi, karena dengan berprestasi secara tidak langsung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat memberikan keuntungan yang optimal untuk perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawannya **Malayu (2018)**.

Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita menjadi fenomena yang menarik di dunia, termasuk di Indonesia. Kehadiran wanita di dalam dunia kerja dapat dilihat sebagai sisi positif karena dapat meningkatkan jumlah angkatan kerja dan menurunkan tingkat pengangguran. Jumlah tenaga kerja wanita terus meningkat dipengaruhi oleh zaman yang sudah semakin berkembang. Munculnya wanita di luar rumah mengidentifikasikan bahwa wanita telah membangun identitas baru untuk dirinya, tidak hanya sebagai seorang istri yang mengurus rumah tangga, namun juga dapat bekerja dan mempunyai karir yang baik **Pangeri (2020)**.

Kesejajaran kedudukan wanita dengan lelaki bukanlah kendala bagi wanita melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan oleh laki-laki, wanita juga ikut menyumbang dalam pembangunan ekonomi. Pada zaman sekarang tidak hanya laki-laki yang menjadi pencari nafkah dan bertanggung jawab memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, wanita juga ikut berperan dan bersaing dalam dunia kerja meskipun seorang wanita memiliki tanggung jawab yang lain dalam mengurus rumah tangga dan anak-anak mereka. Wanita mulai dipercaya menduduki posisi yang berpartisipasi penting dalam pekerjaannya hal ini terkadang akan menjadi masalah ketika ia sudah menikah dan memiliki anak. Wanita bekerja juga akan berbenturan dengan adanya budaya tradisional dimasyarakat pada umumnya, yang menganggap bahwa wanita atau seorang istri tidak bisa menempati posisi yang lebih tinggi dari pria atau suami dan seharusnya istri bertugas dirumah untuk melayani suami



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan mengurus anak. Wanita yang berkerja namun belum memiliki anak belum tentu tidak memiliki konflik karena dalam rumah tangga konflik tidak hanya disebabkan atau selalu tentang anak seperti masalah sekolah sehingga membuat orang tua khawatir dan terganggu dalam melakukan pekerjaan kantor, namun konflik juga bisa muncul karena pasangan itu sendiri ataupun keluarga besar terkait bapak, ibu, mertua, tekanan-tekanan yang diterima secara negatif oleh istri dapat mengganggu pekerjaannya dikantor sebagai karyawan **Amrulloh & Pamungkas (2021)**.

Seorang wanita yang telah membangun karier dan sudah berkeluarga akan mengemban tanggung jawab ganda, yakni di lingkungan pekerjaan dan di lingkungan keluarga. Di ranah pekerjaan, seorang wanita karier diharapkan menunjukkan kinerja dan performa yang unggul di tempat kerja. Selain itu, ia juga harus mampu menjalankan kewajiban sebagai ibu rumah tangga. Tugas ganda ini dapat dirasakan oleh banyak wanita yang menempati posisi tertentu dalam berbagai bidang pekerjaan mereka **Martha & Prahasta (2023)**.

Wanita yang aktif bekerja menghadapi kesulitan dalam menjalankan peran sebagai istri dan fungsi sebagai ibu, terutama dalam mengasuh, merawat, mendidik, dan memberikan kasih sayang kepada anak-anaknya secara menyeluruh. Konflik peran muncul ketika seorang perempuan bekerja menghadapi pertentangan antara tanggung jawabnya dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Sebagai contoh, seorang perawat yang bekerja pada shift malam mungkin harus mengorbankan waktu bersama anak-anak di rumah. Hal ini disebabkan oleh dualitas peran yang dimilikinya sebagai pekerja dan sebagai bagian dari keluarga. Kondisi ini kadang-kadang dapat mengganggu kegiatan sehari-hari dan konsentrasi di tempat kerja. Selain



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memenuhi kewajiban di rumah tangga, perempuan yang bekerja juga harus menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Kedua peran ini menuntut kinerja yang setara. Jika seorang wanita lebih memprioritaskan pekerjaannya, ia mungkin harus mengorbankan waktu untuk keluarganya. Sebaliknya, jika ia lebih fokus pada keluarganya, kinerjanya di tempat kerja dapat terpengaruh **Ermawati (2016)**.

Wanita dalam menjalani pekerjaannya tidak jarang mengalami stres, dikarenakan mereka yang memegang banyak peran dan tuntutan menghadapi tekanan jiwa dan ketegangan yang berujung pada menurunnya tingkat kinerja wanita tersebut. Stres kerja adalah keadaan tegang yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Dalam konteks ini, tekanan tersebut berasal dari lingkungan kerja di mana karyawan tersebut beroperasi. Stres kerja mencirikan perasaan tertekan atau terbebani yang dialami oleh karyawan saat menghadapi tugas pekerjaan **Mangkunegara (2005)**

Dampak dari stres kerja memiliki dampak yang begitu besar, sehingga memicu berbagai masalah fisik, mental, dan bahkan keluaran (*output*) organisasi. Berbagai alasan ini memberikan dukungan yang cukup relevan untuk melaksanakan penelitian ini. Pencapaian kinerja individu karyawan seringkali menjadi cerminan keberhasilan kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan berharap agar para karyawan mampu menunjukkan kinerja optimal. Karena baik atau buruknya kinerja karyawan dapat memberikan dampak yang signifikan pada kinerja dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan **Japlani (2020)**.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam periode pendek, jika stres tidak ditangani secara serius oleh perusahaan atau instansi, karyawan cenderung mengalami tekanan, kekurangan motivasi, dan rasa frustrasi, yang berakibat pada kinerja yang tidak optimal. Jangka waktu yang lebih panjang dapat menyebabkan karyawan yang tidak dapat mengatasi stres kerja berhenti bekerja di perusahaan atau instansi tersebut. Pada tingkat yang lebih parah, stres dapat berkontribusi pada masalah kesehatan karyawan atau bahkan menyebabkan mereka mengundurkan diri. Dampak stres kerja dapat terlihat pada berbagai golongan karyawan di dalam organisasi **Fermayani (2018)**.

Menurut penelitian dahulu yang dilakukan oleh Jurnal Salingka Nagari, disimpulkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pada perawat RSUD Hanafiah Batusangkar. Kedua variabel konflik peran ganda positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pada perawat RSUD Hanafiah Batusangkar. Jadi dapat disimpulkan bahwa konflik yang dirasakan oleh perawat RSUD Hanafiah Batusangkar yaitu konflik fungsional. Konflik bisa meningkatkan kinerja, karena konflik yang ada pada perawat bisa memberikan energi positif sehingga memunculkan semangatnya untuk menuntaskan pekerjaan dengan baik serta menghasilkan kinerja yang maksimal. Ketiga variabel stress kerja signifikan mempengaruhi kinerja pada perawat RSUD Hanafiah Batusangkar. Jadi dapat disimpulkan jika stress kerja yang perawat wanita RSUD Hanafiah Batusangkar rasakan yaitu jenis stress kerja Eustress. Stress yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja, yang dimana stress bisa memicu semangat perawat untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Dikarenakan perawat ingin mencapai target standar kinerja yang telah ditentukan dan tidak ingin menjadikan stress



sebagai hambatan dalam peningkatan kinerja. Sehingga perawat dapat bekerja dengan baik dan maksimal meskipun sedang mengalami stress.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jurnal Manajemen Bisnis Unbara, disimpulkan bahwa pada variabel konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Monysaga Prima. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya konflik peran ganda mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan pada variabel Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Monysaga Prima. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya stress kerja mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan PT Monysaga Prima dipengaruhi stress kerja sehingga perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawatnya perlu menurunkan tingkat stress kerja yang terjadi pada karyawatnya.

Pentingnya kinerja SDM dalam menciptakan organisasi yang berkinerja tinggi, untuk menunjang pelaksanaan program kesehatan dan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah dalam hal ini Kementerian Kesehatan pada tahun 2011 menggulirkan 7 Reformasi Pembangunan Kesehatan yaitu 1) revitalisasi pelayanan kesehatan, 2) ketersediaan, distribusi, retensi dan mutu sumberdaya manusia, 3) mengupayakan ketersediaan, distribusi, keamanan, mutu, efektifitas, keterjangkauan obat, vaksin dan alkes, 4) Jaminan kesehatan, 5) keberpihakan kepada daerah tertinggal perbatasan dan kepulauan (DTPK) dan daerah bermasalah kesehatan (DBK), 6) reformasi birokrasi dan 7) *world class health care* Nugraha & Rizqi (2021).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada aspek kedua, yakni ketersediaan, distribusi, retensi, dan kualitas sumber daya manusia, terdapat sejumlah tugas penting yang perlu dilakukan guna meningkatkan mutu SDM. Ini melibatkan penyempurnaan pada SDM yang sudah ada, perencanaan SDM yang optimal, dan evaluasi ulang terhadap manajemen SDM.

Stres kerja sangat berakibat dalam kinerja pegawai, ketika pegawai mampu melayani semua kebutuhan pengunjung secara efektif maka pegawai wanita memiliki kinerja yang baik, maka akan menghasilkan kepuasan dalam bekerja tetapi ketika pegawai wanita tidak mampu melayani kebutuhan pengunjung sehingga mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dan oleh sebab itu aspek yang perlu diperhatikan oleh sebuah instansi khususnya dilingkungan Dinas kesehatan adalah kinerja pegawai, karena pekerjaan ini menyangkut dengan pelayanan masyarakat sehingga kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting. Karena pada dasarnya setiap instansi menginginkan kinerja pegawai yang baik, sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, dengan kualitas individu yang baik pasti menghasilkan hasil kinerja yang baik juga.

Dalam menghadapi konflik dan stres tersebut, penting bagi organisasi dan pemerintah setempat untuk mempertimbangkan solusi yang memungkinkan, seperti fleksibilitas jam kerja, fasilitas penitipan anak, atau alternatif transportasi yang lebih efisien. Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja dan keluarga juga dapat membantu mengurangi beban stres bagi wanita yang bekerja di dinas kesehatan kota pekanbaru dengan jarak tempat kerja yang jauh dari rumah.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru beralamat di Sail, Kec. Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, Riau. Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru yang dahulu bernama Dinas Kesehatan TK II Kotamadya Pekanbaru berdiri pada tahun 1974 dengan Kepala Dinas yaitu Dr. Solohot. Pada tahun 1979, Dinas Kesehatan di kepalai oleh Dr. Abdul Manan. Pada tahun 1994, dikepalai oleh Dr. Ekmal Rusdi.

Dinas kesehatan adalah unsur pelaksana otonomi daerah dalam bidang kesehatan dan dipimpin langsung oleh seorang kepala dinas (kadin) . Dinas kesehatan kota pekanbaru sebagai salah satu satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di pemerintah kota pekanbaru mempunyai tugas untuk membantu kepala daerah dalam penyelenggara pemerintahan daerah di bidang kesehatan.

Adapun jumlah pegawai pada kantor Dinas Kota Pekanbaru sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru Tahun 2024

Jenis Kelamin	Jumlah	Keterangan
Pria	20	15 Menikah 5 Belum Menikah
Wanita	60	52 Menikah 8 Belum Menikah

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru , 2024.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru memiliki banyak pegawai wanita adalah sebesar 75% yang terdiri dari 52 orang yang sudah menikah dan 8 orang yang belum menikah yang artinya jumlah pegawai wanita Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru cukup besar dan memiliki andil yang besar pula.

Berdasarkan dari data latar belakang yang telah peneliti paparkan, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“PENGARUH**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KONFLIK PERAN GANDA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI WANITA PADA DINAS KESEHATAN KOTA PEKANBARU ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru?
2. Apakah stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru?
3. Apakah peran ganda dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda secara parsial terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya pengetahuan analisis konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja pegawai wanita dan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program S1.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja pegawai wanita.

3. Akademis

Hasil penelitiann ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematika meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini hipotesis serta variabel penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian sumber dan jenis data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dan apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Mangkunegara (2017)** Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap aspek-aspek seperti pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja. Semua kegiatan ini diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien dalam mengelola potensi dan kontribusi yang dimiliki oleh sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai suatu proses yang bertujuan untuk memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian. Proses ini mencakup semua nilai yang menjadi kekuatan manusia, diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, MSDM berkaitan dengan upaya mengelola potensi manusia dalam mencapai hasil yang optimal bagi kesuksesan dan pencapaian tujuan organisasi **Sedarmayanti (2017)**.

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset krusial yang berperan sebagai faktor penggerak utama dalam menjalankan seluruh kegiatan atau aktivitas suatu instansi. Oleh karena itu, pengelolaannya harus dilakukan secara efektif melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut **Handoko (2014)**, manajemen sumber daya manusia mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tujuan baik individu maupun organisasi. Definisi ini menggambarkan kompleksitas dan pentingnya peran MSDM dalam merencanakan, mengelola, dan memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan individu dan kesuksesan organisasi.

Menurut **Suparyadi (2015)**, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu sistem yang memiliki tujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Definisi ini menyoroti peran manajemen sumber daya manusia dalam memahami, membimbing, dan membentuk aspek-aspek psikologis dan perilaku karyawan agar sejalan dengan visi dan tujuan organisasi. Dengan pendekatan ini, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia dalam mendukung kesuksesan perusahaan.

