

PENGARUH PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV ARWA HARJA DESIGN

Ahmad Yusuf

Universitas Insan Cendekia Mandiri, Jl. Pasir Kaliki No. 199, Bandung 40162, Indonesia

Korespondensi:
yusufalahma123@gmail.com

ABSTRACT: This research aims to analyze the effect of dual role and workload on employee performance at CV Arwa Harja Design. The method used is a quantitative method with an explanatory research design. The research population consisted of all CV Arwa Harja Design employees, and a sample of 50 people was taken using purposive sampling technique. Data was collected through a questionnaire which was measured using a Likert scale. Data analysis was carried out using multiple linear regression to identify the relationship between the independent variables (dual role conflict and workload) and the dependent variable (employee performance). The results of the research show that the dual role variable (X1) and the workload variable (X2) have a significant effect on the employee performance variable (Y) both partially and simultaneously.

Keywords: Multiple Role Conflict, Workload, Employee Performance

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Arwa Harja Design. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan CV Arwa Harja Design, dan sampel sebanyak 50 orang diambil menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen (konflik peran ganda dan beban kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel peran ganda (X1) dan variabel beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Peran Ganda, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Aspek manajemen sumber daya manusia yang perlu diperhatikan adalah kebiasaan kerja karyawan. Sumber daya manusia untuk menjamin keberhasilan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mencakup wawasan mendalam terkait pemanfaatan sumber daya manusia, atau tenaga kerja, dalam perusahaan. Semangat manusia juga dapat disebut sebagai etos kerja karyawan, potensi pekerja, dan potensi manusia yang dapat memengaruhi organisasi untuk mendukung keberadaannya.

Pada Era ini *double job* sudah Menjadi hal Biasa dikalangan karyawan karena Tuntutan perusahaan yang cukup banyak yang mau tidak mau karyawan dituntut untuk harus bisa menyelesaikan kewajibannya, selain itu. Karyawan juga memilih jalur ini untuk meningkatkan Karir nya seperti menjadi konsultan diberbagai perusahaan, karyawan disatu perusahaan yang mengerjakan 2 pekerjaan sekaligus tapi kadang juga *double job* juga memiliki dampak yang negatif juga dari segi kesehatan sampai dengan mental (Poylema, 2022).

Beban kerja merupakan kegiatan yang memerlukan usaha dan harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu baik secara fisik maupun psikologis (Dhanian, 2010) dalam. (Ali dkk., 2022). Zaki dan Marzolina (2016) dalam (Ali et al., 2022) perbandingan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berarti jika karyawan memiliki kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan memunculkan rasa bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih. hubungan antara kinerja karyawan dengan jam kerja adalah apabila seorang karyawan mempunyai jam kerja

lebih banyak dari pada jam kerja yang tersedia maka akan merasakan perasaan senang, sebaliknya apabila seorang karyawan mempunyai jam kerja lebih sedikit dari pada jam kerja yang tersedia maka akan merasakan stres kerja yang lebih besar.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai hasil dari perannya dalam perusahaan (Rivai, 2009) dalam (Yuliya Ahmad et al.2019). kesuksesan perusahaan juga erat kaitannya dengan kerja karyawan. Salah satu jalan cara untuk mendeskripsikan kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai dan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor antara lain tempat kerja kuantitas, kualitas, manajemen waktu, kehadiran di tempat kerja dan semangat kerja sama.

TINJAUAN PUSTAKA

Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga (Greenhaus dalam Rosyad, 2017) dalam Mukhamad Riza Irawan & M. Shofiyudin (2024). Menurut Tampu bolon dalam Richie Fermayani (2018) dalam prihatini et.al 2023 konflik peran ganda terjadi saat terdapat ketidak sejajaran antara tugas dan kewajiban dalam pekerjaan serta kehidupan keluarga yang menyebabkan gangguan antara keduanya.

Beban Kerja

Beban kerja ialah sekumpulan ataupun beberapa aktivitas yang wajib dituntaskan oleh suatu organisasi ataupun pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan kegiatan yang memerlukan usaha dan harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu baik secara fisik maupun psikologis (Dhanial, 2010) dalam (Ali dkk., 2022)

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai hasil dari perannya dalam perusahaan (Rivai, 2009) dalam (Yuliya Ahmad et al. 2019) kesuksesan perusahaan juga erat kaitannya dengan kerja karyawan. Salah satu jalan cara untuk mendeskripsikan kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai dan dipengaruhi oleh beberapa faktor- faktor. faktornya antara lain tempat kerja kuantitas, kualitas, manajemen waktu, kehadiran di tempat kerja dan semangat kerja sama.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif, metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada bukti empiris, data penelitian berupa angka-angka, menggunakan statistik sebagai alat perhitungan dan pengujian, dan dikaitkan dengan masalah penelitian untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2019).

Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini, populasi yang akan digunakan sebagai unit analisis adalah seluruh karyawan di CV Arwa Harja Design,

Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah Propability Sampling, yakni suatu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2021). Sehingga dalam penelitian ini peneliti memberikan peluang yang sama bagi seluruh populasi atau karyawan CV Arwa Harja Design.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas yang berasal dari data penyebaran kuisisioner yang terdiri dari 6 buah pertanyaan untuk variabel Konflik Peran Ganda, 6 buah pertanyaan Beban Kerja, 8 buah pertanyaan pada Kinerja Karyawan. Dari hasil uji validitas dengan tingkat signifikasi 0,05 dan degree of freedom adalah 50 maka r tabel adalah 0,279 semua intrumen dari variabel komunikasi komunikasi organisasi, antargenerasi dan produktivitas kerja dinyatakan valid dikarenakan keseluruhan r hitung lebih besar dari r tabel (0,279).

