

# Konflik Peran Ganda dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Batik Tulis Sekarwangi Sejati di Tembokrejo

Hanik Islakhiyah; islakhiyahhanik8@gmail.com  
A. Ratna Pudyaningih; ratnahend@gmail.com  
Vita Fibriyani; vitafibriyani@unmerpas.ac.id

Universitas Merdeka Pasuruan  
Jalan Ir Juanda 68, Kota Pasuruan, Jawa Timur

## ABSTRAK

*Pada UMKM batik tulis Sekarwangi Sejati seluruh karyawati menjalankan peran ganda. Akan tetapi, peran ganda yang dijalankannya dapat menimbulkan masalah untuk UMKM batik tulis Sekarwangi Sejati. Penelitian ini menggunakan analisis data uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji linieritas, uji autokorelasi, analisis regresi linier berganda, uji simultan (uji F), uji parsial (uji T) dan uji koefisien determinan. Hasil penelitian ini yaitu variabel konflik peran ganda dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawati dengan nilai F hitung sebesar 9.235 dan nilai signifikansi sebesar 0.001, variabel konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawati dengan nilai T hitung sebesar -2.679 dan nilai signifikan sebesar 0.011 dan variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawati dengan nilai T hitung sebesar 0.155 dan nilai signifikan sebesar 0.878. Diharapkan dukungan sosial dari keluarga dan pemimpin UMKM Batik Tulis Sekarwangi Sejati untuk meninjau dan meningkatkan kembali kebutuhan karyawati.*

**Kata Kunci:** Konflik Peran Ganda, Motivasi Kerja, Kinerja

## ABSTRACT

*At the Sekarwangi Sejati written batik UMKM, all female employees carry out dual roles. However, the dual role it carries out can cause problems for the Sekarwangi Sejati written batik MSMEs. This study uses data analysis of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, linearity test, autocorrelation test, multiple linear regression analysis, simultaneous test (F test), partial test (T test) and determinant coefficient test. The results of this study are that the multiple role conflict variable and work motivation have a simultaneous effect on the performance of female employees with a calculated F value of 9.235 and a significance value of 0.001, the multiple role conflict variable has a significant negative effect on employee performance with a calculated T value of -2.679 and a significant value of 0.011 and the work motivation variable (X2) has a positive and insignificant effect on the performance of the female employee with a T arithmetic value of 0.155 and a significant value of 0.878. It is hoped that social support from the family and the leader of the Sekarwangi Sejati Batik Tulis Sekarwangi UMKM can review and improve the needs of female employees.*

**Keywords:** Multiple Role Conflict, Work Motivation, Performance

## PENDAHULUAN

Menurut Emron (2017:190), Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Greenhaus & Beutell, (1985:77) konflik peran ganda merupakan bentuk konflik antar peran (*interrole conflict*) yang mana peran pekerjaan dan keluarga membutuhkan perhatian yang sama. Menurut Maslow (1970) motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.

**Tabel 1 Hasil Membatik Pada Kelompok Batik Tulis Sekarwangi Sejati 2018 - 2021**

No	Tahun	Jumlah produksi	Keuntungan
1	2018	4.500 potong	150.000.000
2	2019	3.000 potong	110.000.000
3	2020	50 potong	15.000.000
4	2021	15 potong	12.000.000

