

***SELF EFFICACY* SEBAGAI MEDIASI PENGARUH KONFLIK PERAN**

GANDA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada PT. Kailo Sumber Kasih)

Linda Aprilia Utami

Ardian Adhiatma

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

lindaaprilias307@gmail.com

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menganalisis serta mengidentifikasi bagaimana pengaruh konflik peran ganda terhadap *self efficacy*, dukungan sosial terhadap *self efficacy*, konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan, dukungan sosial terhadap kinerja karyawan dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan di dalam studi ini adalah seluruh karyawan dari PT. Kailo Sumber Kasih sebanyak 106 karyawan. Untuk sampel penelitian, peneliti mengambil 50 responden yang sesuai dengan kriteria yang diterapkan peneliti sehingga dapat disimpulkan bahwa metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa (1) konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap *self efficacy*. (2) Dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*. (3) Konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (6) *Self Efficacy* terbukti mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap kinerja responden.

Kata Kunci: Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial, *Self Efficacy*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze and identify how the effect of multiple role conflicts on self-efficacy, social support for self-efficacy, multiple role conflicts on employee performance, social support for employee performance and self-efficacy on employee performance. The population used in this study were all employees of PT. Kailo Sumber Kasih as many as 106 employees. For the research sample, the researcher took 50 respondents according to the criteria applied by the researcher so that it can be concluded that the sampling method used was purposive sampling method. The data analysis method used is multiple linear regression analysis method. The results of the research analysis show that (1) multiple role conflict has a significant negative effect on self-efficacy. (2) Social support has a significant positive effect on self-efficacy. (3) Multiple role conflicts do not have a significant effect on employee performance. (4) Social support has no significant effect on employee performance. (5) Self efficacy has a significant positive effect on employee performance. (6) Self Efficacy is proven to be able to mediate the indirect effect of multiple role conflicts and social support on the respondent's performance.

Keywords: Multiple Role Conflict, Social Support, Self Efficacy, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perbaikan kondisi keuangan di Indonesia saat ini berdampak pada gaya hidup, salah satunya adalah kebutuhan keluarga yang terus bertambah. Memperluas kebutuhan keluarga tidak akan menjadi masalah dalam keluarga berstatus tengah atas, namun tentunya perekonomian mengalami kesulitan keuangan. Dalam kondisi pusat hingga status keluarga yang lebih rendah, semakin tingginya biaya kebutuhan pokok membuat sebagian besar perempuan bekerja. Jika wanita harus

berperan sebagai pasangan dan ibu yang bekerja di unit keluarga, saat ini banyak wanita memiliki peran ganda karena mereka bekerja untuk memenangkan gaji demi kelangsungan hidup mereka. Tidak semua wanita yang bekerja karena bayaran, wanita juga bekerja untuk menutup rapat, namun apapun variabelnya.

Greenhaus, (1985) berpendapat bahwa perjuangan dua bagian bisa menjadi perjuangan yang muncul dari beban pekerjaan dan keluarga. Bagian yang berbeda

memiliki hasil yang menyedihkan. Wanita yang meraih kemenangan dalam dua bagian sangat tidak mungkin. Ketika seorang perempuan sukses dalam dunia kerja, ia perlu merelakan lebih banyak waktu dan vitalitas dalam pekerjaannya agar tidak maksimal dalam menjadi ibu rumah tangga dan jika ia lebih banyak menghabiskan waktunya untuk urusan keluarga dan lebih sedikit dalam menjalankan bagiannya. Dalam lingkungan kerja, maka dia tidak bisa sukses dalam pekerjaannya. Dalam hal ini ada akibat yang serius, wanita harus mampu memenuhi dua bagian, yaitu sebagai ibu rumah tangga yang juga bekerja untuk kebutuhan hidup. Wirakristama, (2011) berpendapat bahwa dalam memahami kodrat mereka sebagai ibu dan pasangan, perubahan sosial ekonomi tenaga kerja perempuan telah menimbulkan benturan di bagian yang berbeda bagi beberapa perempuan pekerja. Perpindahan sifat seorang wanita dari seorang ibu rumah tangga dan pasangan menjadi wanita pekerja telah membuat banyak keluarga saat ini memiliki dua bagian. Dua kali pertemuan yang terjadi pada pekerja perempuan akan berdampak pada fisiologi perwakilan perempuan, pembobotan tersebut berkelanjutan di suatu perusahaan. Menjadi seorang ibu rumah tangga yang juga bekerja