Menurut **Kasmir (2019)** Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses pengelolaan aspek-aspek manusia dalam konteks organisasi. Proses ini melibatkan beberapa tahapan, termasuk perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, manajemen karier, serta upaya menjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga mencakup pengelolaan hubungan industrial dan tindakan pemutusan hubungan kerja. Tujuan dari proses ini adalah untuk mencapai tujuan perusahaan sambil meningkatkan kesejahteraan stakeholder yang terlibat. Dengan mengintegrasikan semua aspek tersebut, manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai pilar penting dalam memastikan keseimbangan dan keberlanjutan organisasi .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut **Hasibuan (2016)** sebagai berikut :

Perencanaan (*Planning*) merupakan suatu kegiatan yang melibatkan merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan perusahaan. Proses perencanaan ini mencakup penyusunan program kepegawaian yang terstruktur untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan merencanakan dengan baik, perusahaan dapat memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang tepat pada waktu yang tepat, sehingga memungkinkan kelancaran operasional dan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*) merupakan proses yang melibatkan strukturisasi dan pengaturan semua karyawan dalam organisasi. Kegiatan ini mencakup penetapan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam suatu struktur organisasi yang terorganisir. Tujuan dari pengorganisasian adalah untuk menciptakan suatu kerangka kerja yang jelas, menghindari tumpang tindih dalam tanggung jawab pekerjaan, serta memastikan bahwa setiap individu memahami perannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, pengorganisasian berperan penting dalam membentuk efisiensi dan keteraturan di dalam suatu organisasi.

Pengarahan (*Directing*) adalah suatu kegiatan yang melibatkan upaya untuk mengarahkan dan membimbing semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja dengan efektif dan efisien. Tujuan dari pengarahan ini adalah untuk memastikan bahwa seluruh anggota tim bekerja bersinergi untuk mencapai tujuan perusahaan, memenuhi kebutuhan karyawan, dan memberikan manfaat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kepada masyarakat. Dalam konteks ini, peran pemimpin atau manajer sangat penting dalam memberikan arahan, motivasi, dan bimbingan kepada karyawan agar mereka dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Pengendalian (*Controlling*) adalah suatu kegiatan yang melibatkan proses pengawasan terhadap karyawan untuk memastikan kepatuhan mereka terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Apabila terjadi penyimpangan dari rencana atau aturan perusahaan, maka perlu dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan agar kinerja dapat dikendalikan dan diarahkan kembali sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pengendalian menjadi instrumen penting dalam menjaga kualitas pelaksanaan tugas dan menjamin bahwa setiap penyimpangan dapat segera diidentifikasi dan diperbaiki untuk mencapai efektivitas dan efisiensi yang diinginkan oleh perusahaan.

- e. Pengadaan (*Procurement*) adalah suatu proses yang melibatkan penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi karyawan baru dengan tujuan untuk mendapatkan individu yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan perusahaan. Proses pengadaan ini mencakup langkah-langkah untuk menarik calon karyawan, melakukan seleksi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, menemukannya di posisi yang tepat, memberikan orientasi terhadap budaya dan prosedur perusahaan, serta melakukan induksi untuk memastikan adaptasi yang lancar ke dalam lingkungan kerja baru. Dengan melakukan pengadaan yang efektif, perusahaan dapat memastikan keberlanjutan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Pengembangan (*Development*) adalah suatu proses yang melibatkan peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Proses ini bertujuan untuk memperbarui dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan individu agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan masa kini dan masa depan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus dirancang sesuai dengan kebutuhan organisasi serta perkembangan industri atau sektor tertentu. Dengan menerapkan pengembangan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjawab tantangan dan perubahan dalam lingkungan kerja.

g. Kompensasi (*Compensation*) adalah kebijakan yang melibatkan pemberian balas jasa kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Balas jasa ini dapat berupa penggantian secara langsung (*direct*) dalam bentuk gaji, tunjangan, atau bonus, serta dapat juga bersifat tidak langsung (*indirect*) seperti asuransi, fasilitas kesehatan, atau keuntungan lainnya. Kompensasi bertujuan untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan mereka, dan menjaga daya tarik perusahaan sebagai tempat bekerja yang kompetitif. Dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan kontribusi karyawan, perusahaan dapat memastikan retensi bakat dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Pengintegrasian (*Integration*) adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Melalui pengintegrasian, perusahaan dan karyawan diharapkan dapat mencapai tujuan bersama. Dengan memahami dan menyelaraskan kepentingan kedua pihak,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tercipta hubungan kerja yang harmonis di mana perusahaan dapat mencapai laba, sementara karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka melalui hasil pekerjaan yang mereka lakukan. Pengintegrasian ini mengarah pada penciptaan lingkungan kerja yang positif dan saling menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat.

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik dan mental karyawan, serta memperkuat loyalitas mereka agar tetap mau bekerjasama hingga masa pensiun. Upaya pemeliharaan ini sangat penting dalam menjaga kesejahteraan dan kepuasan karyawan, serta mendorong retensi karyawan hingga mencapai masa pensiun. Melalui pemeliharaan, perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan terhubung secara emosional dengan perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kontribusi jangka panjang.

Kedisiplinan adalah suatu keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan merujuk pada sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan patuh terhadap aturan dan norma yang berlaku. Kedisiplinan menjadi faktor penting dalam menjaga ketertiban, efisiensi, dan keberlanjutan operasional perusahaan. Kesadaran untuk mematuhi peraturan-peraturan tersebut menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan dapat meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan bersama di dalam organisasi.

Pemberhentian (*Separation*) adalah suatu keadaan di mana hubungan kerja seseorang dengan suatu perusahaan diakhiri. Pemberhentian dapat terjadi atas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

berbagai alasan, termasuk keinginan karyawan, keputusan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab-sebab lainnya. Proses pemberhentian dapat melibatkan prosedur dan regulasi yang diatur oleh perusahaan, serta memperhatikan hak dan kewajiban yang berlaku baik bagi karyawan maupun perusahaan. Pemberhentian merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang perlu dikelola dengan baik untuk memastikan proses berlangsung transparan dan adil, serta meminimalkan dampak negatif pada karyawan dan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian sangat penting untuk keseluruhan operasional dan keberhasilan suatu perusahaan. Setiap fungsi memiliki peran khusus dalam mengelola sumber daya manusia, memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan norma perusahaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Integrasi dan koordinasi dari semua fungsi ini membantu perusahaan mencapai tujuannya, menjaga kesejahteraan karyawan, dan mengelola dinamika hubungan kerja dengan baik.

1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sedarmayanti (2017)**, manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain:

Memberikan saran kepada manajemen mengenai kebijakan SDM guna memastikan bahwa karyawan di dalam organisasi atau perusahaan tetap

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

termotivasi dan mencapai kinerja tinggi, sambil menyediakan sarana yang dibutuhkan untuk menghadapi perubahan.

Menjaga dan menjalankan kebijakan serta prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menangani krisis dan situasi sulit dalam interaksi antar karyawan untuk mencegah gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menyediakan fasilitas komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.

Mendukung evolusi arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara menyeluruh dengan mempertimbangkan aspek Sumber Daya Manusia (SDM).

Memberikan dukungan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.4 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Afandi (2018)** menyatakan bahwa indikator manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Penugasan kerja, yang memberikan detail mengenai pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.
2. Kualitas kerja, terutama dalam menetapkan hasil kerja yang diharapkan.
3. Kuantitas, atau jumlah keseluruhan tenaga kerja yang dihasilkan oleh pekerja.
4. Produktivitas dan ketepatan waktu pegawai.
5. Efektivitas biaya, atau penggunaan biaya yang masuk akal dan efektif.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2016)**, kinerja karyawan merujuk pada hasil



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut **Kasmir (2016)** juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang tercapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut **Mangkunegara (2012)**, Kinerja adalah hasil kerja yang diberikan oleh seorang karyawan terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja ini didasarkan pada kecerdasan spiritual, intelegensia, kecerdasan emosional, serta kecerdasan untuk mengubah kendala menjadi peluang. Selain itu, kinerja juga melibatkan keterampilan fisik yang diarahkan pada optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan. Pendapat tersebut sejalan dengan, yang mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, definisi kinerja menunjukkan bahwa pencapaian seorang karyawan dalam tugas dan tanggung jawabnya terkait erat dengan hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dan ini didasarkan pada kecerdasan spiritual, intelegensia, dan emosional **Dando (2021)**

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sebagaimana menurut **Sutrisno (2009)** menyebutkan “faktor yang dapat mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan”Selanjutnya menurut **Masram (2017)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Efektivitas dan efisiensi.

Jika suatu tujuan akhirnya tercapai, kita dapat menyimpulkan bahwa kegiatan tersebut efektif. Namun, jika akibat-akibat yang tidak diinginkan muncul, penilaian penting dilakukan berdasarkan hasil yang dicapai, yang dapat mengakibatkan kepuasan meskipun kegiatan tersebut efektif, tetapi dinilai tidak efisien.

Otoritas (wewenang).

Otoritas merujuk pada sifat dari suatu komunikasi atau pemerintahan dalam suatu struktur organisasi formal, yang diberikan kepada seorang anggota organisasi untuk memerintah atau memberikan arahan kepada anggota lainnya guna melaksanakan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin.

Disiplin merujuk pada ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif.

Ini berkaitan dengan kemampuan berpikir dan kreativitas dalam menghasilkan ide untuk merencanakan sesuatu yang terkait dengan tujuan organisasi.

2.2.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut **Mangkunegara (2017)** antara lain sebagai berikut:

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.3 Konflik Peran Ganda

2.3.1 Pengertian Konflik Peran Ganda

Menurut **Greenhouse dan Beutell (1985)** konflik peran ganda adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga. Hal ini biasanya terjadi pada saat individu berusaha untuk memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya. Pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga ditentukan oleh sebagian besar keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain.

Konflik peran ganda (*Work-family conflict*) dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran di mana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat dipadukan secara mutlak dalam beberapa aspek. Biasanya, ini terjadi ketika seseorang berupaya memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dan upaya tersebut dipengaruhi oleh kemampuan individu tersebut untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya. Dalam konteks ini, pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga juga dipengaruhi oleh kemampuan individu tersebut untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya **Nurma Rizah & Marginingsih (2023)**.

Menurut **Amrulloh & Pamungkas (2021)**. Peran ganda dapat didefinisikan sebagai keadaan di mana seseorang memiliki jabatan, posisi, atau tanggung jawab lebih dari satu, sehingga membuat individu tersebut memiliki tanggung jawab yang lebih banyak . Peran ini tercermin dalam perilaku seseorang, dan dengan adanya banyak peran yang dimiliki, konflik peran ganda dapat timbul.

Dalam kehidupan manusia, konflik seringkali menjadi bagian tak terpisahkan. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki berbagai kepentingan dalam hidupnya, dan setiap individu pasti mengalami konflik pada suatu saat. Sudut pandang yang berbeda terhadap timbulnya konflik dapat memberikan kekuatan dan merangsang pemikiran untuk mengatasi tindakan selanjutnya. Di sisi lain, konflik juga bisa merusak atau menghancurkan suatu kegiatan, bergantung pada bagaimana kita menghadapinya. Istilah "konflik" berasal dari bahasa Latin "*configure*," yang artinya saling memukul. Dalam bahasa Inggris, kata ini diadopsi menjadi "*conflict*," dan dikenal dalam bahasa Indonesia sebagai "konflik" **Amrulloh & Pamungkas (2021)**.

2.3.2 Indikator Konflik Peran Ganda

Indikator Konflik Peran Ganda Menurut **Greenhaus dan Beutell (1985)** ada tiga jenis *work-family conflict* (WFC) sebagai berikut:

1) *Time-based conflict* (waktu) *Time-based conflict* merujuk pada waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan satu tuntutan peran, baik dari keluarga maupun pekerjaan, yang dapat mengurangi waktu untuk memenuhi tuntutan lainnya. Terdapat dua bentuk *time-based conflict*:

- a) Tuntutan waktu dari satu peran membuat individu secara fisik tidak dapat memenuhi harapan dari peran lain.
- b) Adanya tuntutan waktu dapat menyebabkan individu terfokus pada satu peran, pada saat seharusnya mereka mencoba memenuhi tuntutan peran yang lain.

2) *Strain –bades conflict* (tekanan) Tekanan peran (*role strain*) terjadi ketika tekanan yang muncul dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan, ketegangan, dan kecemasan pada individu. Pekerja dapat mengalami beban energi yang besar akibat tekanan fisik dan psikologis, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka. Tekanan psikologis yang negatif dapat menyebabkan seseorang lebih fokus pada satu peran, sehingga tidak mampu memenuhi tuntutan peran lainnya dengan baik.

3) *Behavior –based conflict* (perilaku) Konflik peran ganda terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diharapkan oleh dua peran yang dimiliki seseorang, yakni peran di pekerjaan dan peran di keluarga.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Menurut (Bellavia & Frone (2005) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi mendefinisikan Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) menjadi tiga faktor, yaitu:

Dalam Diri Individu (*General Intra Individual Predictors*) .Ciri demografis seperti jenis kelamin, status keluarga, dan usia anak terkecil dapat menjadi faktor risiko konflik peran ganda. Sebagai contoh, wanita cenderung lebih berpotensi mengalami konflik peran karena tugas-tugas rumah tangga sering kali dianggap sebagai tanggung jawab utama wanita daripada laki-laki. Selain itu, faktor kepribadian seperti *negative affectivity*, daya tahan, dan ketelitian dapat berfungsi sebagai benteng yang melindungi individu dari potensi konflik peran.

2. Peran Keluarga (*Family Role Predictors*) .Pembagian waktu untuk pekerjaan di keluarga, termasuk pengasuhan dan tugas rumah tangga, serta stresor dari keluarga seperti kritik, beban dari anggota keluarga, konflik peran dalam keluarga, dan ambiguitas peran dalam keluarga, semuanya dapat menjadi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap konflik peran ganda.

Peran Pekerjaan (*Work Role Predictors*) Pembagian waktu, tekanan dari pekerjaan (seperti tuntutan pekerjaan, overload, konflik peran kerja, ambiguitas peran kerja, atau ketidakpuasan), karakteristik pekerjaan (seperti kerjasama dan rasa aman dalam pekerjaan), dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, serta karakteristik tempat kerja, semuanya dapat berperan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda. Jumlah tugas yang berlebihan, kerja lembur, atau tugas di luar kota dapat menyebabkan karyawan menghabiskan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lebih banyak waktu untuk pekerjaan dan perjalanan, yang kemudian dapat meningkatkan risiko konflik peran ganda.

