

JURNAL EL-KAHFI

Journal of Islamic Economics

Vol. 01 No. 02 Tahun 2020

e-ISSN Media Elektronik: 2722-6557

Pengaruh Stres Kerja Motivasi Perempuan Berperan Ganda Terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Syariah

Sari Fitri¹, Nasfi², Ahmad Lutfi³

¹Manajemen Bisnis Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Madina

²Perbankan Syariah, Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah Manna wa Salwa

³Ekonomi Syariah, Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah Manna wa Salwa

Sari_fitri120690@yahoo.com¹, nasfi.anwar@gmail.com², ahmad.lutfi659@gmail.com³

Abstrak

Pokok permasalahan penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh stres kerja dan motivasi pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja di Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) Kabupaten Tanah Datar. Tujuan pembahasan ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja dan Motivasi pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS).

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian korelasional, menggunakan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data adalah dengan jalan menyebarkan kuesioner yang berisikan pertanyaan kepada responden yang telah ditentukan. Setelah data diperoleh dan diolah kemudian hasilnya dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini. Pengolahan data dilakukan secara deskriptif kuantitatif.

Dari penelitian yang penulis lakukan secara parsial didapatkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel stres kerja pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja dan motivasi pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja. Secara simultan hasil penelitian ini juga menunjukkan terdapat hubungan antara variabel stres kerja pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja dan motivasi pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja.

Kesimpulan dari penelitian bahwa baik secara parsial maupun simultan stres kerja pada perempuan berperan ganda dan motivasi pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan terbukti dan dapat diterima kebenarannya. Implikasi yang diperoleh adalah stres kerja dan motivasi pada perempuan berperan ganda merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pada karyawan.

Kata kunci : Stres kerja, Motivasi, Kinerja, LKMS

A. Pendahuluan

Perspektif Islam, perempuan memiliki peran dan fungsi dalam kehidupan sehari-hari yaitu perempuan sebagai ibu, istri, dan anggota masyarakat. Peran perempuan dapat dilihat dalam tujuh aspek yaitu: peran perempuan sebagai orang tua, istri, rumah tangga, kekerabatan, pribadi, komunitas dan pekerjaan (Sugihastuti, 2019).

Islam tidak melarang seorang perempuan berkarir (bekerja), Islam telah meletakkan syarat-syarat tertentu bagi perempuan yang ingin bekerja di luar rumah, yaitu: karena kondisi keluarga yang mendesak, keluar bersama mahramnya, tidak berdesak-desakkan dengan laki-laki dan bercampur baur dengan mereka serta pekerjaan tersebut sesuai dengan tugas seorang perempuan (Syaikh, 2005). Selama syarat-syarat tersebut dipenuhi, seorang perempuan berhak untuk mencari pekerjaan ia dapat memilih karir yang sesuai dengan kemampuan dan fitrahnya sebagai perempuan (Nasif, 2003).

Sumber ajaran Islam belum satupun ditemukan ayat atau sabda nabi yang melarangnya. Bahkan Islam menegaskan bahwa laki-laki dan perempuan yang bekerja (beramal) akan mendapatkan kehidupan yang baik dan sejahtera, yang telah diatur dalam al-Quran dan Sunnah (Rizal, 2014). Beberapa acuan yang dapat dijadikan landasan bahwa perempuan juga dihalalkan berperan dalam urusan sosial-ekonomi keluarga, firman Allah dalam surat an-Nahl 97:

مَنْ عَمَلٍ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Siapa yang mengerjakan amal-amal shaleh, laki-laki dan perempuan dalam keadaan beriman, maka pastilah kami berikan mereka kehidupan yang baik. Kami pasti akan

memberikan kepada mereka pahala yang lebih baik dari (hasil) pekerjaan mereka”.

Bagi perempuan bekerja di samping untuk memenuhi kebutuhan hidup dan merupakan juga sebagai sarana untuk mengaktualisasi diri (Meriko & Hadiwirawan, 2019). Hal ini sejalan dengan kandungan surat al An'am ayat 135, yang mendorong perempuan untuk memaksimalkan perannya dalam kehidupan sosial .

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ
مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ

Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.