tentunya akan membuat wanita memiliki dua bagian yang berbeda, para wanita ini harus bisa mengikuti perkembangan zaman. untuk bekerja sekaligus waktu untuk keluarga.

KAJIAN PUSTAKA

Konflik Peran Ganda

Irwanto, (1991) berpendapat bahwa yang tersirat dari perselisihan adalah bahwa beberapa kebutuhan muncul pada saat yang bersamaan. Setiap manusia memiliki beberapa kebutuhan yang muncul pada saat bersamaan, sehingga perjuangan dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu perselisihan atau perselisihan dalam persekutuan individu atau masyarakat. Frone, MR, Russell, M, & Cooper, ML, (1992) mencirikan perselisihan pekerjaan keluarga sebagai bagian dari perjuangan yang terjadi pada perwakilan, dimana di satu sisi mereka harus melakukan pekerjaan di dalam kantor dan di sisi lain mereka harus membayar Pertimbangan kepada keluarga secara keseluruhan, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan yang menyebarkan keluarga dan pekerjaan yang menjengkelkan keluarga.

Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan pertimbangan dikhususkan untuk bekerja sehingga waktu untuk keluarga lebih sedikit. Di sisi lain, pekerjaan yang mengganggu

keluarga mengandung arti bahwa sebagian besar waktu dan pertimbangan dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan keluarga, sehingga interferometer dengan pekerjaan. Bentrokan pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah tangga seseorang berbenturan dengan tugas di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas hari demi hari, atau waktu tambahan untuk bekerja. Apalagi, tuntutan kehidupan rumah tangga yang menghindarkan seseorang dari meluangkan waktu untuk bekerja atau latihan yang berkaitan dengan karirnya. Campur aduk antara perilaku desain dan apa yang dibutuhkan seseorang. Perjuangan ini lebih sering terjadi di lingkungan kerja yang mengantisipasi pekerja memiliki kepastian dan perasaan yang mantap jika mereka memiliki masalah di rumah tangga. Wanita bekerja dalam situasi rumit yang membuat mereka berada dalam hubungan keluarga mereka dan pekerjaan yang seharusnya. Ada pandangan bahwa wanita sempurna adalah wanita super dan supermom yang memiliki wilayah yang dapat diisi oleh segmen rumah tangga dengan lingkaran terbuka tanpa kekurangan. Berdasarkan penggambaran di atas, dapat diungkapkan bahwa wanita yang mengalami banyak bagian bentrok adalah

dua bagian yang harus dilakukan oleh para wanita ini, yaitu sebagai pasangan, ibu dan sebagai wanita pekerja.

Dukungan Sosial

Sarafino, E.P & Smith, T, (2011) mencirikan guling sosial sebagai perasaan penghiburan, pertimbangan, penghargaan, atau tawaran bantuan yang didapat oleh individu atau kelompok lain. Mereka termasuk bahwa orang-orang yang mendapatkan dukungan sosial memiliki keyakinan bahwa mereka dipuja, dihargai dan merupakan bagian dari kelompok yang dapat menawarkan bantuan mereka tidak memerlukan bantuan. Dukungan sosial adalah dukungan yang diberikan kepada orang-orang yang dibutuhkan oleh individu yang memiliki hubungan dekat yang antusias dengan individu tersebut setiap saat, dukungan sosial dapat berupa penghiburan, kepedulian, harga diri atau bentuk bantuan apa pun yang didapat orang dari individu atau kelompok lain. (Meilinawati, 2015).