Sumber: Data Primer Kelompok Batik Tulis Sekarwangi Sejati 2018-2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa omset penjualan pada UMKM batik tulis Sekarwangi Sejati mengalami penurunan dari tahun 2018 sampai 2019 sedangkan pada tahun 2020 hingga pada tahun 2021 mengalami penurunan drastis hingga mencapai kerugian 70% dimana pandemi telah menjadi alasan dan ancaman utama bagi karyawati UMKM batik tulis Sekarwangi Sejati. Peran mereka sangat penting dalam mengurus rumah tangga dan pekerjaan yang mempengaruhi besarnya dampak pandemi covid-19. Keluarga atau rumah tangga merupakan unit yang mengalami dampak langsung dari pandemi covid-19 yang telah menyebabkan bertambahnya beban kerja dan tanggung jawab kepada mereka. Di saat pandemi mereka harus bertanggung jawab untuk memastikan kegiatan belajar di rumah dengan anak-anak, menyiapkan dan mengelola kebutuhan rumah tangga, mengontrol kesehatan sekaligus merawat keluarga yang sakit karena pandemi, dan di saat yang sama menghadapi penurunannya pemasukan. Tentu permasalahan ini dapat menyebabkan peningkatan konflik dalam keluarga sehingga memicu timbulnya stres yang dapat menyebabkan ketidakstabilan emosi, rasa marah, cemas, khawatir, tertekan, mudah mengeluh yang menyebabkan tidak dapat berkonsentrasi atau ingin menyelesaikan masalah dengan cepat, ini menyebabkan hasil kinerja mereka yang buruk, tidak memiliki keindahan alur cerita pada kain batik dan tentu tidak dapat dijual. yang dapat mempengaruhi kinerja pada pekerjaannya

Dengan adanya motivasi kerja berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow tentang motivasi kerja, yaitu hirarki lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan yang harus dipenuhi. Di mana apabila karyawati kebutuhan motivasi tidak terpenuhi maka mereka akan menunjukkan perilaku kecewa yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Sebaliknya, jika kebutuhan motivasi terpenuhi maka mereka akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya maka semakin sedikit konflik yang dirasakannya sehingga mampu mencapai kinerja yang diharapkan organisasi.

#### 1. Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* menurut Menurut Emron (2017:190), Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Emron (2017:195) menekankan indikator pada waktu penyelesaian produk sehingga dapat dideskripsikan menjadi:

##### a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

##### b. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan

##### c. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain dilingkup internal perusahaan atau organisasi.

##### d. Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan

## 2. Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus & Beutell, (1985:77) konflik peran ganda merupakan bentuk konflik antar peran (*interrole conflict*) yang mana peran pekerjaan dan keluarga membutuhkan perhatian yang sama. Lebih lanjut, seseorang dikatakan mengalami konflik peran ganda apabila merasakan suatu ketegangan dalam peran pekerjaan dan keluarga. Penyebab dari konflik peran ganda yang terjadi secara umum, diantaranya yaitu konflik disebabkan waktu, konflik disebabkan ketegangan dan konflik disebabkan perilaku. Bagian ini berisi tentang rangkuman kajian teoritik, kerangka berpikir, dan hipotesis (bila ada) yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Konflik peran ganda menurut Greenhaus dan Beutell (1985: 77) terdapat tiga indikator yaitu:

### a. *Time-based Conflict*

Bahwa waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan dan keluarga).

### b. *Strain-based Conflict*

Bahwa ketika terjadi tekanan dari salah satu peran maka akan mempengaruhi kinerja peran lainnya.

### c. *Behavior-based Conflict*

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

## 3. Motivasi Kerja

Menurut Maslow (1970) motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow(1970). Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow yang terdiri dari :

### a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti gaji, makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

### b. Kebutuhan rasa aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

### c. Kebutuhan sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

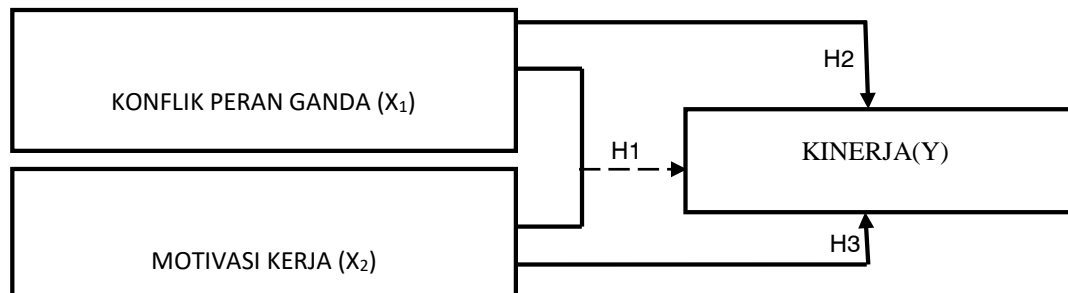
### d. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