Era globalisasi, fenomena perempuan bekerja seakan tidak dapat dibendung, dimana peran perempuan tersebut mengalami banyak perubahan dan peningkatan diantaranya peningkatan perekonomian keluarga (Februari, 2019). Peningkatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja telah menjadi fenomena yang menarik di banyak negara, termasuk negara-negara berkembang. Sebuah studi menunjukkan perempuan Indonesia termasuk yang tertinggi di dunia yang bekerja bahkan menduduki posisi penting di perusahaan dan berkarir terbanyak ke enam di dunia (Darussamin & Armansyah, 2019).

Tantangan yang kemudian muncul ketika fenomena masyarakat modern terus berkembang di mana banyak perempuan memutuskan untuk bekerja adalah peran ganda yang dialami oleh perempuan tersebut.

Peran ganda ini muncul ketika kepentingan pekerjaan mengganggu kepentingan keluarga (*work family conflict*) atau sebaliknya kepentingan keluarga mengganggu kepentingan pekerjaan (*family work conflict*) (Huda et al., 2019).

Perempuan-perempuan yang memilih konsentrasi berkarir, cenderung kurang perhatian dengan keluarga dan perannya di rumah sebagai ibu rumah tangga. Pekerjaan bagi seorang perempuan dalam perkawinan dual-karier menghasilkan *dwi karir* atau pergeseran ganda baginya, yang dibayar dalam angkatan kerja dan lainnya dalam peran yang sama menuntut sebagai ibu rumah tangga (Aldous, 2009).

Eksistensi perempuan di luar rumah sering mengganggu kegiatannya dalam keluarga, namun dilain pihak, ruang publik sudah terbuka lebar, sedangkan pada pihak yang lain, realitas masyarakat diam (*silence majority*) yang mulai apatis dan apolitis bisa ditemui dimana saja, dengan demikian emansipasi perempuan yang mampu memunculkan potensi-potensi luar biasa, harus dapat diterima oleh masyarakat tanpa mengorbankan peran utama perempuan di dalam keluarga (Setiawardhani, 2016). Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan, dimana seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan yang memiliki karir di luar rumah (Suryadi et al., 2010).

Menjalankan dua peran sekaligus secara tidak langsung memberikan dampak baik bagi perempuan itu sendiri maupun bagi lingkungan keluarganya, dimana dituntut untuk berhasil dalam dua peran yang berbeda, kedua peran tersebut menuntut kinerja yang sama baiknya. (Ermawati, 2015). Bila perempuan bekerja lebih memprioritaskan pekerjaan, maka ia dapat mengorbankan

banyak hal untuk keluarganya atau sebaliknya, bekerja bagi perempuan terbukti mempunyai konflik antara pekerjaan dan keluarga akan mengalami stres yang kemudian menyebabkan adanya penurunan kinerja, dan hal ini tentu saja merugikan pihak perusahaan sehingga terbukti bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga berpengaruh positif terhadap penurunan kinerja (Nugrahaningtyas et al., 2019).

Dalam beberapa kasus peran ganda dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun pada umumnya karyawan yang memiliki peran ganda umumnya tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya, hal ini akan mempengaruhi kinerja mereka (Asra, 2019), berakibat pada stress dalam bekerja dan akan mempengaruhi kinerja dalam pekerjaan sebagai staff dan karyawan, baik stress dengan perasaan tegang, gelisah dan khawatir, sehingga akan berpengaruh kepada kinerja sebagai karyawan (Nabila et al., 2019). Dalam penelitian, dikatakan perempuan yang bekerja mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki, karena perempuan yang bekerja menghadapi konflik peran, sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai wanita berkarir (Sulastri, 2019).

Studi mengungkapkan bahwa ternyata perempuan memiliki tingkat stres tinggi dibanding laki-laki, dimana perempuan yang bekerja juga memiliki tanggung jawab untuk mengurus keluarga (Sulastri, 2019), begitu juga penelitian lain mengatakan tingkat stres dalam bekerja dihadapi perempuan lebih tinggi dari laki-laki, dimana perempuan dihadapi dengan tuntutan pekerjaan dan beban kerja serta kondisi lingkungan (Safar & Nurdin, 2019), menurut Yurendra dalam penelitiannya, beratnya tuntutan kerja seorang wanita membuat kinerjanya dalam bekerja menurun karena sering mengalami stres dalam bekerja (Yurendra & Hasan, 2019).