Self-Efficacy

Adnyaswari, N., & adnyani, G., (2017) yang menyatakan bahwa seseorang mampu untuk dirinya sendiri atau tingkat kepastiannya, dalam hal apapun kemampuannya untuk melaksanakan tugas tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi di atas, self-efficacy dapat dicirikan sebagai keyakinan individu dalam kemampuannya mengatasi kendala dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan. Tingkat kebebasan yang dimiliki seseorang berbeda-beda di setiap bidang tertentu. Kemandirian diri memainkan peran penting dalam mendorong spesialis untuk melakukan pekerjaan yang penuh tantangan dalam penilaian dengan tujuan tertentu. Seseorang yang menerima dalam kapasitasnya akan mempengaruhi perilaku, inspirasi, dan pada akhirnya akan mendukung atau gagal. Self-efficacy dapat membuat individu memanfaatkan kapasitasnya untuk menguraikan variabel dalam dan luar menjadi aktivitas konkret. (Riggio 1990).

Rahmawati, (2012) mengemukakan bahwa orang yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi menerima bahwa ia dapat melakukan sesuatu yang sesuai dengan keadaan dan memiliki keinginan yang tinggi. Bagaimanapun, kepercayaan perencanaan itu tidak masuk akal, jadi kemungkinan besar dia akan mengalami pukulan yang mengerikan, mungkin memang langsung ke titik (nol). Kondisi ini mencakup pengaruh negatif pada orang tersebut karena dapat membawanya ke dalam keadaan putus asa. Dari penjelasan tersebut terlihat bahwa variabel-variabel

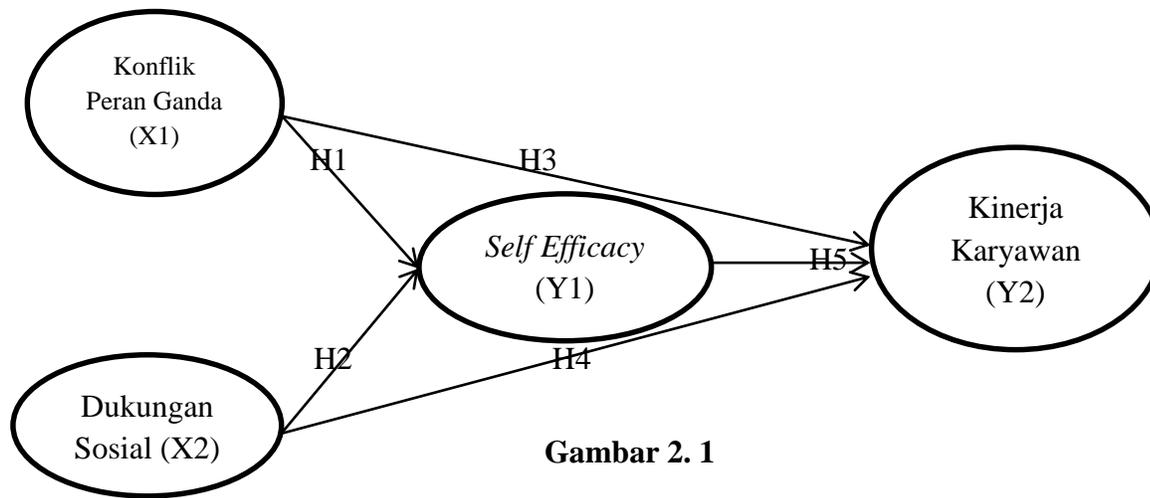
yang mempengaruhi efikasi diri adalah budaya, sifat tugas yang dibagikan, eskalasi di luar, status dan bagian orang dalam lingkungan, serta data tentang kemampuannya.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara A., (2009) menyatakan bahwa pelaksanaan adalah hasil kerja dalam kualitas dan jumlah yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan oleh seseorang. Sementara itu, menurut Moehariono (2010) menjelaskan pelaksanaan sebagai hasil dari pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi yang baik secara kuantitatif dan subyektif sesuai dengan spesialis dan tugas individu mereka dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang sah, tidak menyalahgunakan hukum dan sesuai dengan etika dan moral.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian kerja seseorang yang menjadi tugas dan tanggungjawab berdasarkan standard masing-masing perusahaan dalam perioden tertentu. Kinerja merupakan hasil unjuk diri. Oleh karena itu kinerja merupakan penentu dalam tercapai

tujuan organisasi. Peningkatan kinerja harus terus diupayakan meskipun tidak mudah.