### e. Kebutuhan aktualisasi diri

Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Hipotesis

Hipotesis 1

H<sub>0</sub> : Konflik peran ganda (X<sub>1</sub>) dan Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>1</sub> : Konflik peran ganda (X<sub>1</sub>) dan Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2

H<sub>0</sub> : Konflik peran ganda (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>1</sub> : Konflik peran ganda (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3

H<sub>0</sub> : Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>1</sub> : Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

Metode Penelitian menggunakan metode kuesioner dan wawancara dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Skala data yang digunakan menggunakan skala likert. Dalam penelitian ini populasi karyawan UMKM Batik Tulis Sekarwangi Sejati berjumlah 38 karyawan, karena subjek kurang dari 100, maka sampel diambil dari semua jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif. Uji instrument penelitian yang digunakan adalah dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Dan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linieritas), analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinan (adjusted R<sup>2</sup>), uji hipotesis (uji t, uji F).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel dibawah menunjukkan indikator-indikator pernyataan kuesioner variabel Konflik Peran Ganda, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru yang diberikan kepada responden memiliki hasil yang valid karena r hitung  $\geq$  r tabel. Dengan r tabel 0,3202.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

Variabel/Indikator	R hitung	Keterangan
Konflik Peran Ganda (X1)		
<i>Time based conflict</i>	0.872	Valid
<i>Strain based conflict</i>	0.821	Valid
<i>Behavior based conflict</i>	0.878	Valid
Motivasi Kerja (X2)		
Kebutuhan Fisiologis	0.861	Valid
Kebutuhan Rasa Aman	0.898	Valid
Kebutuhan Sosial	0.581	Valid
Kebutuhan Penghargaan	0.746	Valid
Kebutuhan Aktualisasi diri	0.716	Valid
Kinerja (Y)		
Target	0.799	Valid
Kualitas	0.730	Valid
Waktu Penyelesaian	0.791	Valid
Taat Asas	0.683	Valid

**Uji Reliabilitas**

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas > 0.60

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

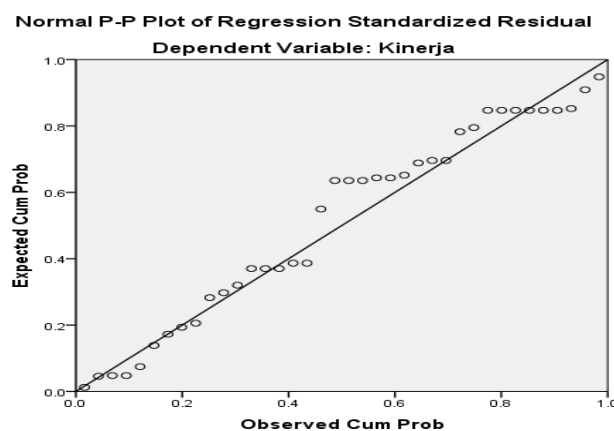
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Konflik Peran Ganda (X1)	0.813	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.807	Reliabel
Kinerja (Y)	0.737	Reliabel

**Uji Asumsi Klasik  
 Uji Normalitas**

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas**

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp. Sig (2-tailed)	0.249	Residual Normal

**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas**



Gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normal

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Konflik Peran Ganda (X1)	0.354	2,827	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0.354	2,827	