Faktor-faktor pribadi termasuk bentuk stress disebabkan oleh kekurangan dan keterbatasan sendiri, serta ketidak mampuan melawan keterbatasan, ini lah yang menyebabkan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang menyebabkan terjadinya stress (Rahmad et al., 2020). Motivasi kerja merupakan dorongan bagi karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya (Lestari & Hamzah, 2019), dimana motivasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan atau organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nasfi, Rahmad, 2020a).

Kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi (Alfiz et al., 2019). Sedangkan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi atau perusahaan dapat juga didefinisikan sebagai gambaran umum pencapaian atas program-program kerja yang dicapai oleh karyawan maupun perusahaan dalam mewujudkan tujuan organisasi (Nasfi et al., 2019). Dalam Simamora (2001), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: faktor individual (keahlian dan kemampuan, latar belakang, demografi), faktor psikologi (attitude, personality, persepsi, motivasi, pembelanjaan) dan faktor organisasi (kepemimpinan, sumber daya, penghargaan) (Alfiz et al., 2019). Peran perempuan dalam pengambilan kebijakan lembaga keuangan syariah di daerah Kabupaten Tanah Datar termasuk pada kategori dominan dan banyak diprakarsai langsung oleh perempuan (Rizal, 2014).

Komposisi perbandingan karyawan perempuan berperan ganda dan karyawan

laki-laki yaitu 92,3% berbanding 7,7%. Hal ini menjadi dasar fokus penelitian, yang diharapkan dengan mengetahui kondisi yang terjadi pada dominan pegawai perempuan dapat mempengaruhi hasil kinerja organisasi, dengan meningkatnya tenaga kerja wanita yang berperan ganda pada level manajerial menjadi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. (Riyanni & Herawati, 2018).

Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh perusahaan dalam mewujudkan tujuan organisasi berdasarkan program-program yang ditetapkan (Nasfi, Rahmad, 2020b), untuk itu perusahaan menuntut agar para karyawan mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Alfiz et al., 2019).

Dari penelitian yang dilakukan selama triwulan I tahun 2020 dan LKMS di Tanah Datar yang telah diolah 4 tahun terakhir (2016-2019) dimana secara rata-rata terjadi penurunan kinerja di LKMS tersebut, diduga penurunan kinerja LKMS tersebut berkaitan dengan karyawan perempuan berperan ganda, atas dasar tersebut peneliti berkeinginan melakukan penelitian di LKMS Kabupaten Tanah Datar.

B. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan model kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu; menjelaskan karakteristik dari setiap variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan melalui responden dengan menggunakan kuisioner. Setelah data diolah kemudian hasilnya dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada

awal penelitian ini. Menganalisa hubungan antara dua variabel bebas yakni stres kerja pada perempuan berberan ganda (X_1) dan motivasi pada perempuan berperan ganda (X_2) dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dilakukan pada karyawan perempuan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar. Waktu penelitian Januari 2020 - Juni 2020. Populasi penelitian seluruh karyawan perempuan berperan ganda di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar berjumlah 12 orang, dalam penelitian ini menetapkan seluruh populasi sebagai sampel. Teknik sampling jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 12 orang karyawan perempuan berperan ganda, hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang (Supriyanto & Machfudz, 2010).

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen, variabel tersebut yaitu ; 1) *Stres Kerja pada perempuan berperan ganda (X_1)*, Stres kerja adalah berbagai hambatan dan kesulitan yang dialami berasal dari faktor internal, dan faktor eksternal yang dapat mengganggu kondisi fisik dan psikologisnya (Mujtaba et al., 2010). 2) *motivasi pada perempuan berperan ganda (X_2)*, Maslow mengemukakan bahwa teori motivasi pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok, digambarkan dengan 5 tingkatan yang berbentuk piramid. Seperti Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan prestasi dan kebutuhan aktualisasi diri (Hasibuan, 2008) dan 3) *kinerja karyawan perempuan (Y)*, adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya". Serta ketepatan waktu yang menyangkut tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Mangkunegara, 2011).