Dalam pengertian ini, termasuk istri yang juga berusaha untuk memperoleh penghasilan bersama suaminya, sehingga wanita yang bekerja dapat dianggap memiliki peran ganda. Secara umum, disesuaikan dengan keadaan sosial dan budaya yang tumbuh dan berkembang di Indonesia, dapat disimpulkan bahwa ada tiga tugas utama wanita dalam rumah tangga, yaitu:

Sebagai istri, untuk dapat mendampingi suami sebagai kekasih dan sahabat, serta bersama-sama membimbing keluarga agar bahagia.

Sebagai pendidik, bertanggung jawab dalam membina generasi muda agar anak-anak dibekali kekuatan rohani maupun jasmani yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

3. Sebagai ibu rumah tangga, untuk menciptakan lingkungan yang aman dan teratur bagi seluruh anggota keluarga.

2.4 Stress Kerja

2.4.1 Pengertian Stress Kerja

Menurut **Rivai (2009)** stres kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan. Menurut **Handoko (2011)** juga mengemukakan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan adanya tekanan yang memengaruhi kondisi fisik seseorang dalam menghadapi

pekerjaan, yang membuat seseorang merasa tidak tenang saat menjalankan aktivitasnya.

Menurut **Prabu (2016)** mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut **Gibson dkk (2018)** menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu respons penyesuaian yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan/atau proses psikologis, yang muncul sebagai konsekuensi dari tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menimbulkan permintaan psikologis dan/atau fisik yang berlebihan kepada seseorang.

2.4.2 Dampak Stress Kerja

Dampak Stress Kerja Dampak dari stres kerja dapat di kelompokkan menjadi 3 kategori menurut **Robbins (2008)** sebagai berikut:

- a. Gejala Fisiologis, yaitu stres dapat menimbulkan perubahan dalam metabolisme tubuh, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, menyebabkan sakit kepala, serta dapat berkontribusi pada risiko serangan jantung.
 - b. Gejala Psikologis, stres yang terkait dengan pekerjaan dapat menghasilkan ketidakpuasan dalam lingkungan kerja. Dalam konteks pekerjaan, hal ini bisa menciptakan ketegangan, kecemasan, reaksi marah yang cepat, kebosanan, penurunan konsentrasi, dan kecenderungan untuk menunda-nunda tugas.
 - c. Gejala Perilaku mencakup perubahan dalam pola hidup, kegelisahan, kebiasaan merokok, konsumsi makanan berlebihan, dan gangguan tidur.
- Dampak dari stres, menurut penulis, dapat memengaruhi aspek fisik, psikologis, dan perilaku manusia. Sebagian besar dampak tersebut bersifat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

negatif, mempengaruhi aktivitas sehari-hari atau kinerja pekerjaan, yang kemudian menimbulkan tekanan akibat stres.

2.4.3 Faktor Faktor yang Berpengaruh Terhadap Stres Kerja

Menurut **Robbins (2008)** mengatakan timbulnya stres di pengaruhi oleh beberapa faktor-faktor:

1. Faktor Organisasi. Faktor organisasi juga memiliki dampak signifikan terhadap stres kerja karyawan, karena segala aktivitas di dalam perusahaan berkaitan erat dengan karyawan. Salah satunya adalah tuntutan kerja atau beban kerja yang berlebihan, terutama pekerjaan yang membutuhkan tingkat tanggung jawab tinggi, dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi.
2. Faktor Lingkungan. Lingkungan sosial memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan. Dukungan sosial dapat berperan sebagai pendorong bagi seseorang dalam menjalani pekerjaannya. Jika lingkungan sosial tidak mendukung, maka tingkat stres karyawan cenderung meningkat.
3. Faktor Individu. Faktor individu, terutama kepribadian seseorang, memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi tingkat stres karyawan. Kepribadian seseorang dapat menjadi penentu apakah seseorang tersebut rentan mengalami stres atau tidak.

2.4.4 Indikator Stress Kerja

Indikator Stres Kerja Kinerja pegawai akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Robbins (2006) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.5 Pengaruh Antar Variable

2.5.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua domain utama di mana seseorang menghabiskan sebagian besar waktunya. Hubungan antara pekerjaan dan keluarga tidak hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan hidup, tetapi juga memiliki dampak signifikan pada perkembangan individu. Melalui pekerjaan, seseorang dapat mengubah lingkungan sekitarnya dan mengalami pertumbuhan pribadi yang memperkaya hidup dan semangatnya. Di sisi lain, keluarga merupakan masyarakat manusia yang penuh dengan kasih sayang, di mana seseorang dapat mengembangkan diri, mencapai pemenuhan diri, serta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merasakan kebahagiaan dan harapan **Widiyanto & Sanusi (2021)**.

Konflik peran ganda merujuk pada adanya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga dengan tanggung jawab di tempat kerja. Karyawan wanita, khususnya yang sudah menikah dan memiliki anak, seringkali menghadapi beban peran dan tanggung jawab yang lebih berat dibandingkan dengan wanita yang belum menikah. Dalam konteks ini, terjadi dualitas peran antara tanggung jawab dalam keluarga dan karier, menciptakan konflik peran ganda bagi wanita tersebut **Widiyanto & Sanusi (2021)**.

H1 = Diduga Konflik Peran Ganda berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan wanita pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

2.5.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan mencakup perhatian terhadap tingkat stres kerja yang dialami oleh mereka. Stres kerja yang tinggi atau rendah, jika terjadi secara berkelanjutan dalam jangka waktu yang lama, dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan karena adanya tekanan dalam menjalankan tugas. Teori mendukung pandangan ini dengan menyatakan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada penurunan kinerja karyawan secara drastis **Wirya (2020)**.

Menurut **Robbins (2016)** menyatakan bahwa tingkat stres yang dapat dikendalikan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan membuat mereka lebih intens, waspada, dan kreatif dalam menjalankan tugas. Namun, jika tingkat stres berlebihan, dapat mengakibatkan penurunan kinerja mereka.

H2 = Diduga Stress Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan wanita pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

2.5.3 Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita

Konflik peran ganda dan stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam literatur, konflik peran ganda (*work-family conflict*) dijelaskan sebagai bentuk konflik antar peran, di mana perhatian yang sama harus diberikan pada pekerjaan dan keluarga. Khususnya, konflik peran ganda seringkali lebih dirasakan oleh wanita karena mereka harus menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Hubungan antara peran ganda dan stres kerja mempunyai nilai yang sangat kuat, diimbannya. Pertentangan antar peran yang dimiliki oleh individu membuat hambatan dalam pemenuhan peran yang lainnya. Keadaan yang demikian apabila terus berlanjut akan berdampak pada stres kerjanya ketika berada di rumah sakit. Stres kerja ini bisa dikaitkan dengan kualitas pekerjaannya dalam menghadapi pasien sebagai pekerja pelayanan publik yang membutuhkan konsentrasi dan tanggung jawab yang tinggi **Arlinda (2019)**.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa skor rata-rata untuk konflik peran ganda dan stres kerja pada karyawan wanita berada pada kategori cukup tinggi, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kemampuan yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan wanita. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita. Selain itu, konflik peran ganda secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan wanita, di mana semakin tinggi tingkat konflik peran ganda, kinerja karyawan wanita juga akan meningkat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan wanita ternyata juga berpengaruh terhadap kinerja. Meskipun stres kerja umumnya dapat menurunkan kinerja, jenis stres kerja yang berdampak positif, seperti eustress, justru dapat memicu semangat karyawan wanita untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, dan manajemen yang baik diperlukan untuk mengelola dampaknya guna meningkatkan kinerja mereka.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya pada wanita yang harus menjalankan peran di tempat kerja sekaligus memikul tanggung jawab keluarga.

H3 = Diduga Konflik Peran Ganda dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Perspektif Islam Terhadap Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2015)** kinerja kerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Anugrahadi & Prasetyo (2019)**, Islam menilai kinerja religius seseorang melalui beberapa indikator, antara lain, niat bekerjanya yang dilakukan karena Allah, penerapan kaidah, norma, dan syariah secara kaffah dalam bekerja. Kinerja menurut Islam dapat dipahami melalui firman Allah SWT dalam surat An Najm ayat 39-41 yang berbunyi :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ

Artinya : Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, bahwa sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), kemudian dia akan diberi balasan atas (amalnya) itu dengan balasan yang paling sempurna. (QS. An-Najm:39-42).

Surat An Najm ayat 39 juga menggambarkan betapa pentingnya ikhtiar.

Ayat tersebut menunjukkan bahwa hasil yang seseorang peroleh sejalan dengan upayanya. Balasan yang diterima seseorang akan sebanding dengan usaha dan amal perbuatannya. Dengan demikian, tidak ada penindasan atau kerugian sekecil apa pun yang akan diterima, karena setiap tindakan dan usaha akan mendapatkan balasan yang sesuai.

2.6.2 Perspektif Islam Terhadap Konflik Peran Ganda

Dalam hal ini Allah SWT menjelaskan bahwa pria dan wanita diberi hak dan peluang yang sama dalam beramal, bekerja, maupun berprestasi seperti yang tertulis dalam surat An-Nisa ayat 32 Allah SWT berfirman :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ ۗ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا لَهُمْ ۗ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا لَهُنَّ مِمَّا كَسَبْنَ ۗ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya : Janganlah kamu berangan-angan (iri hati) terhadap apa yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. Bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala sesuatu. (Qs. An-Nisa : 32)

Artinya, dalam agama Islam, larangan bagi wanita yang sudah memiliki suami untuk keluar rumah dapat diperbolehkan dalam batasan yang masih aman dan wajar.

Contohnya, wanita diperkenankan keluar rumah untuk mengantar anak sekolah, pergi bekerja guna memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga ketika suami sedang sakit, atau jika suami tidak mampu untuk bekerja. Hal ini diperbolehkan dalam situasi yang dianggap perlu bagi wanita tersebut untuk keluar rumah, asalkan tetap menjaga keselamatan dan mematuhi norma-norma Islam.

2.6.3 Perspektif Islam Terhadap Stress Kerja

Tuntutan pekerjaan saat ini seringkali membuat sebagian orang merasa frustrasi dan stres karena beban dan tanggung jawab yang terlalu besar. Perasaan seperti ini sering kali menghinggap pikiran kita, membuat kita merasa bahwa dunia ini kejam, dan kita harus selalu merasa lelah serta tidak berdaya menghadapi persaingan global yang terjadi saat ini. Akhirnya, stres akibat tuntutan pekerjaan yang berat dapat membuat manusia menjadi putus asa dari rahmat Allah Swt. Padahal, Allah telah memperingatkan dalam Surah Yusuf ayat 87 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰذٰهَبُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُۤوسُفَ وَاَخِيْهِ وَاَلَّا تَاِيْسُوْا مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يَاِيْسُ مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ
اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ

Artinya: Wahai anak-anakku, pergi dan carilah berita tentang Yusuf beserta saudaranya. Janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tidak ada yang berputus asa dari rahmat Allah, kecuali kaum yang kafir.” (Qs. Yusuf : 87)

Tentu saja, kita tidak menginginkan hal seperti itu. Sebagai orang yang beriman, kita sadar akan bagaimana Allah memberikan kemudahan di setiap kesulitan yang kita hadapi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini. Tabel berikut menguraikan penelitian-penelitian sebelumnya sebagai perbandingan sehingga dapat dilihat persamaan dan perbedaannya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Atika Suri, Rino (2023) Atika Suri, (2023)	Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Perawat Wanita Di RSUD Prof.DR.M.A Hanafiah, SM Batusangkar	X1 = Konflik Peran Ganda X2 = Stress Kerja Y = Kinerja Karyawan	1. Jumlah sampelnya 2. Tempat penelitiannya	Hasil Penelitian Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita di RS Prof.Dr.M.A Hanafiah, SM Batusangkar adalah konflik peran ganda dan stres kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja, konflik peran ganda meningkatkan kinerja secara signifikan. Stres di tempat kerja juga meningkatkan kinerja secara signifikan, Studi ini menemukan bahwa konflik peran ganda (multiple role conflict) secara positif dan signifikan mempengaruhi

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

12019

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
<p>1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>				<p>kinerja perawat perempuan di RSUD Hanafiah Batusangkar. Studi ini juga menemukan bahwa konflik kerja-keluarga dan stres kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja secara bersamaan. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (stress kerja) secara signifikan mempengaruhi kinerja perawat perempuan di RSUD Hanafiah Batusangkar.</p>
<p>2.</p>	<p>Statza, Irena, and Q. A. University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja pegawai wanita fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas lambung mangkurat banjarmasin</p>	<p>X1 = konflik pekerjaan – keluarga X2 = konflik keluarga-pekerjaan X3 = stress kerja Y = kinerja pegawai</p>	<p>1. Jumlah sampelnya 2. Tempat penelitiannya 3. Variabel X3</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda, konflik pekerjaan-keluarga, dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita di fakultas isip universitas lambung</p>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
<p>1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>				<p>mangkurat banjarmasin. Konflik peran ganda memiliki pengaruh paling besar, diikuti oleh konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja.</p>
<p>3.</p>	<p>Dini Nurfadillah, Rita Yuni Mulyanti, Nurtiah (2021) (Nurfadillah et al., 2021)</p>	<p>Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja pegawai wanita fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas lambung mangkurat banjarmasin</p>	<p>X1 = Konflik Peran Ganda X2 = Stress Kerja Y = Kinerja Pegawai</p>	<p>1. Jumlah sampelnya 2. Tempat penelitiannya</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa mompreneur (wirausaha wanita) di Kecamatan Cibungbulang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Konflik peran ganda juga berpengaruh negatif terhadap kinerja mompreneur. Namun, pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja mompreneur terbukti signifikan. Ini menunjukkan bahwa</p>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang				momprenneur perlu mengelola konflik peran ganda dan stres kerja dengan lebih baik untuk meningkatkan kinerja mereka.
4.	Endah Prihartini, Dadang Sudirno, Hani Sri Mulyani, Rina Nur'aini (2023) (Prihartini1 et al., 2023)	Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Suryamas Akurasi Cikarang)	X1 =Peran Ganda X2 = Stress Kerja Y = Kinerja Pegawai	1. Jumlah sampelnya 2. Tempat penelitiannya	Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suryamas Akurasi Cikarang. Saran yang diberikan meliputi perhatian lebih terhadap alokasi waktu kerja, evaluasi tugas dan beban kerja, serta peningkatan kolaborasi dengan karyawan.
6.	Firda Nur Aziza, Ryan Sisiawan Putra, Hidayatul Khusnah, Tri Stami (2021) (Riyan et al., 2021)	Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Karyawati	X1 =Peran Ganda X2 = Stress Kerja X3 = Ambiguitas Peran Y = Kinerja Pegawai	1.Jumlah sampelnya 2. Tempat penelitiannya 3. Variabelnya ada tambahan Ambiguita	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda, ambiguitas peran, dan stres kerja memiliki