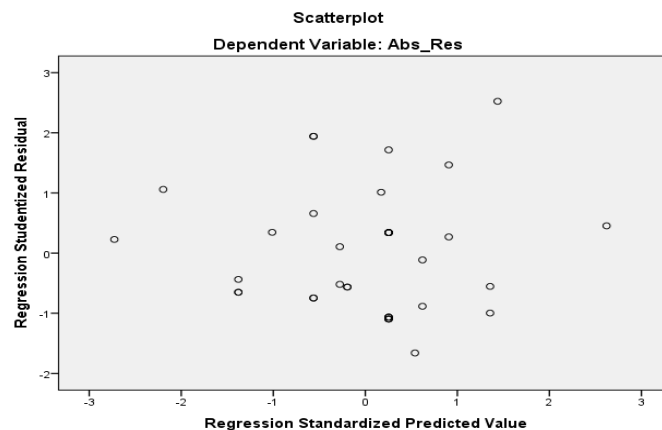
Seluruh variabel independen yaitu konflik peran ganda (X1) dan motivasi kerja (X2) dilihat dari nilai *Tolerance Value* atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) memperoleh nilai sebesar 2,827 kurang dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0.354 (35%) lebih besar dari 0.10 (10%), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi korelasi antara variabel X (konflik peran ganda) dan X2 (motivasi kerja).

## Uji Heterokedastisitas

**Tabel 6 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Konflik Peran Ganda (X1)	0.070	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0.065	

**Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas**



Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 dan titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja serta penyebaran titik-titik data tidak berpola atau tidak membentuk pola bergelombang, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada semua variabel.

## Uji Linieritas

**Tabel 7 Hasil Uji Linieritas**

Hubungan antar variabel	Nilai Sig. Deviation From Linearity	Keterangan
Konflik Peran Ganda (X1) Dengan Kinerja (Y)	0.750	Linier
Motivasi Kerja (X2) Dengan Kinerja (Y)	0.496	Linier

Dapat diketahui nilai signifikansi *Deviation From Linearity* pada hubungan variabel konflik peran ganda dengan kinerja yaitu 0.750 lebih besar dari nilai 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara konflik peran ganda (X1) dengan kinerja (Y) adalah linier. Diketahui nilai signifikansi *Deviation From Linearity* pada hubungan variabel motivasi

kerja dengan kinerja yaitu 0.496 lebih besar dari nilai 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja (Y) adalah linier

### Uji Autokorelasi

**Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi**

Statistik DW	dL	dU	Keterangan
1.778	1.3730	1.5937	Tidak Terjadi Autokorelasi

Diperoleh nilai *durbin watson* sebesar 1.778,  $4-dL = 2.627$ ,  $4-dU = 2.4063$  karena nilai statistik *durbin watson* terletak diantara dU dan 4-dU sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung autokorelasi

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Keterangan
	B	Std. Error	
(Constant)	25.966	2.904	Positif
Konflik Peran Ganda (X1)	-[0.818]	306	Negatif
Motivasi Kerja (X2)	0.032	207	Positif

**Variabel Terikat : Kinerja (Y)**

1. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 25.966 yang menyatakan jika variabel X1 dan X2 sama dengan 0 yaitu konflik peran ganda dan motivasi kerja maka kinerja karyawan adalah sebesar 25.966
2. Koefisien X1 sebesar (-0.818) yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 (konflik peran ganda) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0.818 (81,8%)
3. Koefisien X2 sebesar 0.032 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 (motivasi kerja) sebesar 1 % maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.032 (3,2%)

### Analisis Koefisien Determinan (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

**Tabel 10 Hasil Uji Determinan (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

Kriteria	R	R Square	Adjusted R Square
Regresi	0.824	0.679	0.660

Dari hasil uji  $R^2$  diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.660 atau 66%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan batik tulis Sekarwangi Sejati dapat dijelaskan oleh konflik peran ganda (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 0.34 atau 34% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji F

**Tabel 11 Hasil Uji Simultan (F)**

Variabel Bebas	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan	Keputusan
Konflik peran ganda(X1) Motivasi kerja(X2)	9.235	3.27	0.001	Berpengaruh Simultan	H0 ditolak

**Variabel Terikat : Kinerja (Y)**

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 9.235 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 3.26 sedangkan nilai signifikansi diperoleh nilai sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05 Sehingga dapat diputuskan :

Hipotesis 1.