Teknik pengumpulan data lapangan menggunakan angket/kuesioner dengan Skala Likert, untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, serta teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas. Prosedur perlu dijabarkan menurut tipe penelitiannya. Bagaimana penelitian dilakukan dan data akan diperoleh, perlu diuraikan dalam bagian ini.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu koefisien determinasi, uji F dan uji t. Untuk melihat hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai *R Square*. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Hasil perhitungan *Adjusted R²* dapat dilihat pada output *Model*.

Summary. Pada kolom *Adjusted R²* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Dari

hasil olahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS

21 maka dapat kita lihat hasilnya pada tabel.2 di bawah ini:

Tabel.2
 Hasil uji koefisien determinasi
 Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .726 ^a | .527 | .422 | 5.12951 |

a. Predictors: (constant) Motivavasi, Stres Kerja...

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,422 hal ini berarti bahwa variabel stres kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja. Dimana besaran pengaruh yang diberikan secara simultan adalah sebesar 42,2 % sedangkan untuk 57,8 % lainnya adalah pengaruh yang diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

b. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja dan motivasi pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan uji F simultan (secara bersamaan). Sebelum

dilakukan uji F maka perlu dirumuskan hipotesis terlebih dahulu yaitu sebagai berikut:

H₃: Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel stress kerja (X₁) dan motivasi (X₂) pada perempuan berperan ganda terhadap variabel kinerja (Y).

Untuk pengujian H₃ dengan uji F simultan dapat dilihat dari tabel *anova*. Sedangkan untuk mencari nilai f tabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Tabel 3
 Hasil uji F
 Anova^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Significance |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 264.109 | 2 | 132.055 | 5.019 | .034 ^b |
| Residual | 236.807 | 9 | 26.312 | | |
| Total | 500.917 | 11 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (constant) Motivasi, Stres kerja....

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan output dari tabel *anova* di atas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk stres kerja dan motivasi pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersamaan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa hasil dari *fhitung* 5,019 dengan tingkat signifikan 0,034 lebih kecil dari 0,05 hal ini dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang artinya variabel stres kerja dan motivasi pada perempuan berperan ganda berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar.

c. Uji T

Uji T test parsial bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat uji T maka dapat dirumuskan terlebih dahulu

hipotesisnya agar memudahkan dalam melakukan analisis dan pengambilan keputusan. Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh antara variabel X_1 (stres kerja pada perempuan berperan ganda) terhadap variabel kinerja (Y)

H2 : Terdapat pengaruh antara motivasi pada perempuan berperan ganda (X_2) terhadap variabel kinerja (Y)

Sebelum mengambil kesimpulan terhadap uji T test parsial ini maka ada dua hal yang menjadi acuan utama dalam mengambil keputusan yaitu:

- Jika nilai signifikansi \leq dari 0,05 atau *thitung* lebih besar dari tabel maka terdapat pengaruh antara variabel tersebut.
- Jika nilai signifikansi \geq dari 0,05 atau *thitung* lebih kecil dari tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel tersebut.

Tabel 3
Hasil Uji T Setiap Variabel

| No | Variabel | Coefficients | Significance | Keputusan |
|----|-------------|--------------|--------------|----------------------------|
| | (Constant) | 21,172 | 0,183 | |
| 1 | Stres Kerja | 0,251 | 0,05 | H ₁ diterima |
| 2 | Motivasi | 0,559 | 0,017 | H ₂ diterima |

Sumber: Data Primer 2019 yang diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel stres kerja pada perempuan berperan ganda adalah $0,05 \leq$ dari $0,05$ dan variabel motivasi kerja pada perempuan berperan ganda adalah $0,017$ lebih kecil dari $0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_1 dan H_2 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja pada perempuan berperan ganda dan motivasi pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel 4.13 diatas dapat dilihat hasil regresi linear berganda yaitu: $Y = 21,172 + 0,251 X_1 + 0,559 X_2$. Dari hasil data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 21,172 artinya jika Stres Kerja pada perempuan berperan ganda (X_1) dan Motivasi pada perempuan berperan ganda (X_2) 0, maka kinerja Karyawan (Y) masih memiliki nilai sebesar 21,172.
- Koefisien regresi variabel Stres Kerja pada perempuan berperan ganda (X_1) sebesar 0,251 artinya jika variabel Motivasi pada perempuan berperan ganda (X_2) nilainya tetap dan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,251 satuan. Koefisien variabel Stres Kerja pada perempuan berperan ganda

positif berarti semakin baik Stres Kerja pada perempuan berperan ganda maka semakin meningkat kinerja Karyawan.