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>		<p>(Studi Pada Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya)</p>		s	<p>dampak signifikan pada kinerja karyawan wanita. Faktor-faktor ini harus dipertimbangkan dan dikelola secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.</p>
<p>7.</p>	<p>Ardiansyah Japlanisuwartokarnila Ali (2020) (Japlani et al., 2020)</p>	<p>Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Job Stres terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Di Kota Metro)</p>	<p>X1 = Peran Ganda X2 = Stress Kerja Y = Kinerja Pegawai</p>	<p>1. Jumlah sampelnya 2. Tempat penelitiannya</p>	<p>Penelitian menemukan bahwa konflik pekerjaan keluarga tidak memiliki efek positif pada stres kerja, sedangkan konflik keluarga kerja memiliki efek positif pada stres kerja. Stres kerja, pada gilirannya, memiliki efek positif pada kinerja pekerjaan. Konflik kerja keluarga juga memiliki efek negatif pada kinerja pekerjaan, sementara konflik kerja keluarga memiliki efek positif pada kinerja</p>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
8.	Hokhayatul Karomah (2019) & Karomah, (2020)	Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi pada PT. Sukorintex Batang)	X1 =Peran Ganda X2 = Stress Kerja Y = Kinerja Pegawai	1.Jumlah sampelnya 2.Tempat penelitiannya	pekerjaan Konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja. Hasilnya menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, sementara stres kerja tidak berpengaruh.
9.	Neneng Ngenda Arlinda (2019) (Arlinda, 2019)	Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di Blud Rs Konawe Selatan	X1 =Peran Ganda X2 = Stress Kerja Y = Kinerja Pegawai	1.Jumlah sampelnya 2.Tempat penelitiannya	Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja paramedis wanita di rumah sakit. Hasilnya menunjukkan bahwa responden memiliki konflik peran ganda yang tinggi dan stres kerja yang sedang.
10.	Indya Martha , Gregori Prahasta (2023) & Martha & Prahasta, (2023)	Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1 =Peran Ganda X2 = Stress Kerja Y = Kinerja Pegawai	1.Jumlah sampelnya 2. Tempat penelitiannya	Penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik peran ganda (X1) berpengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

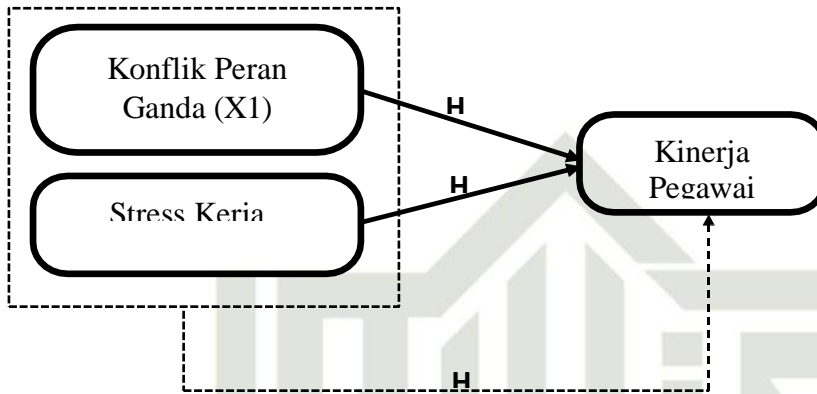
No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	Wanita Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat			positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang pertama diterima. Yang artinya semakin baik karyawan bisa mengatasi konflik perannya maka akan meningkatkan kinerjanya. Stress Kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat,

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


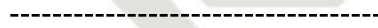
2.8 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Berikut kerangka berpikir yang menjadi landasan berpikir dalam penelitian ini

Keterangan:

-  = Berpengaruh secara parsial.
-  = Berpengaruh secara simultan

2.9 Hipotesis

Dalam konteks penelitian, hipotesis merupakan suatu proposisi atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan. Hipotesis digunakan untuk memberikan penjelasan sementara terhadap temuan penyelidikan dan menawarkan arah untuk pengujian penelitian. Hipotesis berperan sebagai suatu landasan atau kerangka kerja yang memandu proses penelitian lapangan, serta menjadi subjek dan sarana untuk pengumpulan data

(Mukaramah (2019)).

a. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

karyawan Perempuan pada Kantor, Hal ini bermakna instansi perlu memperhatikan konflik peran ganda para karyawan perempuan agar terlaksananya kinerja karyawan yang optimum yaitu dengan cara memberikan pengertian sehingga karyawan perempuan dapat memisahkan perannya secara profesional ketika menjadi karyawan pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat. Pimpinan hendaknya memperhatikan tekanan-tekanan yang dialami karyawan dalam bekerja dengan cara memberikan dukungan secara moral jika para karyawan sedang mengalami permasalahan serta tidak sungkan untuk memberikan saran dan memotivasi para karyawan agar bekerja lebih profesional dengan cara memberikan pelatihan atau memanggil motivator yang akan meningkatkan kembali motivasi kerja para karyawan **Martha & Prahasta, (2023)**.

Berbeda dengan hasil Hipotesis sebelumnya ,pada penelitian ini adalah bahwa karyawan yang mengalami konflik peran ganda yang terlalu besar akan mengalami kelelahan emosional. Kelelahan emosional ini kemudian dapat menyebabkan kurangnya keterikatan pegawai dengan pekerjaan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja yang buruk. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **Neneng Ngenda Arlinda (2019)**.

H1 = Diduga Konflik Peran Ganda berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan wanita pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

b. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita

Dampak stres seringkali diartikan sebagai sesuatu yang negatif, namun dalam penelitian ini stres juga memiliki dampak positif terhadap kinerja. Stres



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dialami oleh karyawan disini adalah stres yang muncul karena konflik peran ganda, seperti masalah rumah tangga, masalah anak, masalah dengan masyarakat dan yang lainnya. Ketika seorang karyawan sedang merasakan stres dengan keadaan rumah maka mereka akan merasakan ketidak nyamanan ketika berada di rumah, dengan kejadian seperti ini pekerja wanita akan cenderung merasa nyaman ketika berada di lingkungan yang berbeda dalam hal ini adalah tempat kerja. Sehingga untuk sedikit melupakan masalah yang ada di rumah, mereka akan menjadi lebih fokus dengan pekerjaan. Bahkan ketika jam bekerja mereka telah habis, tidak sedikit karyawan yang memilih untuk lebih berlama-lama berada di tempat kerja atau lembur **Kriste Riyanni (2018)**.

Hipotesis penelitian ini adalah bahwa stres kerja, yang diartikan sebagai kondisi ketegangan psikis yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir seseorang, memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh **Dewi dkk (2018)**, yang menemukan bahwa stres kerja secara negatif memengaruhi kinerja karyawan.

H2 = Diduga Stress Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan wanita pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

c. **Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja**

Pegawai Wanita

Konflik peran ganda (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang pertama diterima. Yang artinya semakin baik karyawan bisa mengatasi konflik perannya maka akan meningkatkan kinerjanya. Stress Kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan pada kantor Dinas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang kedua ditolak. Yang artinya apabila stress kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja karyawan **Martha & Prahasta (2023)**

Temuan dalam penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berkorelasi negatif dengan kinerja pegawai, yang tercermin dalam rendahnya tingkat kinerja. Rendahnya kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh kesulitan seseorang dalam memenuhi perannya akibat konflik peran ganda. Pegawai yang mengalami konflik peran ganda menyatakan bahwa tekanan yang muncul akibat konflik tersebut berkontribusi pada penurunan kinerja **Arlinda (2019)**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres memiliki potensi untuk mempengaruhi pelaksanaan kerja, tergantung pada tingkat stres yang dialami oleh individu. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat stres dapat menjadi faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian **Arlinda (2019)** menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja memiliki korelasi negatif, yang berarti peningkatan konflik peran ganda dan stres kerja dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan sementara bahwa terdapat hubungan antara konflik peran ganda, stres kerja, dan kinerja pegawai.

H3 = Diduga Konflik Peran Ganda dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

10 Konsep Operasional

Dengan menggunakan kerangka tersebut, konsep operasional variabel dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 2.2 Pengertian Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. (Robbins, 2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja (Robbins, 2006)	Likert
Konflik Peran Ganda (X1)	Konflik peran ganda adalah salah satu dari bentuk interrole conflict yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga. (Greenhaus dan Beutell 1985)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Time-based conflict</i> (waktu) 2. <i>Strain –bades conflict</i> (tekanan) 3. <i>Behavior –based conflict</i> (perilaku) (Greenhaus dan Beutell 1985)	Likert
Stress kerja (X2)	Stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. (Robbins,2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan Organisasi (Robbins,2006)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru, Sail, Kec. Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, Riau. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari 2024 hingga Juni 2024.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Kategori data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.2.1 Data kuantitatif

Analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan proses yang dilakukan setelah pengumpulan informasi dari seluruh responden atau sumber data lainnya. Data kuantitatif diartikan sebagai data numerik atau kualitatif yang telah diberi skor, sesuai dengan definisi yang dikemukakan oleh **Sugiyono (2016)**. Proses analisis data ini melibatkan penggunaan metode statistik dan teknik analisis kuantitatif untuk menarik kesimpulan atau membuat generalisasi berdasarkan data yang telah terkumpul. Analisis data kuantitatif dapat melibatkan penghitungan statistik deskriptif, analisis regresi, uji hipotesis, dan metode-metode lainnya untuk menyajikan, merangkum, dan menginterpretasi data numerik dengan tujuan mendukung temuan penelitian.

3.2.2 Data primer

Data primer menurut **Sugiyono (2016)** adalah jenis sumber data yang memberikan akses langsung kepada pengumpul data untuk memperoleh data tersebut. Peneliti secara pribadi mengumpulkan data dari sumber asli atau lokasi dimana penelitian dilakukan. Pada penelitian ini sumber data yang digunakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah tanggapan responden karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru melalui hasil wawancara maupun kuisioner yang peneliti lakukan.

3.3.3 Data sekunder

Menurut Sugiyono (2016) data sekunder dapat diartikan sebagai jenis sumber data yang memberikan informasi kepada pengumpul data secara tidak langsung, seperti melalui individu atau dokumen lain. Dalam konteks penelitian, informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber tersebut dapat mencakup buku, artikel, makalah, atau data yang diberikan oleh pihak lain. Data sekunder sering digunakan untuk mendukung, melengkapi, atau memberikan konteks pada data primer yang diperoleh langsung dari sumber asli. Sumber data sekunder dapat menjadi tambahan berharga dalam penelitian, membantu peneliti untuk mengembangkan wawasan, mengonfirmasi temuan, atau menggali lebih dalam topik penelitian yang sedang diinvestigasi.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Di antara metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data adalah:

3.4.1 Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, di mana partisipan menjawab pertanyaan atau mengisi formulir tertulis Sugiyono (2016). Format kuisisioner untuk penelitian ini didasarkan pada skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial Sugiyono (2016). Berikut kriteria skor penilaian penelitian :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.1 Kriteria Skor Penelitian

No	Kriteria Penilaian	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	1
2	Setuju (S)	2
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Sumber (Sugiyono,2013)

3.4.2 Wawancara

Pertukaran komunikasi secara langsung dan pertanyaan langsung mengenai subjek penelitian antara pewawancara dengan narasumber atau orang yang diwawancarai merupakan wawancara menurut **Yusuf (2016)**. Wawancara merupakan metode pengumpulan data kualitatif yang memungkinkan peneliti mendapatkan informasi mendalam dan kontekstual dari narasumber. Dalam wawancara, pewawancara memiliki kesempatan untuk menjelaskan pertanyaan, mendapatkan klarifikasi, dan mengeksplorasi pemahaman narasumber secara lebih rinci. Wawancara sering digunakan untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang persepsi, pengalaman, dan pandangan subjek penelitian.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2016)** mengartikan populasi sebagai suatu kategori luas yang terdiri dari benda-benda atau orang-orang yang mempunyai ciri atau kualitas tertentu yang dipilih peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Populasinya terdiri dari manusia dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga terdiri atas seluruh atribut yang dimiliki subjek atau objek, selain objek atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jumlah objek yang diteliti. Dalam konteks penelitian, populasi merupakan keseluruhan unit atau individu yang memiliki karakteristik atau ciri tertentu yang menjadi fokus penelitian.

Populasi penelitian ini adalah karyawan Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru pada tahun 2024 yang berjumlah sebanyak 30 orang.