H0 ditolak. Artinya konflik peran ganda (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawati.

## Uji T

**Tabel 12 Hasil Uji Parsial (T)**

Variabel Bebas	T hitung	T tabel	Sig.	Keterangan	Keputusan
(Constan)	8.940	2.030	0.000		
Konflik Peran Ganda (X1)	-[2.679]	2.030	0.011	Berpengaruh Signifikan	H0 ditolak
Motivasi Kerja (X2)	0.155	2.030	0.878	Berpengaruh Tidak Signifikan	H0 diterima

### Variabel Terikat: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai T hitung konflik peran ganda (X1) sebesar – [2.679] lebih besar dari nilai T tabel yaitu 2.030 sedangkan nilai signifikansinya diperoleh nilai sebesar 0.011 lebih kecil dari 0.05 Kemudian diperoleh nilai T hitung motivasi kerja (X2) sebesar 0.155 lebih kecil dari nilai T tabel yaitu 2.030 sedangkan nilai signifikansinya diperoleh nilai sebesar 0.878 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat diputuskan :

1. Hipotesis 2

H0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kinerja karyawati.

2. Hipotesis 3.

H0 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawati.

## PEMBAHASAN

1. Konflik peran ganda (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawati (Y).

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawati. Nilai F hitung 9.235 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 3.26 sedangkan nilai signifikansi diperoleh nilai 0.001 lebih kecil dari 0.05 Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu konflik peran ganda (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh variabel konflik peran ganda (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 66% sedangkan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil pengujian dalam penelitian ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang menyatakan adanya pengaruh simultan antara motivasi kerja, prestasi, afiliasi dan kekuasaan terhadap kinerja karyawati oleh Sindi dan Alini (2014). Hal tersebut juga didukung dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu oleh Umi, Rolland dan Apriana (2020) menyatakan hasil dalam penelitiannya terdapat hubungan secara simultan antara konflik peran ganda dan psychologi well-being terhadap kinerja perawat wanita.

2. Konflik peran ganda (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawati (Y).

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua H0 ditolak. Dengan nilai T hitung sebesar -2.679 lebih besar dari nilai T tabel yaitu 2.030 dan nilai signifikan sebesar 0.011 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0.05 Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawati. Dalam



penelitian Ashfaq, Mahmood & Ahmad (2013) menyatakan bahwa konflik peran ganda bersifat destruktif dan menimbulkan penurunan kinerja bagi mereka. Oleh karena itu, hipotesis H1 pada penelitian tersebut menyatakan bahwa konflik peran ganda memiliki efek negatif yang signifikan pada kinerja pekerjaan yang didukung. Hasil pengujian pada penelitian ini berbeda dari hasil pengujian penelitian terdahulu oleh Kristie Riyani Jajuk Herawati (2018) yang menyatakan konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja karyawati hamzah batik malioboro Yogyakarta.

Karyawati UMKM Batik Tulis Sekarwangi Sejati mengalami (*time based conflict*) dimana beban pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi, ketekunan, ketelitian dan kesabaran yang tinggi dan waktu yang cukup lama dalam proses pengerjaan sehingga mereka lebih menghabiskan waktu untuk berkerja dibandingkan keluarga, hal ini tentu akan menyebabkan peningkatan konflik didalam keluarga mereka. Terjadinya peningkatan konflik dalam keluarga yang menyebabkan mereka merasa tertekan dalam menjalankan perannya (*Strain based conflict*) membuat mereka kehilangan konsentrasi atau fokus dalam berkerja dimana kekhawatiran mereka tentang apa yang terjadi di rumah seperti harus bertanggung jawab untuk memastikan kegiatan belajar di rumah dengan anak-anak, menyiapkan dan mengelola kebutuhan rumah tangga yang beberapa bahan pokok mengalami kenaikan harga, merawat keluarga yang sakit karena pandemi, dan di saat yang sama menghadapi penurunannya pemasukan karena pandemi *covid 19* menyebabkan mereka kesulitan dalam berkerja.