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang diimplikasikan pada studi ini ialah penelitian yang dimaksudkan guna melakukan identifikasi intensif dan logis mengenai posibilitas adanya dampak dari konflik peran ganda, dukungan sosial dan *self efficacy* terhadap nilai kinerja karyawan pada PT Kailo Sumber Asih.

Populasi dan Sampel

Untuk mempermudah proses penelitian, terlebih dahulu harus diketahui jumlah populasi, dan sample yang akan digunakan dalam proses penelitian.

Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah 106 karyawan wanita PT. Kailo Sumber Kasih.

Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan awanita di PT. Kailo Sumber Kasih yang berjumlah 106 orang sesuai dengan data yang ada di tabel 1, dan sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan wanita. Dimana karyawan wanita lebih dipilih dengan kriteria-kriteria tertentu.

Kriteria yang dipilih adalah sebagai berikut:

- Karyawan wanita yang telah menikah

-
- Karyawan wanita yang memiliki anak

Definisi Operasional dan Indikator

Tabel 3. 1
Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Self efficacy</i>	Sebagai keyakinan terhadap kemampuan dalam mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan kecakapan tertentu. (Bandura, A., & Adams, N. E. , 1997)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berpandangan optimis dalam mengerjakan pekerjaan. 2. Merasa yakin dapat menyelesaikan pekerjaan. 3. Bertindak selektif dalam mencapai tujuan. 4. Komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan yang dinerikan.
Dukungan sosial	Informasi atau umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai dan diperhatikan, dihargai, dan dihormati, dan dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbal balik. (Rambe, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerima perhatian dari keluarga. 2. Menerima perhatian dari teman/kerabat. 3. Mendapatkan perasaan nyaman dan diterima dari keluarga. 4. Mendapat perasaan nyaman dan diterima dari teman/kerabat.
Konflik peran ganda	Salah satu dari bentuk <i>interrole conflict</i> yaitu tekanan atau	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurang/tidak adanya waktu untuk acara

	<p>ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga. (Greenhaus, 1985)</p>	<p>keluarga karena pekerjaan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Waktu untuk kebersamaan keluarga kurang. 3. Konsentrasi mengurus keluarga terganggu karena beban pekerjaan. 4. Cara memecahkan masalah di tempat kerja tidak efektif dilakukan di rumah.
<p>Kinerja karyawan</p>	<p>Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2004)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian.

Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS sebagai alat untuk mengolah data. Bertujuan menerangkan deskripsi suatu data yang akan dikaji dalam penelitian ini diukur dengan frekuensi, nilai rata-rata

(mean), median, modus, standar deviasi, varian, dan korelasi antar variabel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Konflik Peran Ganda

Berdasarkan pada hasil analisis deskriptif tersebut diketahui nilai rata-rata keseluruhan indikator adalah 3,74. Hal

tersebut menandakan bahwa dampak konflik peran ganda yang terjadi di dalam diri responden tinggi. Ini berarti konflik peran ganda yang timbul pada masing-masing responden selaku karyawan cukup serius. Banyaknya tanggung jawab kegiatan rumah tangga yang dilakukan sebagai seorang wanita serta kewajiban pekerjaan selaku karyawan dirasa cukup memberatkan bagi para responden. Dari empat indikator tersebut, indikator pengukuran konflik peran ganda dengan nilai paling tinggi adalah pemecahan masalah keluarga dan pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,16. Ini artinya aspek paling rumit yang dirasakan diantara para responden adalah pemecahan permasalahan-permasalahan yang ditimbulkan dari keluarga dimana masalah tersebut kemudian mengakibatkan masalah-masalah baru di lingkungan pekerjaan sehingga pemecahan permasalahan tersebut menjadi semakin sulit. Tidak hanya itu, permasalahan-permasalahan ini juga dapat berdampak langsung terhadap pribadi karyawan itu sendiri, rekan maupun keluarga karyawan tersebut. Oleh karena itu indikator pemecahan masalah dan pekerjaan memiliki nilai paling tinggi diantara indikator lainnya.