3.5.2 Sampel

Teknik Sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampling dengan menentukan kriteria kriteria tertentu. Dalam hal ini, karyawan Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru yang dijadikan sampel adalah perempuan yang telah menikah atau pernah menikah. Sebanyak 30 orang karyawan perempuan yang memenuhi kriteria tersebut akan menjadi subjek penelitian. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian terkait konflik peran ganda, stres kerja, dan kinerja karyawan perempuan yang memiliki tanggungan keluarga.

3.6 Uji Kualitas Data

Uji validitas dan reliabilitas digunakan sebagai evaluasi kualitas data pada penelitian ini.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas menentukan dapat diandalkan atau tidaknya suatu alat ukur. Pengujian validitas membantu melihat apakah pernyataan dalam survei dianggap tidak relevan dan harus diganti. Pengujian statistik dapat dilakukan secara manual atau dengan software SPSS di komputer. Menurut **Sugiyono (2016)**, untuk menentukan nilai korelasi antar komponen seluruh alat ukur harus menggunakan rumus korelasi Pearson product moment yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengkorelasikan setiap komponen instrumen dengan skor keseluruhan dan $\alpha = 5\%$.

$$r_{hitung} = \frac{(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien korelasi X dan Y

X = Skor pernyataan variabel bebas (X).

Y = Skor pernyataan variabel terikat (Y).

N = umlah responden.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Untuk memastikan reliabilitas instrumen dilakukan uji reliabilitas. Koefisien alfa Cronbach minimum 0,6 digunakan dalam perhitungan **Sugiyono (2018)**. Rumus berikut ini menjadi dasar metodologi yang digunakan untuk menilai reliabilitas setiap tes.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{St}\right)$$

Keterangan :

r_{11} = koefisien reliabilitas, suatu instrumen tidak dapat diandalkan jika kurang dari 0,7.

$\sum S_i$ = Variasi total pada skor setiap item St berarti varians total.

K = Jumlah barang



3.7 Uji Asumsi Klasik

Menurut **Ghozali (2018)**, pengujian hipotesis klasik merupakan langkah awal sebelum analisis regresi linier berganda. Tujuan pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa koefisien regresi tidak bias, konsisten, dan mempunyai estimasi yang akurat. Untuk melakukan hal ini, perlu diuji empat asumsi klasik:

3.7.1 Uji Normalitas

Asumsi bahwa data berdistribusi normal harus dipenuhi agar analisis parametrik dapat diterapkan. Oleh karena itu, memastikan bahwa data tersebut normal sangatlah penting. Metode grafik Z (*normal probability plot*) adalah tes yang paling banyak digunakan. Data dianggap berdistribusi normal apabila sebarannya pada grafik berpusat pada garis diagonal dan arahnya berimpit dengan garis diagonal **Sarwoko (2018)**. Cara untuk melihat apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak adalah sebagai berikut:

1. Model regresi melengkapi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis.
2. Regresi yang tidak melengkapi asumsi normalitas jika data tidak mengikuti arah garis diagonal atau data menyebar jauh dari garis diagonal.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinieritas untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Cara mendeteksinya adalah sebagai berikut :

1. Meskipun estimasi model regresi empiris menghasilkan nilai R² (RSquare) yang relatif tinggi, namun banyak variabel independen yang tidak secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

2. Jika variabel independen mempunyai korelasi yang cukup tinggi, biasanya $> 0,90$.
3. Nilai toleransi dan faktor inflasi varians menunjukkan multikolinearitas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian antara residu observasi yang satu dengan observasi yang lain dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah yang bersifat homoskedastis atau non-heteroskedastis. Jika varian dari satu kontrol residual ke kontrol lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya disebut heteroskedastisitas. Homoskedastisitas dan tidak heteroskedastisitas disebut model regresi yang baik. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji grafik Scatter Plot, dan jika hasil pengujian tidak menunjukkan pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, berarti variabel tersebut tidak heteroskedastisitas.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Analisis Linier Berganda

Menurut **Sanusi (2016)** Analisis regresi berganda merupakan perpanjangan dari regresi sederhana, dengan memperbanyak jumlah variabel independen (regresi berganda). Analisis regresi dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20 dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Keterangan :

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Konflik Peran Ganda
X2	= Stress Kerja
α	= Konstanta
β_1	= Koefesien Konflik Peran Ganda
β_2	= Koefesien Stress Kerja
ei	= Error Term

3.8.2 Uji Parsial (Uji T)

Pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dipastikan dengan menggunakan uji parsial (t). Uji t menurut **Ghozali (2016)** mengungkapkan, pada taraf signifikansi 5%, seberapa besar kontribusi masing- masing variabel independen terhadap penjelasan variabel dependen. Uji parsial dapat dilihat dari t tabel dan t hitungnya, serta dapat juga dilihat dari tingkat signifikasinya. Rumus penentuan t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 5% uji dua pihak antara lain:

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 ; 0,05/2$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini

ialah sebagai berikut:

- Apabila tingkat signifikan $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, maka H_0

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- b. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.8.3 Uji Simultan (Uji F)

Menurut **Ghozali (2017)** Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah setiap variabel independen dalam model mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji statistik F ditunjukkan pada tabel Anova. Uji F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05, untuk menentukan F tabel maka dapat dilihat dengan formula:

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 ; k$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

Adapun kriteria untuk mengambil keputusan terkait uji secara bersama- sama (simultan) antara lain:

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, dan F hitung $> F$ tabel, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, dan F hitung $< F$ tabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.84 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Ghozali (2017)** Intinya, koefisien determinasi (R^2) mengevaluasi seberapa baik model menjelaskan perubahan variabel dependen. Kisaran nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen memberikan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel dependen. dikuadratkan, kemudian dikalikan 100% untuk mendapatkan koefisien determinasi.

Tabel 3.1 Interval Koefisien

Nilai	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,790	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)



BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Gambaran Umum Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru

Dinas kesehatan adalah unsur pelaksana otonomi daerah dalam bidang kesehatan dan dipimpin langsung oleh seorang kepala dinas (kadin). Dinas kesehatan kota pekanbaru sebagai salah satu satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di pemerintah kota pekanbaru mempunyai tugas untuk membantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kesehatan mempunyai visi yaitu "Masyarakat sehat, Mandiri dan Berkeadilan di Kota Pekanbaru", untuk menyujudkan visi tersebut maka dinas Kesehatan kota pekanbaru melaksanakan misi sebagai berikut:

1. Memantapkan manajemen kesehatan yang dinamis dan akuntabel
2. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat dan swasta
3. Melindungi kesehatan masyarakat dengan tersedianya upaya kesehatan yang paripurna, merata dan berkeadilan
4. Meningkatkan ketersediaan dengan pemerataan sumberdaya tenaga kesehatan.

Dinas kesehatan kota pekanbaru sebagai perpanjangan tangan dari walikota pekanbaru mempunyai tugas dan kewajiban membantu walikota melaksanakan urusan pemerintahan dibidang kesehatan. Dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban tersebut dinas kesehatan kota pekanbaru mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Upaya kesehatan promotive
- b. Upaya kesehatan preventif
- c. Kegiatan proaktif yang dilakukan secara koordinatif dengan sektor lain (status kesehatan dipengaruhi oleh lingkungan, prilaku, pelayanan kesehatan dan genetika).
- d. Adapun fungsi dinas kesehatan kota pekanbaru ialah:Perumusan kebijakan teknis dibidang kesehatan
 - a. Mengkoordinasikan upaya kesehatan di kota pekanbaru.
 - b. Mempersiapkan kebijaksanaan pelaksanaan upaya kesehatan di kota pekanbaru
2. Memberikan perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum di bidang. Kesehatan
 - a. Melaksanakan bimbingan dan pengendalian pembinaan kesehatan masyarakat, pelayanan medik, pemberantasan penyakit menular dan penyehatan lingkungan pemukiman serta pengawasan obat dan makanan.
 - b. Melaksanakan peningkatan kemampuan tenaga kesehatan dan penyusunan program serta pendataan.
- e. Pengelolaan urusan kesekretariatan.

Adapun susunan organisasi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru terdiri dari:

- a. Kepala Dinas.
- b. Sekretaris, membawahi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Sub Bagian Umum.
2. Sub Bagian Keuangan.
3. Sub Bagian Program.
- c. Bidang Sumber Daya, membawahi
 - Seksi Sarana dan Prasarana Fisik.
 - Seksi Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan.
 - Seksi Farmasi dan Alkes.
- d. Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, membawahi:
 1. Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular.
 2. Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa.
 3. Seksi Surveilans dan Imunisasi.
- e. Bidang Kesehatan Masyarakat, membawahi:
 1. Seksi Promkes dan Pemberdayaan Masyarakat.
 2. Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi.
 3. Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olahraga.
 4. Bidang Pelayanan Kesehatan, membawahi:
 - Seksi Pelayanan Kesehatan Dasar dan Jaminan Kesehatan.
 - Seksi Perizinan dan Peningkatan Mutu.
 - Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan.



- Unit Pelaksana Teknis (UPT).
- Kelompok Jabatan Fungsional.

4.2 Sejarah Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru

Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru berada di Perkantoran Tenayan Raya yang beralamat di Sail, Kec. Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, Riau. Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru yang dahulu bernama Dinas Kesehatan TK II Kotamadya Pekanbaru berdiri pada tahun 1974 dengan Kepala Dinas yaitu Dr. Solohot. Pada tahun 1979, Dinas Kesehatan di kepalai oleh Dr. Abdul Manan. Pada tahun 1994, dikepalai oleh Dr. Ekmal Rusdi.

Pada tahun 2001 dengan diberlakukannya Otonomi Daerah dan sesuai dengan Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) yang baru, Dinas Kesehatan TK II Kotamadya Pekanbaru berubah menjadi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru yang dikepalai oleh Dr. Saiful Bahri Rab. Pada tahun 2009-2010 dikepalai oleh Dr. Rini Hermiyati sebagai PLT Kepala Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Pada tahun 2010, dikepalai oleh Dr. Dahril Darwis, M.Kes. pada tahun 2012, dikepalai oleh Zulkifli sebagai PLT Kepala Dinas Kota Pekanbaru. Pada tahun 2013, dikepalai oleh Dr. Rini Hermiyati. Dan pada tanggal 30 April 2015, Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru dikepalai oleh Drg. Helda Suryani Munir, M.Kes. Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru mempunyai kewenangan dan tanggung jawab dibidang kesehatan, dalam melaksanakan tugas dibantu oleh 20 Puskesmas, 2 UPT dan 34 Puskesmas Pembantu.

4.3 Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru

Adapun visi dari Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru adalah "Masyarakat Mandiri untuk Hidup Sehat".

Adapun Misi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru adalah:

1. Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan;
2. Mendorong terwujudnya kemandirian masyarakat untuk hidup sehat;
3. Mewujudkan, memelihara, dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata, dan terjangkau;
4. Meningkatkan upaya pengendalian penyakit dan penanggulangan masalah kesehatan;
5. Meningkatkan dan endayagunakan sumber daya kesehatan.

4.4 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru

4.4.1 Tugas Pokok

Dinas kesehatan mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan dibidang kesehatan sesuai kebijakan Pemerintah Daerah.

4.4.2 Fungsi

Adapun fungsi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru adalah:

1. Perencanaan program-program kesehatan dengan pendekatan peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (preventif), pengobatan penyakit (kuratif) dan pemulihan kesehatan (rehabilitatif);
2. Pembinaan manajemen kesehatan daerah yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kebijakan kesehatan;
3. Pembinaan, pengawasan operasional dan pengendalian atas pengelolaan pelayanan kesehatan pada fasilitas-fasilitas kesehatan baik pemerintah maupun swasta serta fasilitas non kesehatan yang mempunyai pengaruh



kepada kesehatan masyarakat.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