Didukung oleh penelitian Netemeyer, Boles & McMurrian (2005) konflik keluarga karyawan akan memicu mereka menjadi tidak fokus dengan pekerjaan mereka dan akhirnya mempengaruhi kinerja. Adanya peningkatan konflik didalam keluarga kemudian mereka bawa dalam lingkungan kerja yang dapat menyebabkan ketidakstabilan emosi, rasa marah, cemas, khawatir, tertekan, mudah mengeluh yang menyebabkan tidak dapat berkonsentrasi atau ingin menyelesaikan masalah dengan cepat, menyebabkan pola perilaku mereka yang tidak sesuai atau tidak diharapkan dari masing masing peran (pekerjaan dan keluarga) (*Behavior Based Conflict*). Hasil pengujian pada penelitian ini juga sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu oleh Umi, Rolland dan Apriana (2020) menyatakan hasil dalam penelitiannya terdapat hubungan secara parsial antara konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita.

3. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawati (Y).

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga H0 diterima. Dengan nilai T hitung sebesar 0.155 lebih kecil dari nilai T tabel yaitu 2.030 dan nilai signifikan sebesar 0.878 lebih besar dari taraf signifikan yaitu 0.05 Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawati. Dalam penelitian Anak Agung, I Gede dan I Wayan (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian pada penelitian ini berbeda dari pengujian penelitian terdahulu oleh Sindi dan Alini (2014) yang menyatakan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawati hal ini berarti semakin besar motivasi kerja yang diberikan maka semakin besar kualitas kinerja karyawati.

Karyawati UMKM Batik Tulis Sekarwangi Sejati untuk memenuhi kebutuhan fisiologis mereka mendapatkan gaji yang sesuai yang dapat memenuhi kebutuhan rumah tangganya, sedangkan pemenuhan kebutuhan sosial karyawati yang mengalami masalah atau rasa cemas dalam bekerja pemimpin selalu terbuka untuk mendiskusikannya, kemudian untuk memenuhi kebutuhan penghargaan setiap pekerjaan karyawati yang memuaskan tentu akan mendapatkan bonus sekaligus pujian dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri yaitu dengan diberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dan mengembangkan ketrampilan karyawati dalam berkerja, pada UMKM Batik Tulis Sekarwangi Sejati dalam memenuhi kebutuhan rasa aman karyawati bukan mendapatkan jaminan asuransi keselamatan kerja melainkan bila terjadi kecelakaan kerja maka biaya pengobatan di tanggung penuh oleh pemimpin UMKM Batik Tulis Sekarwangi Sejati. Pemimpin UMKM Batik

Tulis Sekarwangi telah memberikan motivasi kerja, akan tetapi hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau tidak berdampak besar atau hanya memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap peningkatan kinerja karyawati. Pemenuhan kebutuhan fisiologis yang diberikan oleh suami membuat mereka merasa sudah cukup untuk pemenuhan kebutuhan rumah tangga dan pekerjaan yang fleksibel atau tidak adanya perjanjian yang mengikat dalam pekerjaan artinya bila mereka mengalami peningkatan konflik dalam keluarga mereka akan diberikan keringanan dengan menyelesaikan pekerjaan di rumah membuat mereka merasa kurang adanya motivasi kerja, sehingga motivasi kerja yang telah diberikan organisasi tidak berpengaruh begitu besar atau memiliki pengaruh yang sangat kecil dalam perubahan peningkatan kinerja karyawati.