Dukungan Sosial

Berdasarkan pada hasil analisis deskriptif tersebut diketahui nilai rata-rata keseluruhan indikator adalah 4,10. Hal tersebut menandakan bahwa dukungan sosial merupakan aspek bernilai tinggi dan sangat diperlukan oleh responden. Dukungan sosial berupa beragam perhatian, nasihat, motivasi di dalam lingkungan sosial responden baik lingkungan keluarga maupun lingkungan di luar keluarga (rekan kerja, teman maupun sahabat dekat) menjadi hal yang berpengaruh besar terhadap keberlangsungan kehidupan pribadi responden. Dari empat indikator dukungan sosial tersebut indikator perhatian teman menjadi indikator dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,26. Ini artinya dukungan sosial yang sangat dirasakan dampaknya oleh responden ialah perhatian teman. Responden selaku karyawan rata-rata menghabiskan sepertiga harinya/8 jam (bahkan lebih) untuk bekerja dan berada di lingkungan perusahaan selama 5-6 hari dalam seminggu. Hal tersebut tentunya seringkali memberikan rasa jenuh yang tinggi terhadap responden sehingga dapat berpengaruh terhadap kondisi mental dan pikiran responden. Dengan adanya dukungan serta perhatian dari rekan-rekan kerja maka responden akan merasa cocok dan terhindar dari rasa jenuh. Selain itu perhatian dari rekan-rekan kerja juga dapat

memberikan semangat tersendiri terhadap responden sehingga responden tersebut bersedia untuk bekerja secara lebih baik, optimal dan sesuai target perusahaan. Oleh karena itu indikator perhatian teman diberikan nilai paling tinggi dibandingkan nilai responden terhadap indikator-indikator dukungan sosial lainnya.

Self Efficacy

Berdasarkan pada hasil analisis deskriptif tersebut diketahui nilai rata-rata dari keseluruhan indikator adalah 4,15. Hal tersebut menandakan bahwa *self efficacy* adalah faktor penting yang secara sungguh-sungguh diperhatikan responden dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadapnya. *Self efficacy* yang meliputi aspek pandangan optimistis, penuh keyakinan, selektif dalam bekerja beserta komitmen pribadi pada suatu pekerjaan menjadi salah satu dasar penting yang diyakini responden sebagai dorongan kuat dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Dari empat indikator *self efficacy* tersebut, indikator berpandangan optimistis menjadi indikator dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,34. Ini artinya berpandangan optimistis atau menerapkan persepsi diri bahwa mampu untuk melakukan suatu hal/pekerjaan tertentu ketika pekerjaan

tersebut dipercayakan terhadap responden yang bersangkutan, menjadi nilai yang paling penting untuk responden dalam mengimplementasikan sikap *self efficacy* dalam bekerja guna mencapai target kerja yang ditetapkan. Berpandangan optimistis bagi responden adalah langkah awal yang harus diterapkan sebelum memulai pekerjaan. Dengan berpandangan optimistis, responden secara langsung telah memberikan dorongan kuat bagi diri sendiri untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan sehingga sesulit apapun pekerjaan tersebut akan diusahakan semaksimal mungkin oleh responden agar dapat diselesaikan, Pandangan optimistis selain memberikan dampak positif terhadap responden juga memberikan dampak positif bagi perusahaan berupa peningkatan nilai kapabilitas responden selaku karyawan yang akan membuat produktivitas dari perusahaan semakin meningkat bersamaan dengan meningkatnya nilai kapabilitas responden yang bersangkutan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir pekerjaan yang diberikan serta cerminan dari proses-proses pekerjaan yang telah dilakukan responden. Kinerja karyawan