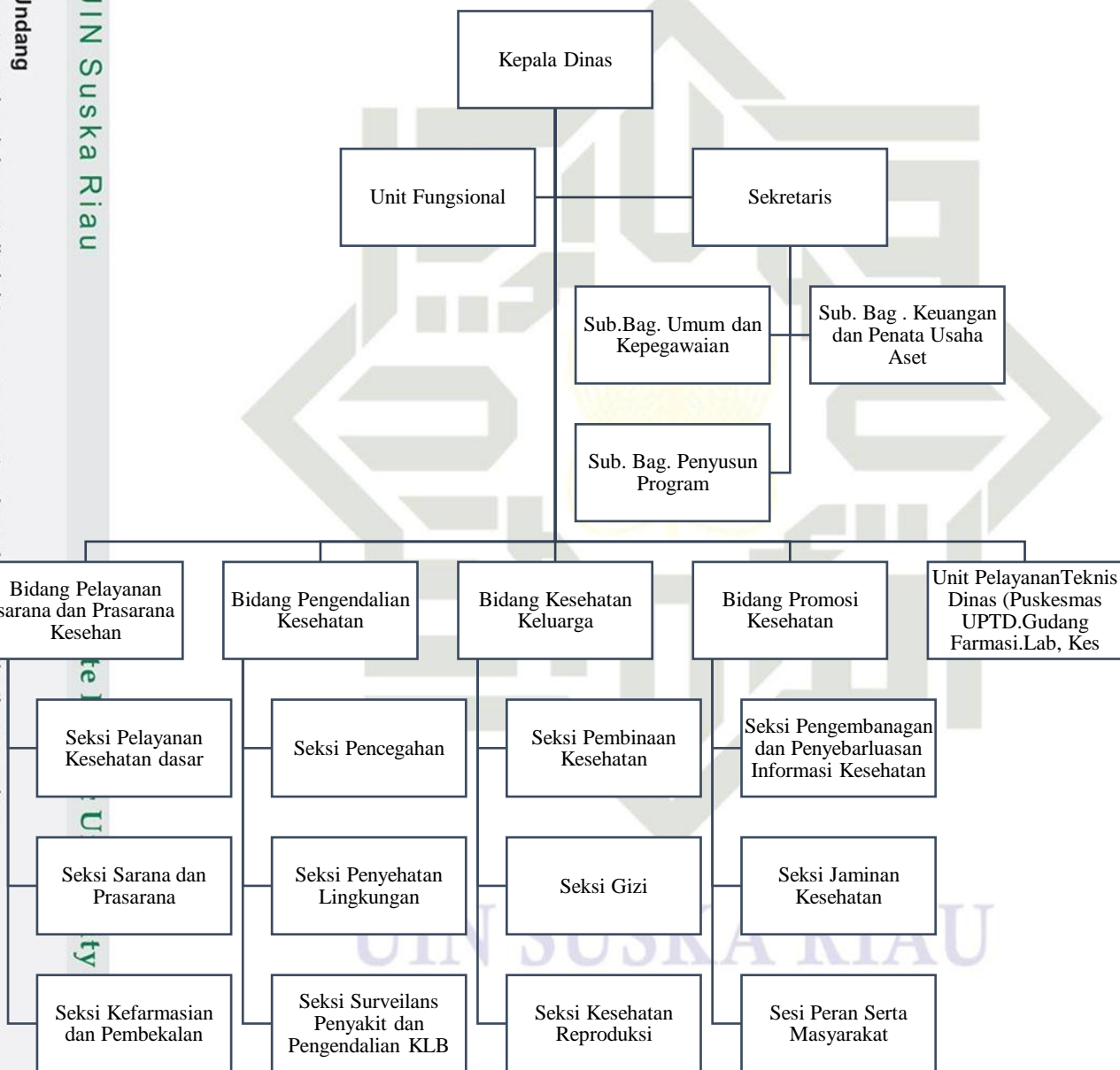
4. Pengupayaan pemberdayaan masyarakat dalam bidang kesehatan;
5. Perencanaan dan pembinaan pelayanan kesehatan keluarga, pelayanan Medis KB dan Gizi Masyarakat
6. Perencanaan, pembinaan, pelaksanaan, pengamatan, pencegahan, dan pemberantasan penyakit dan penanganan kejadian luar biasa bidang kesehatan;
7. Perencanaan, pembinaan, dan pelaksanaan Upaya Kesehatan Lingkungan dan pemantauan dampak pembangunan terhadap Kesehatan Lingkungan;
8. Perencanaan dan pengadaan obat untuk puskesmas dan jaringannya serta pengawasan sarana dan kesediaan farmasi di sarana pelayanan swasta;
9. Pengawasan makanan dan minuman yang berpotensi menimbulkan masalah kesehatan masyarakat dari proses produksi sampai dengan peredarannya;
10. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian sarana pelayanan kesehatan dasar dan rujukan baik pemerintah maupun swasta;
11. Penyusunan, pelaksanaan, dan pengembangan Sistem Kesehatan Daerah;
12. Pengembangan sistem pembiayaan kesehatan melalui jaminan Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat dan ataun sistem lain;
13. Pembinaan dan pengawasan mutu Pelayanan Kesehatan Dasar dan Rujukan;
14. Perencanaan, pelaksanaan dan pembinaan pelayanan kesehatan bagi masyarakat miskin;
15. Penanggulangan masalah darurat dan berencana;
16. Perencanaan, penyelenggaraan dan pengembangan Sistem Informasi Kesehatan

Daerah.

17 Perencanaan, pengembangan, dan pendayagunaan sumber daya kesehatan;

4.5 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru

Gambar 4. 1 Srtuktur Organisasi



1. Kepala Dinas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

an Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepala Dinas bertugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah sesuai asas otonomi daerah dan tugas pembantuan dalam bidang kesehatan. Kepala Dinas bertugas untuk merumuskan kebijakan baik kebijakan operasional maupun teknis terkait tentang kesehatan, mengarahkan kegiatan dan penyusunan program Dinas Kesehatan sesuai usulan tata usaha, UPTD, Puskesmas.

Sekretari

Sekretaris memiliki beberapa tugas pokok untuk membantu kerja Kepala Dinas Kesehatan dalam menyelenggarakan pelayanan, perencanaan, mengendalikan, memantau, mengevaluasi program, aset dan pengembangan dalam bidang medis serta melakukan pembinaan administrasi. Sekretaris membawahi beberapa Kepala Sub. Bagian, yaitu:

- Sub Bagian Umum dan kepegawaian: memiliki tugas untuk membantu sekretaris menyelenggarakan fungsi ke tatasahaan, rumah tangga, serta pengelolaan administrasi kepegawaian.
 - Sub Bagian Keuangan dan Penata usahaan aset: memiliki tugas membantu sekretaris untuk melaksanakan kegiatan anggaran berdasarkan kinerja serta pertanggung jawaban keuangan. Sub Bagian Penyusunan Program: memiliki tugas mebanu sekretaris untuk melaksanakan perencanaan, pembinaan, pengendalian data, serta melakukan evaluasi program dinas.
3. Bidang Pelayanan, Sarana dan Prasarana Kesehatan

Yaitu memiliki tugas untuk membantu Kepala Dinas melaksanakan kegiatan pelayanan medis dasar, pelayanan rujukan, atau pelayanan khusus. Kepala bidang membawahi beberapa seksi, yaitu:



- a. Seksi Pelayanan Dasar dan Rujukan;
- b. Seksi Sarana dan Prasarana;
- c. Seksi Kefarmasian dan Perbekalan
- d. Bidang Pengendalian Kesehatan.

Yaitu memiliki tugas untuk membantu Kepala Dinas melaksanakan kegiatan kesehatan lingkungan dan pemberantasan penyakit. Kepala bidang membawahi beberapa seksi yaitu:

- a. Seksi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit;
- b. Seksi Penyehatan Lingkungan;
- c. Seksi Surveilans Penyakit dan Pengendalian KLB.

5. Bidang Kesehatan dan Keluarga

Yaitu bertugas untuk membantu Kepala Dinas melaksanakan kegiatan peningkatan taraf kesehatan. Kepala bidang membawahi beberapa seksi, yaitu:

- a. Seksi Pembinaan Kesehatan Keluarga dan KB;
- b. Seksi Gizi;
- c. Seksi Kesehatan Reproduksi.

6. Bidang Promosi Kesehatan

Yaitu memiliki tugas untuk membantu melaksanakan kegiatan promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat. Bidang ini membawahi beberapa seksi, yaitu:

- a. Seksi Pengembangan dan Penyebarluasan Informasi Kesehatan:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Seksi Jaminan Kesehatan:
- c. Seksi Peran serta Masyarakat.

7. Unit Pelaksanaan Teknik Dinas (Pusk. UPTD, Gudang Farmasi, Lab. Kes)

Yaitu memiliki tugas untuk melaksanakan tugas operasional di wilayah kerja masing-masing yang mencakup bimbingan, penyuluhan, pembinaan, dan pelatihan dalam bidang kesehatan.

- 8. Unit Fungsional yaitu memiliki tugas untuk melaksanakan sebagian tugas dalam bidang kesehatan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Koefisien regresi variable konflik peran ganda sebesar 1.062 menyatakan bahwa jika konflik peran ganda mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja pegawai wanita akan mengalami peningkatan sebesar 1.062. Diketahui thitung (2.014) < t tabel (2.051) dan sig. (0,054) > (0,05). Artinya konflik peran ganda secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada kantor Dinas Kesehatan kota Pekanbaru.
2. Koefisien regresi variabel stress kerja sebesar 0,642 menjelaskan bahwa stress kerja mengalami peningkatan 1 satuan kinerja pegawai wanita akan mengalami peningkatan sebesar 0,642. Diketahui thitung (2.637) > t table (2.051) dan Sig. (0,014) < (0,05). Artinya stress kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada kantor dinas kesehatan kota pekanbaru.
3. Secara simultan diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar (5.791) dengan signifikan (0,008) dan jumlah Ftabel statistik sebesar 3,34. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Fhitung sebesar (5.791) > Ftabel (3,34) dengan signifikan 0,008 < 0,05. Artinya secara simultan konflik peran ganda dan stress kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Kantor Dinas kesehatan Kota Pekanbaru.



4. Nilai korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,548 dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang antara variabel independen terhadap dependen. Nilai R square sebesar 0,300 atau 30 % menunjukkan bahwa pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai wanita yaitu sebesar 30%, sedangkan sisanya sebesar 70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dan tidak digunakan peneliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Dalam konflik peran ganda pegawai ,untuk mengatasi cepat kelelahan karena pekerjaan . Pegawai bisa prioritaskan tugas, identifikasi tugas-tugas yang paling penting dan mendesak. Fokuskan energi pada tugas-tugas penting terlebih dahulu.
2. Untuk mengatasi Permasalahan keluarga yang mungkin terjadi , pegawai bisa bicarakan dengan anggota keluarga diskusikan masalah yang ada dengan anggota keluarga. Komunikasi yang baik bisa membantu menemukan solusi bersama. Dan bagi waktu untuk keluarga, Sisihkan waktu khusus untuk bersama keluarga. Ini bisa membantu menjaga keseimbangan dan meringankan beban pikiran.
3. Bagi Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru terkhusus bagi wanita yang sudah menikah , disarankan lebih memperhatikan stress kerja karena ketika pegawai mempunyai stress kerja yang terus menerus maka pada akhirnya akan berdampak negatif yang akibatnya menurunkan kinerja pegawai ,sehingga perlu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menciptakan kondisi kerja dimana pegawai merasa nyaman melakukan tugasnya.

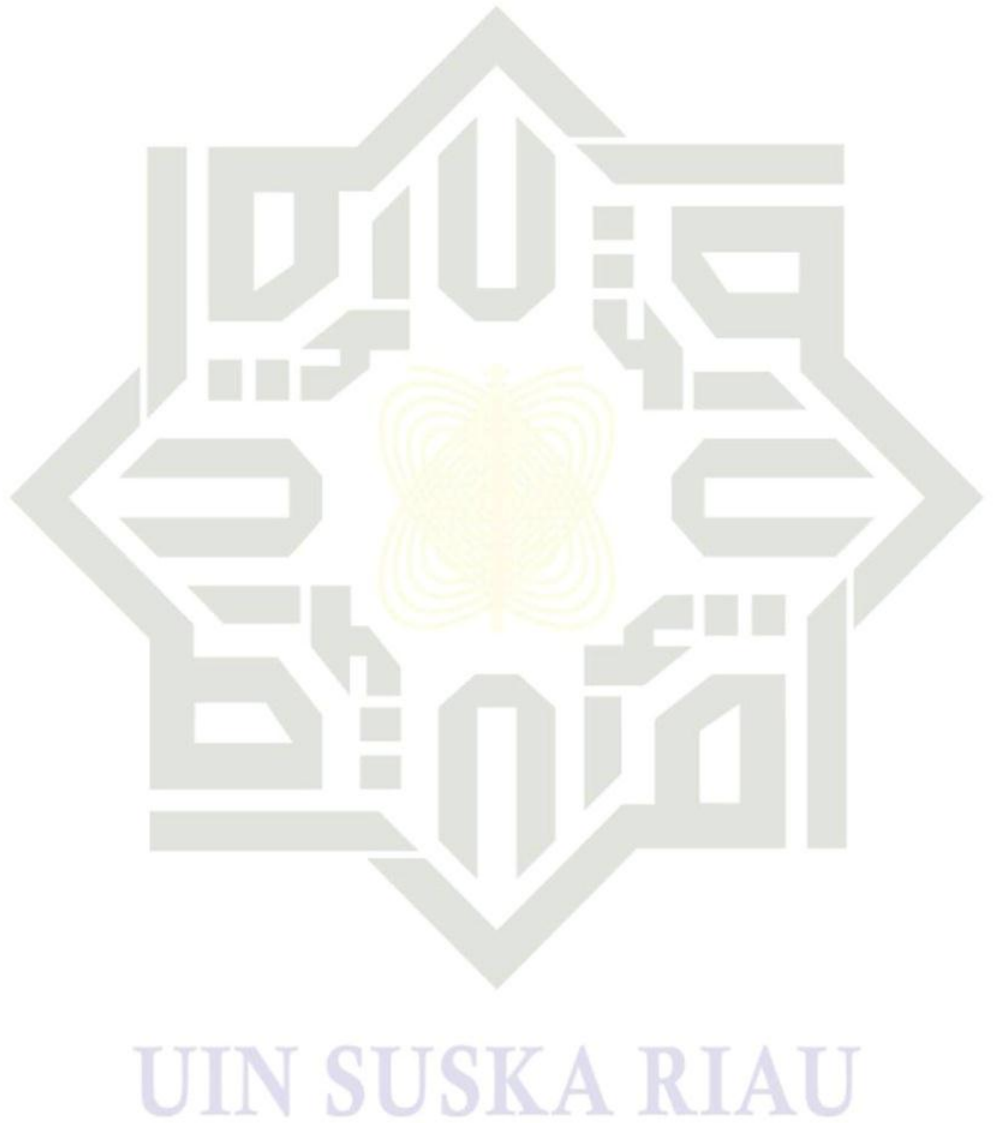
4. Dan bagi penelitian selanjutnya, agar lebih mengembangkan penelitian sejenis yang akan dilakukan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik dibandingkan penelitian yang sebelumnya dilakukan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR PUSTAKA

Sur'an Dan Terjemahan

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Amuloh, D. A. G., & Pamungkas, S. M. (2021). Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Indomarco Prismatama Purwakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*35, 8(1), 35–41.
- Arlinda, N. N. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di Blud Rs Konawe Selatan. *Idea : Jurnal Humaniora*, 185–193. <https://doi.org/10.29313/idea.v0i0.4975>
- Atika Suri, R. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita di RSUD Prof.DR.MA Hanafiah , SM Batusangkar. *Universitas Negeri Padang*, 02(2), 664–674. <https://eprints.ukmc.ac.id/8542/23/EM-2018-1822027-Chapter2.pdf>
- Azulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Armawati, S. (2016). Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita Karier Ditinjau dalam Perspektif Islam). *Jurnal Edutama*, 2(2), 1–11. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30734/jpe.v2i2.24>
- Bermayan, R. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara V. *UNES Journal of Social And Economics Research*, 3(2), 147. <https://doi.org/10.31933/ujser.3.2.147-159.2018>
- Hani, T. Handoko. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ismiati, N. (2020). Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja polisi wanita di polresta padang. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 1–11.
- Japlani, A., Suwanto, & Ali, K. (2020). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Job Stress Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Di Kota Metro)*. 10(2).
- Karomah, R. (2020). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi pada PT. Sukorintex Batang). *AKSES: Jurnal Ekonomi*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tanpa izin tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Dan Bisnis, 14(2), 71–82. <https://doi.org/10.31942/akses.v14i2.3271>

Kasim, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.