- Koefisien regresi variabel motivasi pada perempuan berperan ganda (X_2) sebesar 0,559 artinya jika variabel Stres Kerja pada perempuan berperan ganda (X_1) nilainya tetap dan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,559 satuan. Koefisien Variabel motivasi positif berarti semakin naik motivasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja Karyawan.

Selanjutnya dari ke tiga hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan seperti pada tabel 4 berikut.

Tabel. 4
Hasil Uji Hipotesis

| Hipo tesis | Pernyataan | Keputusa n |
|------------|---|-----------------|
| H_1 | Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan di LKMS Kab. Tanah Datar | Diterima |
| H_2 | Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan di LKMS Kab. Tanah Datar | Diterima |
| H_3 | Terdapat pengaruh secara simultan antara stres kerja dan motivasi pada | Diterima |

| | |
|--|--|
| perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar | |
|--|--|

Yayasan Compassion East Indonesia.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa stres kerja pada perempuan berperan ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja pada perempuan berperan ganda adalah faktor yang menentukan tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar.

Berdasarkan frekuensi jawaban responden variabel stres kerja pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar dengan total jawaban tidak pernah mengalami stres kerja sebesar 40,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja pada perempuan berperan ganda karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar masuk dalam kategori rendah. Penyebab tingkat stres kerja dalam kategori rendah dikarenakan berdasarkan karakteristik jumlah anak, kebanyakan karyawan perempuan berperan ganda di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar belum memiliki anak. Dalam teori Rini (2002) kehadiran anak merupakan salah satu penyebab dari stres kerja perempuan berperan ganda. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada perempuan berperan ganda terhadap karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah

2. Pembahasan Hasil

2.1. Pengaruh Stres kerja pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar

Hasil pengujian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar” terbukti kebenarannya. Ditunjukkan dengan nilai signifikansi untuk variabel stres kerja adalah 0,050 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar.

Hasil penelitian ini sejalan atau memperkuat penelitian dari Iswari dan Pradhanawati (2016), yaitu stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan di PT.Phapros Tbk Kota Semarang. Penelitian dari Puspongoro (2015), yaitu stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda. Serta penelitian dari Roboth (2015) bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda di

Kabupaten Tanah Datar memiliki stres kerja yang cukup rendah dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari sebagai karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar.

2.2. Pengaruh motivasi pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar

Hasil pengujian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar” terbukti kebenarannya. Ditunjukkan dengan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja adalah 0,017 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar.

Hasil penelitian ini sejalan atau memperkuat penelitian dari Iswari dan Pradhanawati (2016) yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan PT Phapros Tbk Kota Semarang. Penelitian Dewi dan Wibawa (2016) yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini terdapat perbedaan dari penelitian penulis dimana tidak membahas mengenai pengaruh konflik peran ganda. Serta memiliki persamaan penelitian variabel stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan perempuan peran ganda

dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan peran ganda.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa motivasi pada perempuan berperan ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar. Dalam artian semakin tinggi motivasi karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar yang diberikan kepada para karyawannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar dalam melaksanakan pekerjaannya. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi pada perempuan berperan ganda adalah faktor yang menentukan tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar.

Dan terakhir untuk frekuensi jawaban responden variabel motivasi pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar dengan total jawaban selalu termotivasi sebesar 56,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar memiliki motivasi yang cukup baik dalam menjalankan

aktivitasnya sehari-hari sebagai karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar.

2.3. Pengaruh stres kerja dan motivasi pada perempuan berperan ganda secara simultan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar

Kinerja Karyawan adalah hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan karyawan dalam rangka memenuhi tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja Karyawan akan maksimal dengan stres kerja yang rendah, motivasi dari setiap organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan motivasi pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Tanah Datar. Dari persamaan yang dihasilkan dapat diartikan semakin rendah tingkat stres kerja, dan semakin baik motivasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Tanah Datar. Sumbangan secara bersama-sama antara variabel stress kerja, dan motivasi pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja Karyawan sebesar 42,2% dan sisanya 57,8% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan atau memperkuat penelitian dari Dewi dan Wibawa (2016), yaitu stres kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Serta penelitian dari Iswari dan