juga menjadi penilaian dan evaluasi Berdasarkan pada tabel hasil analisis deskriptif tersebut diketahui nilai rata-rata dari keseluruhan indikator adalah 4,21. Nilai ini merupakan nilai tertinggi dari ketiga variabel lainnya di dalam studi ini. Hal tersebut menandakan bahwa nilai kinerja karyawan adalah aspek paling berpengaruh serta menjadi perhatian yang paling besar bagi para responden selaku karyawan perusahaan terhadap kinerja responden. Semakin baik kinerja karyawan bagi perusahaan maka akan semakin baik pula penilaian perusahaan terhadap responden yang bersangkutan serta berpotensi menaikkan nilai positif perusahaan terhadap responden tersebut baik nilai positif yang bersifat materil (kenaikan gaji, kenaikan jabatan, pemberian insentif, pemberian penghargaan) maupun moril (dukungan, pujian maupun motivasi-motivasi positif). Dari enam indikator kinerja karyawan tersebut, indikator efektivitas menjadi indikator dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,36. Ini artinya efektivitas menjadi hal yang dinilai paling penting dalam menunjang kinerja responden. Penerapan efektivitas pada pekerjaan responden memberikan penghematan waktu, optimalisasi hasil kerja serta produktivitas responden maupun

perusahaan. Penerapan prinsip efektivitas juga memberikan keuntungan berupa penghematan dana anggaran dan hasil produksi yang maksimal bagi perusahaan. Oleh karena itu aspek ini dinilai paling tinggi oleh responden dalam mengukur kualitas kinerja mereka.

PEMBAHASAN

Pengaruh konflik peran ganda terhadap *self efficacy*

Konflik peran ganda terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *self efficacy* terlihat dari nilai signifikansi uji hipotesis (*sig*) sebesar $0,006 < 0,05$. Hal ini menjadi indikator bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *self efficacy* sehingga semakin rendah nilai konflik peran ganda akan semakin meningkatkan nilai *self efficacy*. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap *self efficacy* dapat diterima. Interpretasi dari terbuktinya hipotesis ini ialah konflik peran ganda yang dirasakan oleh responden sebagai akibat dari permasalahan di lingkungan kerja dan keluarga memberikan dampak langsung terhadap tingkat optimisme dan kepercayaan diri responden diakrenakan responden menjadi takut untuk bertindak karena

khawatir tindakan itu justru mengakibatkan permasalahan baru sehingga hal ini menjadi indikasi bahwa tingkat *self efficacy* responden mengalami penurunan.

H1: Semakin rendah nilai konflik peran ganda akan semakin meningkatkan nilai *self efficacy*.

Pengaruh dukungan sosial terhadap *self efficacy*

Dukungan sosial terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy* terlihat dari nilai signifikansi uji hipotesis (*sig*) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menjadi indikator bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* sehingga semakin tinggi nilai dukungan sosial maka akan semakin meningkatkan nilai *self efficacy*. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy* dapat diterima. Interpretasi dari terbuktinya hipotesis ini ialah dukungan sosial yang diberikan oleh rekan maupun keluarga responden cukup tinggi sehingga berdampak pada peningkatan rasa optimisme responden dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Melalui dukungan sosial ini para responden akan semakin termotivasi dan yakin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan

kualitas dan kuantitas yang lebih maksimal dari sebelumnya.

H2: Semakin tinggi nilai dukungan sosial maka akan semakin meningkatkan nilai *self efficacy*.

Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan

Konflik peran ganda tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari nilai signifikansi uji hipotesis (*sig*) sebesar $0,094 > 0,05$. Hal ini menjadi indikator bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga naik turunnya kinerja karyawan dalam bekerja tidak dipengaruhi oleh konflik peran ganda yang dialami karyawan tersebut. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Interpretasi dari tidak terbuktinya hipotesis ini ialah konflik peran ganda yang dirasakan oleh responden sebagai hasil dari permasalahan yang timbul dari peran responden sebagai ibu rumah tangga dan karyawan tidak terlalu berakibat pada penurunan kinerja atau konflik peran ganda yang dirasakan masih tergolong rendah sehingga hal ini tidak memberikan penurunan

maupun pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Naik turunnya kinerja karyawan dalam bekerja tidak dipengaruhi oleh konflik peran ganda yang dialami karyawan tersebut.

Pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan

Dukungan sosial tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari nilai signifikansi uji hipotesis (*sig*) sebesar $0,597 > 0,05$. Hal ini menjadi indikator bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga naik turunnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak dipengaruhi oleh dukungan sosial yang diberikan terhadap karyawan tersebut. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Interpretasi dari tidak terbuktinya hipotesis ini ialah tingkat dukungan sosial yang dirasakan karyawan tidak menjadikan tingkat kinerja karyawan meningkat atau menurun dikarenakan dalam realitanya para responden bekerja sebagaimana biasa dan disesuaikan dengan tingkat capaian yang diinginkan organisasi dan tidak berdasarkan pada nilai dukungan sosial yang dirasakan.

H4: Naik turunnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak dipengaruhi oleh dukungan sosial yang diberikan terhadap karyawan tersebut.

Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Self efficacy terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari nilai signifikansi uji hipotesis (*sig*) sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menjadi indikator bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga semakin tinggi nilai *self efficacy* maka akan semakin meningkatkan nilai kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Interpretasi dari terbuktinya hipotesis ini ialah rasa kepercayaan diri karyawan mampu memberikan karyawan dorongan kuat untuk melaksanakan tugas-tugas secara lebih maksimal sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dilihat dari tercapainya target yang diinginkan organisasi. Tingkat *self efficacy* yang tinggi membantu karyawan untuk lebih yakin dan optimis mampu meraih target kerja secara lebih maksimal.

H5: Semakin tinggi nilai *self efficacy* maka akan semakin meningkatkan nilai kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan ilmiah studi antara lain:

1. Kesimpulan Rumusan Masalah

Hasil analisis studi menunjukkan bahwa dari model empirik yang ditetapkan, terdapat 2 hasil analisis model yang terbukti berpengaruh tidak signifikan yaitu pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan serta pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan sehingga hasil model empiric akhir yang dapat disimpulkan adalah konflik peran ganda mampu memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan tetapi pengaruh tersebut bersifat tidak langsung dengan menggunakan mediasi *self efficacy*. Demikian halnya dukungan sosial. Dukungan sosial tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tetapi sifat pengaruh

yang diberikan tidak langsung dengan melalui mediasi *self efficacy*. Sementara *self efficacy* sendiri berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

2. Kesimpulan Hipotesis

1.) Konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap *self efficacy*. Ini artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang terjadi di dalam diri responden maka akan semakin menurunkan tingkat *self efficacy* responden. Semakin rendah konflik peran ganda yang terjadi di dalam diri responden maka akan semakin meningkatkan *self efficacy* responden.

2.) Dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*. Ini artinya semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan kepada responden maka akan semakin meningkatkan *self efficacy* responden. Semakin rendah

- dukungan sosial yang diberikan maka akan semakin menurunkan *self efficacy* responden.
- 3.) Konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya tingkat kinerja responden selaku karyawan perusahaan tidak dipengaruhi oleh konflik peran ganda yang dialami responden. Responden dapat dengan maksimal mengelola permasalahan konflik peran ganda yang terjadi sehingga tidak berdampak terhadap kinerjanya terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan.
- 4.) Dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya dukungan sosial yang diberikan terhadap responden baik berasal dari lingkungan keluarga maupun pertemanan tidak berdampak terhadap kinerja yang dilakukan.
- 5.) *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin tinggi nilai *self efficacy* maka akan semakin meningkatkan kinerja responden selaku karyawan perusahaan. Semakin rendah *self efficacy* responden maka akan semakin menurunkan kinerja responden selaku karyawan perusahaan.
- 6.) *Self efficacy* terbukti mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap kinerja responden. Ini artinya meskipun variabel konflik peran ganda dan dukungan sosial tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja akan tetapi dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja responden selaku pekerja melalui variabel *self efficacy*. Dengan timbulnya konflik peran ganda maka *self efficacy* akan menurun

yang juga berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Dengan adanya dukungan sosial maka *self efficacy* akan meningkat yang juga berakibat pada peningkatan kinerja karyawan.