Riyanni, J. H. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawati Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta. *Jurnal UMKM Dewantara*, 1(2), 28–38.

Maha, L., & Prahasta, G. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(1), 1075–1086. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i1.249>

Nurrahma, A., & Rizqi, K. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Di PT Petronika Kabupaten Gresik: Performance Analysis of Office Employees In Pt Petronika, Gresik District. *Jurnal Teknologi Dan Terapan Bisnis (JTTB)*, 4(1), 37–42.

Nurfadillah, D., Mulyanti, R. Y., & Nurtiah, N. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Momprenuer (Wirausaha Wanita) Di Kecamatan Cibungbulang. *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 14(2), 205–223. <https://doi.org/10.35508/jom.v14i2.4821>

Nurma Rizah, S., & Marginingsih, R. (2023). *Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Pt. Monysaga Prima*. 61–75.

Pangari, R. (2020). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Manajemen Stres Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Karyawati. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 620. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5568>

Pertiwi, N., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(2), 80–94.

Prihartini, E., Sudirno2, D., & Nur'aini, H. S. M. (2023). *ENTREPRENEUR*. 4.

Riyan, R. S. P., Aziza, F. N., Khusnah, H., & Utami, T. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Karyawati (Studi Pada Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya). *Accounting And Management Journal*, 5(2), 67–75. <https://doi.org/10.33086/Amj.V5i2.2500>

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Siswatiningsih, T., & Wening, N. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Yogyakarta. *Jurnal Akmenika*, 18(1).

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI WANITA PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KOTA PEKANBARU

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Dengan Hormat,

Perkenalkan nama saya Andini Putri Sinulingga dari jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan laporan tugas akhir (skripsi) dengan judul "**Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru**". Sehubungan dengan hal tersebut, Saya ingin meminta bantuan dari /Ibu/Saudari untuk membantu Saya dalam mengisi kuesioner ini. Adapun data yang diberikan dalam kuesioner ini dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Atas ketersediaan dan waktunya Saya ucapkan terima kasih.

A. Data Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Wanita

Usia Tahun

Pendidikan Terakhir :

Lamanya Bekerja :

Alamat :

Penilaian Kinerja Yang Anda Dapatkan Dari Kantor

Sangat Baik () Cukup () Sangat Kurang ()

Baik ()

Kurang Baik ()

B. Petunjuk Pengisian Kuisoner

Mohon diberi tanda checklist () pada kolom jawaban ibu/saudari anggap paling sesuai. Pendapat anda dinyatakan dalam skala likert 1 s/d 5 yang memiliki makna:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral(N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)



Daftar Pernyataan

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	1	2	3	4	5

Konflik Peran Ganda (X1)

Konflik Berdasarkan Waktu (Time-Based Conflict)

	Saya lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja daripada keluarga.				
	Saya mendapatkan beban pekerjaan yang banyak di kantor yang mengakibatkan sedikitnya waktu untuk bersama keluarga.				

Konflik Berdasarkan Tekanan (Strain-Based Conflict)

3.	Banyaknya pekerjaan yang di berikan membuat saya cepat kelelahan.				
4.	Permasalahan keluarga mengurangi konsentrasinya untuk menyelesaikan pekerjaan.				

Konflik Berdasarkan Perilaku (Behavior- Based Conflict)

5.	Pekerjaan membuat saya mengurangi waktu bersama keluarga demi tanggung jawab pada pekerjaan.				
6.	Saya merasa kesulitan dalam menyesuaikan perilaku yang tepat untuk keluarga maupun pekerjaan walaupun keduanya menuntut hal yang berbeda pada waktu yang bersamaan.				

Sumber : Menurut Greenhaus dan Beutell

Stres Kerja (X2)

Tuntutan Tugas

1.	Saya merasa lelah karena jarak tempat kerja dan rumah yang jauh .				
2.	Saya merasa tidak cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan rumah dan bersama keluarga karena keterbatasan waktu dan kelelahan kerja.				

Tuntutan Peran

3.	Saya merasa lelah karena sebelum berangkat kerja harus menyiapkan kebutuhan rumah tangga.				
----	---	--	--	--	--

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Penguipaan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Penguipaan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Sa'adeh Islam, Univeristy of Suka Riau
 Sa'adeh Islam, Univeristy of Suka Riau



4.	Saya merasa lelah karena setelah pulang kerja saya harus mengerjakan pekerjaan rumah.					
1. Hak Cipta-Dilindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.						
	Saya menyalahkan diri sendiri karena kurang banyak waktu bersama keluarga dan mendidik anak.					
Tuntutan Antar Pribadi						
	Dalam melakukan pekerjaan sering ada perdebatan antara sesama rekan kerja.					
	Saya sering mengalami perbedaan pandangan antar sesama rekan kerja.					
Struktur Organisasi						
8.	Saya sedih karena diberikan pekerjaan tidak seperti keinginan saya.					
9.	Saya merasa kecewa jika harus dipindah tugaskan ke fungsi/ bagian lain yang tidak sesuai dengan keahlian saya.					
Kepemimpinan Organisasi						
10.	Saya bekerja dibawah pimpinan yang kurang mampu memotivasi.					
11.	Saya bekerja dibawah pemimpin yang tidak adil dalam pembagian tugas.					
12.	Saya merasa lelah jika pimpinan memberikan pekerjaan yang mengharuskan saya untuk lembur, karena saya harus mengerjakan pekerjaan rumah.					
Sumber Menurut Robbins						
Kinerja (Y)						
Kualitas						
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kantor.					
2.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan hati-hati.					
3.	Kemampuan (skill) yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
Kuantitas						
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah dan waktu yang telah ditentukan oleh kantor.					

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 UIN Suska Riau
 Prof. Dr. H. Kasim Kasim
 Staf Pengajar



5.	Jika telah selesai mengerjakan satu tugas sayalangsung mengerjakan tugas yang lain.					
Hak Cipta dan Kepatutan waktu						
1.	Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:					
a.	Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.					
b.	Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.					
2.	Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.					
8.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
9.	Saya berusaha datang tepat waktu di tempat kerja.					
Efektivitas						
10.	Kantor mampu memaksimalkan sumber dayam manusia dengan menaikkan kinerja pegawai.					
11.	Saya dapat memaksimalkan penggunaan sarana dan prasarana kantor untuk membantu pekerjaansaya					
12.	Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakanprioritas kerja saya.					
Kemandirian						
13.	Saya selalu focus menyelesaikan pekerjaanmeskipun tidak ada pimpinan.					
14.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuhtanggung jawab.					
Komitmen Kerja						
15.	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerjayang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.					
14.	Saya selalu memberikan gagasan-gagasan yangmembangun untuk kepentingan kantor.					

Sumber Menurut Robbins

Saeidhanid UIN Suska Riau



UJI VALIDITAS X1

		Correlations						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.318	.413	.262	-.267	-.146	.487
	Sig. (2-tailed)		.087	.023	.162	.155	.441	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.318	1	.111	.262	.053	-.146	.487
	Sig. (2-tailed)	.087		.560	.162	.780	.441	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.413	.111	1	.732	-.189	-.120	.638
	Sig. (2-tailed)	.023	.560		<.001	.317	.527	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.262	.262	.732	1	-.047	-.120	.683
	Sig. (2-tailed)	.162	.162	<.001		.804	.527	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	-.267	.053	-.189	-.047	1	.783	.428
	Sig. (2-tailed)	.155	.780	.317	.804		<.001	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	-.146	-.146	-.120	-.120	.783	1	.405
	Sig. (2-tailed)	.441	.441	.527	.527	<.001		.026
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.487	.487	.638	.683	.428	.405	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.006	<.001	<.001	.018	.026	
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

an dan menyebutkan sumber:



UJI VALIDITAS KR

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.212	.334	.336	.532	.137	.154	.275	-.080	.183	.087	.039	.604
	Sig. (2-tailed)		.260	.071	.070	.002	.470	.415	.141	.676	.334	.647	.837	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.212	1	-.027	.012	.218	.045	.056	.011	.060	.461	.312	.378	.432
	Sig. (2-tailed)	.260		.887	.948	.247	.815	.769	.952	.751	.010	.094	.039	.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.334	-.027	1	.835	.611	-.108	-.039	.028	.195	.054	.137	.108	.584
	Sig. (2-tailed)	.071	.887		<.001	<.001	.571	.839	.884	.302	.775	.470	.571	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.336	.012	.835	1	.422	.073	.202	.082	.265	.049	.124	.195	.645
	Sig. (2-tailed)	.070	.948	<.001		.020	.700	.286	.667	.157	.796	.513	.301	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.532	.218	.611	.422	1	.045	.016	.085	.010	.270	.246	.387	.680
	Sig. (2-tailed)	.002	.247	<.001	.020		.811	.932	.655	.957	.149	.190	.035	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.137	.045	-.108	.073	.045	1	.570	.182	.027	.178	.168	.265	.374
	Sig. (2-tailed)	.470	.815	.571	.700	.811		.001	.336	.889	.346	.374	.157	.042
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.154	.056	-.039	.202	.016	.570	1	.310	.344	.224	.262	.095	.470
	Sig. (2-tailed)	.415	.769	.839	.286	.932	.001		.095	.063	.235	.162	.618	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.275	.011	.028	.082	.085	.182	.310	1	.607	-.040	-.101	.068	.458
	Sig. (2-tailed)	.141	.952	.884	.667	.655	.336	.095		<.001	.833	.594	.720	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	-.080	.060	.195	.265	.010	.027	.344	.607	1	-.060	-.152	.027	.400
	Sig. (2-tailed)	.676	.751	.302	.157	.957	.889	.063	<.001		.751	.421	.889	.029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X2.10	Pearson Correlation	.183	.461	.054	.049	.270	.178	.224	-.040	-.060	1	.822**	.401	.462
	Sig. (2-tailed)	.334	.010	.775	.796	.149	.346	.235	.833	.751		<.001	.028	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.11	Pearson Correlation	.087	.312	.137	.124	.246	.168	.262	-.101	-.152	.822**	1	.168	.376*
	Sig. (2-tailed)	.647	.094	.470	.513	.190	.374	.162	.594	.421	<.001		.374	.040
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.12	Pearson Correlation	.039	.378	.108	.195	.387	.265	.095	.068	.027	.401	.168	1	.483**
	Sig. (2-tailed)	.837	.039	.571	.301	.035	.157	.618	.720	.889	.028	.374		.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.604**	.432*	.584**	.645**	.680**	.374	.470**	.458*	.400*	.462*	.376*	.483**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.017	<.001	<.001	<.001	.042	.009	.011	.029	.010	.040	.007	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ncantumkan dan menyebutkan sumber:
 enulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
 a Riau.
 ruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Sya



UIN SUSKA RIAU

Validitas Y

		Correlations																
		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.13	Y.14	Y.15	Y.16	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.472	.472	.375	.462	.244	.415	.282	.282	.328	.078	.275	.328	.260	.106	.115	.532
	Sig. (2-tailed)		.009	.009	.041	.010	.194	.023	.130	.130	.077	.682	.142	.077	.166	.578	.545	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.472	1	1.000	.710	.623	.259	.288	.576	.576	.290	.310	.292	.463	.366	.109	.102	.734
	Sig. (2-tailed)	.009		<,001	<,001	<,001	.167	.123	<,001	<,001	.121	.096	.117	.010	.046	.566	.593	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.472	1.000	1	.710	.623	.259	.288	.576	.576	.290	.310	.292	.463	.366	.109	.102	.734
	Sig. (2-tailed)	.009	<,001		<,001	<,001	.167	.123	<,001	<,001	.121	.096	.117	.010	.046	.566	.593	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.375	.710	.710	1	.726	.538	.493	.654	.654	.462	.274	.247	.462	.464	-.023	.074	.796
	Sig. (2-tailed)	.041	<,001	<,001		<,001	.002	.006	<,001	<,001	.010	.143	.187	.010	.010	.906	.699	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.462	.623	.623	.726	1	.405	.365	.499	.499	.381	.085	.186	.523	.301	-.013	.083	.677
	Sig. (2-tailed)	.010	<,001	<,001	<,001		.026	.047	.005	.005	.038	.656	.326	.003	.106	.947	.661	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.244	.259	.259	.538	.405	1	.896	.215	.215	.337	.075	.165	.337	.167	-.125	-.037	.515
	Sig. (2-tailed)	.194	.167	.167	.002	.026		<,001	.253	.253	.068	.693	.385	.068	.379	.511	.846	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.415	.288	.288	.493	.365	.896	1	.304	.304	.452	.134	.236	.316	.143	-.061	.040	.576
	Sig. (2-tailed)	.023	.123	.123	.006	.047	<,001		.103	.103	.012	.480	.209	.089	.451	.750	.835	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.282	.576	.576	.654	.499	.215	.304	1	1.000	.672	.426	.243	.538	.425	.036	.118	.770
	Sig. (2-tailed)	.130	<,001	<,001	<,001	.005	.253	.103		<,001	<,001	.019	.196	.002	.019	.850	.535	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.282	.576	.576	.654	.499	.215	.304	1.000	1	.672	.426	.243	.538	.425	.036	.118	.770
	Sig. (2-tailed)	.130	<,001	<,001	<,001	.005	.253	.103	<,001		<,001	.019	.196	.002	.019	.850	.535	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Y.10	Pearson Correlation	.328	.290	.290	.462	.381	.337	.452	.672	.672	1	.594	.381	.250	.198	.269	.351	.708
	Sig. (2-tailed)	.077	.121	.121	.010	.038	.068	.012	<.001	<.001		<.001	.038	.183	.295	.151	.057	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11	Pearson Correlation	.078	.310	.310	.274	.085	.075	.134	.426	.426	.594	1	.509	.000	.352	.293	.261	.524
	Sig. (2-tailed)	.682	.096	.096	.143	.656	.693	.480	.019	.019	<.001		.004	1.000	.056	.116	.164	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.12	Pearson Correlation	.275	.292	.292	.247	.186	.165	.236	.243	.243	.381	.509	1	.095	.414	.115	.083	.484
	Sig. (2-tailed)	.142	.117	.117	.187	.326	.385	.209	.196	.196	.038	.004		.617	.023	.545	.661	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.13	Pearson Correlation	.328	.463	.463	.462	.523	.337	.316	.538	.538	.250	.000	.095	1	.672	.134	.219	.650
	Sig. (2-tailed)	.077	.010	.010	.010	.003	.068	.089	.002	.002	.183	1.000	.617		<.001	.479	.244	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.14	Pearson Correlation	.260	.366	.366	.464	.301	.167	.143	.425	.425	.198	.352	.414	.672	1	.213	.277	.628
	Sig. (2-tailed)	.166	.046	.046	.010	.106	.379	.451	.019	.019	.295	.056	.023	<.001		.259	.138	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.15	Pearson Correlation	.106	.109	.109	-.023	-.013	-.125	-.061	.036	.036	.269	.293	.115	.134	.213	1	.943	.327
	Sig. (2-tailed)	.578	.566	.566	.906	.947	.511	.750	.850	.850	.151	.116	.545	.479	.259		<.001	.078
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.16	Pearson Correlation	.115	.102	.102	.074	.083	-.037	.040	.118	.118	.351	.261	.083	.219	.277	.943	1	.404
	Sig. (2-tailed)	.545	.593	.593	.699	.661	.846	.835	.535	.535	.057	.164	.661	.244	.138	<.001		.027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.532	.734	.734	.796	.677	.515	.576	.770	.770	.708	.524	.484	.650	.628	.327	.404	1
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	.007	<.001	<.001	.078	.027	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan buku atau terjemahan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI RELIABILITAS X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.689	6