Menurut Anoraga (2001) menyatakan motivasi kerja merupakan dorongan untuk meningkatkan semangat manusia dalam bekerja, akan tetapi hal tersebut dapat terjadi ketika terdapat motif keinginan bekerja dalam diri manusia tersebut. Teori tersebut memperkuat hasil penelitian terhadap hipotesis ketiga ini ketika pemimpin UMKM Batik Tulis Sekarwangi sudah memenuhi kebutuhan motivasi kerja atau memberikan motivasi kerja yang baik terhadap karyawati akan tetapi kondisi emosional karyawati mengalami ketidak stabilan karena terjadi peningkatan konflik keluarga yang diakibatkan pandemi *covid 19* sehingga bertambahnya beban dan tanggung jawab mereka dalam keluarga, yang menyebabkan tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja atau ingin menyelesaikan masalah dengan cepat, maka pemenuhan kebutuhan motivasi kerja tidak berpengaruh yang begitu besar atau memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap peningkatan kinerja mereka.

## KESIMPULAN

Dari analisis data yang dilakukan pada penelitian tentang "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Batik Tulis Sekarwangi Sejati Di Tembokrejo Kota Pasuruan" dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawati dengan nilai F hitung sebesar 9.235 dan nilai signifikansi sebesar 0.001 sehingga dapat diputuskan H0 ditolak.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawati dengan nilai T hitung sebesar -2.679 dan nilai signifikan sebesar 0.011 Artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami maka semakin menurun kinerja karyawati dengan pengaruh yang signifikan sehingga dapat diputuskan H0 ditolak.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawati dengan nilai T hitung sebesar 0.155 dan nilai signifikan sebesar 0.878 Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dipenuhi maka semakin meningkat kinerja karyawati akan tetapi hal tersebut tidak berpengaruh secara signifikan sehingga dapat diputuskan H0 diterima

## REFERENSI

- Abraham H. Maslow. 1970. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publisher.
- Adityawira Y.I Ketut, Supriyadi. (2017). *Pengaruh Konflik Kerja Keluarga Terhadap Motivasi Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemodifikasi Pada Perawat Wanita Bali Di Rumah Sakit Bali*. Jurnal Psikologi Udayana. 4(1). 183-197
- Anoraga, Panji, 2001. *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashfaq, Saira., Zahid Mahmood, and Mehboob Ahmad. 2013. *Impact of Work-Life Conflict and Work over Load on Employee Performance in Banking Sector of Pakistan*. Middle-East Journal of Scientific Research 14, ISSN 1990- 9233, 688-695
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Erlangga.

- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 6, No. 2, 173-184.
- Edison, Emron. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : ALFABETA.
- Fauziah F.Zulfah.(2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara. Jurnal Ilmiah Psikologis. 8(2), 255-264
- Ghozali, Imam (2002). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Greenhaus, Jeffrey H & Nicholas J. Beutell. (1985). *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. Academy of Management Review. Volume 10 No. 1. Hal 76-88.
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibun, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herawati J.R Kristie.(2018).Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta. Jurnal UMKM Dewantara, 1(2). 1-11
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Ishak A., dan Hendri Tanjung. (2004). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Grasindo.*Karyawan PT . Dain Global Indonesia*.
- Jalil R. Umi, Rolland Epafra Fanggid dan Apriana H.J. Fanggidae.(2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Psychological Well-Being Terhadap Kinerja (studi pada perawat wanita RSUD S.K.Lerik Kota Kupang. Jurnal Jurusan Ekoomi Bisnis dan Manajemen, 10 (2). 1-11
- Jogiyanto.HM.1990. *Analisis & Disain Sitem Informasi*. Andi Offset.Yogyakarta
- Larasati Sindi, Alini Gilang.(2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). 5(3). 201-212
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moh. Nazir. (1998). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Muis, M. R., Jufrizen, & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 1(1), 9–25.
- Mulyadi, & Setiawan, J. (2001). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat (PT Salemba Emban Patria).
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia-press. NATS.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (2005). *Development and validation of Work-family conflict and Family-work conflict scales*. *Journal of Applied Psychology*, 81(4).400-41