- 7.) Untuk untuk mengurangi konflik peran keluarga dan tugas maka yang perlu ditingkatkan adalah pemecahan pada masalah-masalah keluarga.
- 8.) Untuk meningkatkan dukungan sosial terhadap tugas pekerjaan dan peran sebagai seorang ibu rumah tangga diperlukan perhatian yang lebih dari teman khususnya para rekan kerja.
- 9.) Untuk meningkatkan *self efficacy* di dalam diri responden diperlukan peningkatan rasa optimistis responden selaku karyawan.
- 10.) Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya peningkatan di dalam penerapan prosedur kerja secara lebih optimal

dan menyeluruh sehingga kinerja yang dilakukan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Wirakristama, R. (2011). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Nyonya Meneer Semarang dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening.
- Greenhaus, J. &. (1985). Sources of conflict : Testing a Model of The Work-Family Interface. *Jurnal of Applied Psychology*, Vol.77,, 65-78.
- Irwanto, d. (1991). Psikologi Umum. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Frone, M R, Russell, M, & Cooper, M L. (1992). Antecedents and Outcome of Work-Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*.
- Sarafino, E.P, & Smith, T. (2011). Health Psychology Biopsychosocial Interaction; Stress , Biopsychosocial Factor, and Iness. *Canada: John Wiley & Sons, Inc.*

- Sarason, I. (1983). AsseSocial Support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 44 No.1. h. 127-139.
- Meilinawati. (2015). Hubungan Sosial Orang Tua Denagn Minat Melanjutkan Pendidikan Perguruan tinggi Pada Remaja Di Kecamatan Keluang Musi Banyuasin. *Jurnal Fakultas Psikologi Universtas Bina Darma Palembang*.
- Bandura, A., , & Adams, N. E. . (1997). Analysis of Self-Efficacy Theory of Behavioral Change. Cognitive Therapy and Research. Retrieved from <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1977CTR-Adams.pdf>, 287-310.
- Handayani, e. (2015). Hubungan antara self-efficacy dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di IGR dan ICU RSUD Dr. Soehadi Prijonegoro. *Tesis*.
- Riggio, R. E. (1990). Introduction to industrial/organizational psychologi. *Psikologi Industrial*.
- Adnyaswari, N., & Adnyani, G. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 5, 2474-2500*.
- Rahmawati, Y. E. (2012). Hubungan antara Self Efficacy dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Awal dan Tingkat Akhir. *Universitas Surabaya. Surabaya*.
- Widyastuti. (2010). Pengaruh Pembelajaran Model Eliciting Activities Terhadap Kemampuan Representasi Matematika dan Self Efficacy Siswa. *Tesis pada SPS UPI. Bandung*.
- Moeheriono. (2010). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi .
- Mangkunegara, A. A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja rosda karya.
- Feist, J, & Gregory J. Feist. (2008). Theories of Personality (Edisi Keenam). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wang, M. Q. (2015). Relationship between social support and self efficacy in

women psychiatrists. *Chinese Nursing Research*. .

- Poerwati, R., & Oktaviani, R. (2017). Kupuasan kerja Sebagai Pemediasi Hubungan Konflik Peran dan Komitmen Profesi terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding SENDI_1*.
- Noviawati, D. R. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divis Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Rimper, R., & Kawet, L. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Krayawann pada PT. PLN Area. *Retrieved from Universitas Sam Ratulangi Website: www.ejournal.unsrat.ac.id*