Pradhanawati (2016), yaitu adanya hubungan yang kuat antara variabel variabel peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Simpulan

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi pada Perempuan Berperan Ganda Kinerja Karyawan di LKMS Kabupaten Tanah Datar, dengan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Stres kerja pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar yang dialami berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₁ diterima.
- b. Motivasi pada perempuan berperan ganda terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ diterima.
- c. Stres kerja dan motivasi pada perempuan berperan ganda secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₃ diterima. Semakin rendah tingkat stres kerja pada perempuan berperan ganda dan semakin tinggi tingkat motivasi yang diterapkan maka akan meningkat kinerja karyawan.
- d. Kinerja pada karyawan perempuan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Tanah Datar tidak hanya dipengaruhi oleh stres kerja dan motivasi, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Namun

penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa stres kerja dan motivasi pada perempuan berperan ganda merupakan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pada karyawan.

Daftar Pustaka

- Aldous, C. R. (2009). Creativity and the Scientific Process: Implications for Science Learning and Teaching. In *Fostering Scientific Habits of Mind* (pp. 353–369). Brill Sense.
- Alfiz, A., Widadi, B., Negara, I. S. M., & Savitri, F. M. (2019). Analisis Penyebab Permasalahan Kinerja Karyawan Dengan Inter Relationship Diagram (Studi Kasus di STIKES Harapan Bangsa Purwokerto). *SOLUSI*, 17(2).
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 2(01).
- Andriyani, J. (2014). Coping Stress Pada Wanita Karier yang Berkeluarga. *Jurnal Al-Bayan*, 20(2).
- Arif, Z. Z. (2019). Peran Ganda Perempuan dalam Keluarga Perspektif Feminis Muslim Indonesia. *Indonesian Journal of Islamic Law*, 1(2).
- Aryanti, L. L., Pitoewas, B., & Halim, A. (2019). Peran Perpustakaan Sekolah Dalam Mendukung Kegiatan Intrakurikuler Di SMP Negeri 2 Kotagajah. *Jurnal Kultur Demokrasi*, 5(1).
- Asmarazisa, D. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTN Batam. *Jurnal Dimensi*, 5(2).
- Asra, E. M. (2019). Hubungan antara Work-Family Conflict dengan Prestasi Kerja pada Perawat Wanita. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(1).
- Budiningsih, A. N., Adisari, I., & Mubarak, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Independensi Profesionalisme, Dan Peran Auditor Internal Terhadap Pelaksanaan Good Corporate Governance (Studi Empiris BPR di Jawa Tengah). *PERMANA*, 8(1).
- Darussamin, Z., & Armansyah, A. (2019). Hak Harta Bersama bagi Istri yang Bekerja Perspektif Maqashid asy-Syari'ah. *51(2)*, 369–390.
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen*, 5(12).
- Ermawati, S. (2015). Peran ganda wanita karier (konflik peran ganda wanita karier ditinjau dalam prespektif islam). *Jurnal Pendidikan Edutama*, 2(2), 60–69.
- Februari, F. (2019). *Studi Buruh Kerupuk Pekerja Perempuan Dalam Meningkatkan Tarah Ekonomi Keluarga*.
- Hartati, A. S., & Mardiana, T. (2015). Peran Ganda Wanita Terhadap Kinerja. *Eksos LPPM*, 1(01).
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta, Indonesia: PT. Bumi Aksara*.
- Huda, A. S. I., Prihatini, D., & Paramu, H. (2019). Pengaruh Manajemen Konflik Peran Ganda, Pelatihan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Perawat Wanita (Studi Kasus di RSUD BLAMBANGAN Banyuwangi). *E-Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 181–185.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Di PT Phapros Tbk Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 184–193.