UJI RELIABILITAS X2

Reliability Statistics

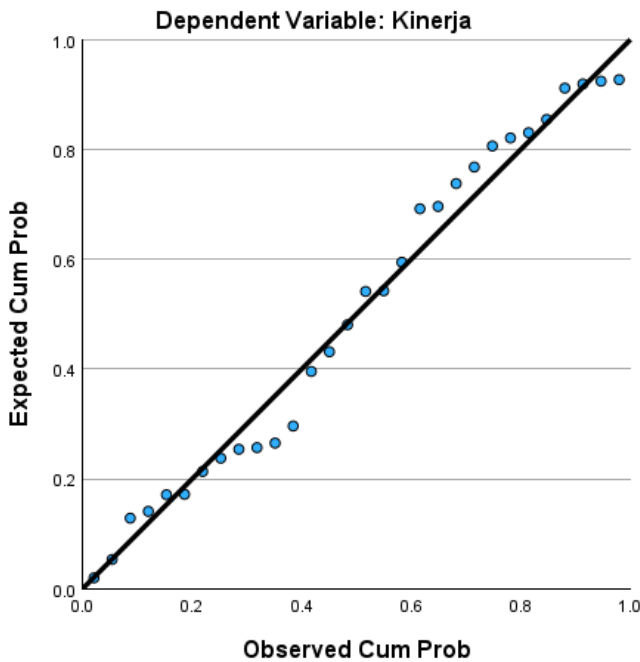
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	12

UJI RELIABILITAS Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	16

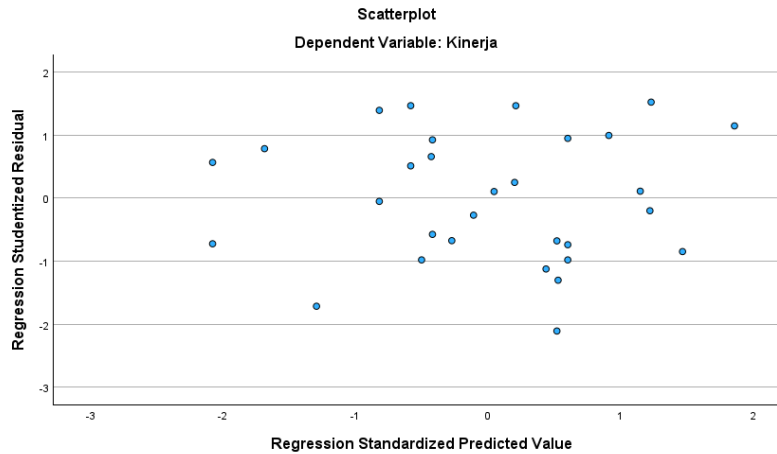
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	118.754	15.297		7.763	<,001		
	Konflik Peran Ganda	-1.062	.527	-.325	-2.014	.054	.997	1.003
	Stress Kerja	-.642	.243	-.425	-2.637	.014	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	118.754	15.297		7.763	<,001
	Konflik Peran Ganda	-1.062	.527	-.325	-2.014	.054
	Stress Kerja	-.642	.243	-.425	-2.637	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.957	2	106.479	5.791	.008 ^b
	Residual	496.410	27	18.386		
	Total	709.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik Peran Ganda

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Undang

JIN Suska Riau

ersity

rif Kasim Riau

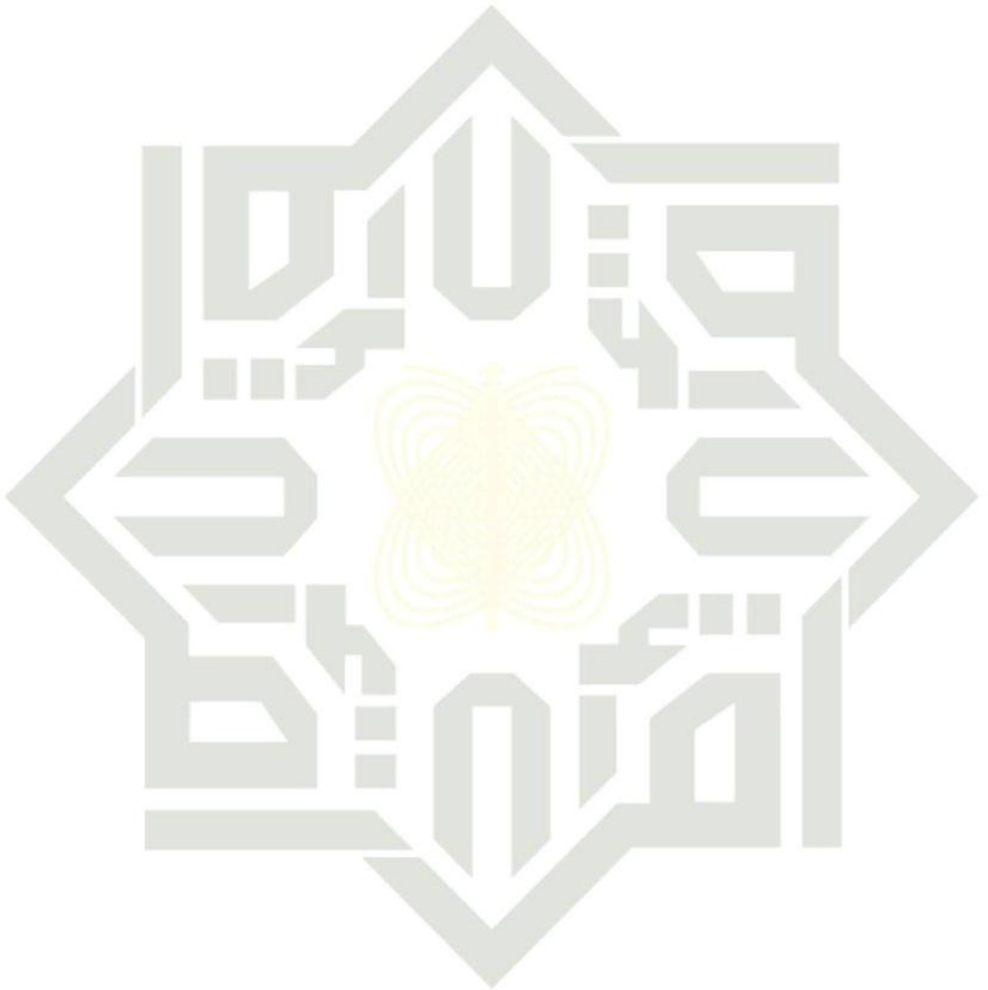
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.248	4.28784

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik Peran Ganda



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No Responden	Konflik Peran Ganda (X1)						Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	4	3	3	3	21
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	3	3	3	20
5	3	4	4	4	4	4	23
6	4	4	4	4	3	3	22
7	4	3	4	4	3	3	21
8	3	3	3	3	3	3	18
9	4	4	3	4	4	4	23
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	3	3	3	3	4	20
12	4	3	4	3	4	4	22
13	3	4	3	3	4	4	21
14	3	3	3	3	4	4	20
15	4	4	3	3	4	4	22
16	3	3	3	3	4	4	20
17	4	4	3	3	4	4	22
18	3	4	3	4	4	3	21
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	3	3	4	4	22
21	3	4	3	3	4	4	21
22	4	4	4	4	3	3	22
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	3	3	3	3	20
25	4	4	4	4	3	3	22
26	4	4	3	3	4	3	21
27	4	4	4	4	3	3	22
28	4	3	4	4	4	4	23
29	3	3	3	3	4	4	20
30	4	4	3	3	4	4	22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip, memperbanyak atau menyebarkan secara umum tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

	Stress Kerja (X2)											Total X2
X2	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	45
4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	49
3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	41
3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	43
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	44
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	42
4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	42
5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	49
4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	43
4	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	39
4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	46
3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	43
4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	47
3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	47
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	42
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	40
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	41
4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	41

Kategori	Karya Pegawai Wanita (Y)														Total Y	
	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15		Y.16
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	66
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	66
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	70
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	71
3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	57
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	77
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	72
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	74
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	77
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	65
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	68
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	71
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	69
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	73

1. Di larang menyalin, mengutip, atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1017/Un.04/F.VII/PP.00.9/1/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Pra Riset

Pekanbaru, 31 Januari 2024 M
20 Rajab 1445 H

Kepada
Yth. Kepala Kantor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Andini Putri Sinulingga
NIM. : 12070123907
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan **Pra Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Wanita pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru"** Untuk itu
kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan
kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



[Signature]
Dr. Mahyarni, SE, MM
NIP: 19700826 199903 2 001

1. a. Penguapan nyata unik kepenuhan peneraan, peneraan, peneraan karya imnan, penyusunan laporan, peneraan kriuk atau urjauan suau masalah.
b. Penguapan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH KOTA PEKANBARU
DINAS KESEHATAN**

Perkantoran Tenayan Raya Jl. Abdul Rahman Hamid
Gedung B-2 Lantai 1 – 2
Pekanbaru

SURAT KETERANGAN

NOMOR : B.000.9.2/Dinkes-Umum/103/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lina Primadesa, S.Farm, Apt
Jabatan : Plt. Sekretaris Dinas Kesehatan

dengan ini menerangkan bahwa :

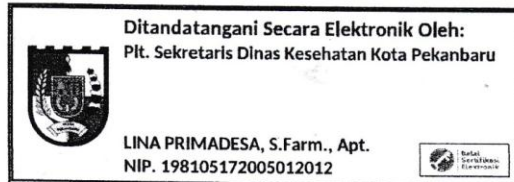
Nama : Andini Putri Sinulingga
NIM : 12070123907
Universitas : UIN Suska Riau
Fakultas/Jurusan : Manajemen

Maksud : Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan Data di Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru pada tanggal 28 Mei 2024 dengan judul penelitian **“Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.”**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 29 Mei 2024

Plt. SEKRETARISD DINAS KESEHATAN



Tembusan :

Yth. 1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

1. Hi
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
a. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
b. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/62605
TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Pra Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : B-1017/Un.04/F.VII/PP.00.9/1/2024 Tanggal 31 Januari 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

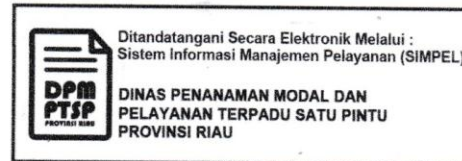
- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | ANDINI PUTRI SINULINGGA |
| 2. NIM / KTP | : | 12070123907 |
| 3. Program Studi | : | MANAJEMEN |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | JL. TELUK-LEOK |
| 6. Judul Penelitian | : | PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KOTA PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : | DINAS KESEHATAN KOTA PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 5 Februari 2024



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Walikota Pekanbaru
Up. Kaban Kesbangpol dan Linmas di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

1. Hi
d. Ferrugunpan riarnya unruk keperinnngan penunrukar, penunruai, penunruan karya minari, penunruan riapori, penunruan riuk atau unruai suau masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengunumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI



Nama lengkap **Andini Putri Sinulingga**, lahir di Kota Pekanbaru pada 28 Agustus 2001. Penulis merupakan anak Kedua dari tiga bersaudara pasangan dari ayahanda Muliadi Sinulingga dan ibunda Sri Linda Wati. Riwayat pendidikan formal yang ditempuh penulis ialah pendidikan dimulai pada tahun 2008 Sekolah Dasar Negeri (SDN) 149 Kota Pekanbaru dan lulus pada tahun 2014. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 015 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2017. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 3 Pekanbaru dan dinyatakan lulus pada 2020.

Pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru”**.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta D

1. Dilarang

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.