- Kusmayadi, R. C. R. (2017). Kontribusi pekerja wanita dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dan proses pengambilan keputusan dalam keluarga. *IQTISHODIA*, 2(1), 103-113.
- Lestari, I. A., & Hamzah, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 164-177.
- Lutfiani, A. P. (2019). *Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Kompetensi Akuntansi, Dan Konflik Peran Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Karyawan Divisi Akuntansi Pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)*.
- Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, edisi 10. *Bandung: Rosda*.
- Meriko, C., & Hadiwirawan, O. (2019). Kesejahteraan Psikologis Perempuan Yang Berperan Ganda. *SEURUNE: Jurnal Psikologi UNSYIAH*, 2(1), 68-99.
- Mujtaba, B. G., Lara, A., King, C., Johnson, V., & Mahanna, T. (2010). Stress at work in a slowing economy. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 15(2), 26.
- Nabila, A., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja (Studi Pada Karyawan divisi Operational dan Servis pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(2).
- Nasekhah, A. D. (2017). Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Tempat Kerja Di LPP RRI Yogyakarta. *Jurnal Elektronik Mahasiswa Pend. Luar Sekolah-S1*, 6(8), 768-776.
- Nasfi, Rahmad, S. (2020a). Effect Of Education, Training, Motivation and Work Satisfaction on Banking Organization Commitment. *Jurnal Ipteks Terapan*, 14(1). <https://doi.org/http://doi.org/10.22216/jit.2020.v14i1>
- Nasfi, Rahmad, S. (2020b). Pengaruh Diklat Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 11-28. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31958/jaf.v8i1>
- Nasfi, N., Iska, S., Nofrivul, N., & Antoni, A. (2019). Financial Sustainability In The Assessment of The Financial Performance of West Sumatra Sharia Financing Bank (BPRS). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 5(1).
- Nasfi, F. U. (2003). Hak dan kewajiban perempuan dalam Islam. *Jakarta: Cendekia Sentra Muslim*.
- Nugrahaningtyas, P. Y., Kasturi, T., & Psi, S. (2019). *Konflik Keluarga Pada Wanita Karier*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Puspitawati, H. (2014). Fungsi Keluarga, Pembagian Peran dan Kemitraan Gender dalam Keluarga. *Tersedia: Http://Ikk. Fema. Ipb. Ac. Id/v2/Images/Karyailmiah/Kemitraan_gender. Pdf, Diakses Pada, 1*.
- Rahmad, R., Sabri, S., & Nasfi, N. (2020). Pengaruh Faktor Pribadi, Organisasi dan Non Organisasi Terhadap Komitment Organisasi Karyawan Pada PT. PLN Area Bukittinggi. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(1), 142-152. <https://doi.org/https://doi.org/10.31846/jae.v8i1>
- Riyanni, K., & Herawati, J. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Hamzah Batik Malioboro

- Yogyakarta. *Journal UMKM Dewantara*, 1(2).
- Rizal, M. (2014). Peran Perempuan Dalam Pengembangan Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kabupaten Tanah Datar. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(1), 111-126.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins Stephen, P. (2002). *Essentials of Organizational Behavior* (Terjemahan). Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Roboth, J. Y. (2015). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Safar, I., & Nurdin, N. (2019). Stres Kerja Buruh Perempuan di Kota Makassar. *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(1), 20-26.
- Santoso, T. R., & Jamahsari, E. (2019). Konsep Pendidikan Gender di Dalam Islam. *THORIQTUNA*, 1(1), 15-38.
- Setiawardhani, R. T. (2016). Peran Perempuan dalam Perspektif Islam: Konteks Kekinian. *INSANCITA*, 1(1).
- Sugihastuti, M. S. (2019). *Wanita di mata wanita: perspektif sajak-sajak Toeti Heraty*. Nuansa Cendekia.
- Sulastri, S. (2019). Konflik Peran Ganda terhadap Tingkat Stres Kerja Polisi Wanita Di Polres Lampung Utara. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 15(1), 19-25.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-2*, PT. Buku Seru, Jakarta.
- Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi riset manajemen Sumber daya Manusia*. UIN-Maliki Press: Malang.
- Suryadi, D., Satiadarma, M. P., & Wirawan, H. E. (2010). Gambaran konflik emosional perempuan dalam menentukan prioritas peran ganda. *Arkhe*, 9(1).
- Syaikh, A.-S. M. (2005). *Fikih Perempuan Muslimah, Busana dan Perhiasan, Penghormatan atas Perempuan, sampai wanita karir*. Jakarta: Amzah.
- Yurendra, M. P., & Hasan, E. (2019). Peran Ganda Polisi Wanita Terhadap Tuntutan Karir dan Keluarga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik*, 4(2).