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.81911379
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.078
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.084
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.082
	99% Confidence Interval Lower Bound	.075
	Upper Bound	.089
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Pengujian ini dilakukan menggunakan uji Kolmogorov -Smirnov dalam SPSS versi 29. Hasil uji normalitasuji hasil menunjukkan signifikansi sebesar $0,84 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa distribusi residualnya normal.

Tabel 2. Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	3.795	1.765		2.151	.037		
	PERAN GANDA	.716	.120	.533	5.986	<.001	.249	4.024
	BEBAN KERJA	.456	.090	.452	5.075	<.001	.249	4.024

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai variance inflation factor (VIF) untuk setiap variabel tidak ada yang menunjukkan nilai diatas 10 (nilai VIF Peran ganda 4.024 dan beban kerja 4,024). Sebaliknya, tidak ada toleransi di bawah 0,10 (toleransi untuk peran ganda sebesar 0,249 dan beban kerja sebesar 0,249). sehingga dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini bebas dari asumsi multikolinieritas.

Tabel 3. Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.304	1.054		.775
	PERAN GANDA	.065	.071	.264	.367
	BEBAN KERJA	-.034	.054	-.182	.533
a. Dependent Variable: ABS_RES					

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel peran ganda sebesar 0,367 sementara untuk nilai beban kerja 0,533. Jika diperhatikan nilai dari kedua variabel tersebut bernilai >0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.795	1.765		.037
	PERAN GANDA	.716	.120	.533	<.001
	BEBAN KERJA	.456	.090	.452	<.001
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Berdasarkan data ari diatas dapat diketahui persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 3,795 + 0,716 X_1 + 0,456 X_2$$

Maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

Nilai konstanta $a = 3.795$ yang mana memiliki arti bahwa ariable *Peran Ganda* dan *Beban Kerja* memiliki hubungan searah, maka kinerja karyawan akan meningkat sekitar 3,795, dengan asumsi ariable konstan lainnya.

Nilai koefisien = 0.716 yang berarti bahwa ariable *Peran Ganda* dan *Kinerja Karyawan* memiliki hubungan yang searah. Sehingga setaip terjadi peningkatan terhadap *Peran Ganda* maka *Kinerja Karyawan* akan meningkat sebesar 0.716. Dengan asumsi ariable yang lain konstant.

Nilai koefisien = 0.456 yang berarti bahwa antara *Beban Kerja* dan *Kinerja Karyawan* memiliki hubungan searah. Sehingga setiap terjadi peningkatan terhadap *Beban Kerja*, maka *Kinerja karyawan* akan meningkat sekitar 0,456, dengan asumsi ariable konstan lainnya.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.907	.903	.836
a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, PERAN GANDA				

Dari uji regresi linier berganda terhadap model penelitian diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,907 atau 90,7 %. Dengan demikian dapat disimpulkan menjadibahwa X1 (Peran Ganda) dan X2 (Beban Kerja) berpengaruh secara simultan terhadap Y (Kinerja Karyawan) sebesar 90,7%. Sedangkan sisanya (100% - 90,7% = 9,3%) dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi penelitian ini.

Tbel 6. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.795	1.765		2.151	.037
	PERAN GANDA	.716	.120	.533	5.986	<.001
	BEBAN KERJA	.456	.090	.452	5.075	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Terdapat dampak positif yang signifikan dari Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan. Sebagaimana disebutkan pada Variabel X1 nilai signilai untuk Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan sekitar $0,0001 < 5$ dan nilai t - hitung adalah $5,986 > 2,020$.

Terdapat pengaruh positif signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui variabel X2 nilai sig untuk Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $5.075 > 2.020$.

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.624	2	160.812	229.896	<.001 ^b
	Residual	32.876	47	.699		
	Total	354.500	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, PERAN GANDA

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3) Berdasarkan hasil olah data diatas diketahui nilai sig untuk pengaruh Peran Ganda (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,005$ dan nilai F hitung $229.896 > 3.19$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Peran Ganda (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

SIMPULAN

Terdapat dampak positif yang signifikan dari Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan. Sebagaimana disebutkan pada Variabel X1 nilai signilai untuk Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan sekitar $0,0001 < 5$ dan nilai t - hitung adalah $5,986 > 2,020$.

Terdapat pengaruh positif signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui variabel X2 nilai sig untuk Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $5.075 > 2.020$.

Secara simultan menunjukkan bahwa Peran Ganda (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada Uji F di atas dapat diketahui nilai signifikansi pengaruh Ganda Peran dan Beban Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan adalah sebagai berikut :Nilai sig $0,001 < 0,05$ atau nilai f hitung $229.896 > 3.19$

SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian, diperoleh saran sebagai berikut ini;

1. Untuk CV Arwa Harja Design

Perusahaan perlu menilai secara teratur kinerja karyawan untuk memastikan pembagian tugas yang adil dan memberikan pelatihan manajemen waktu kepada karyawan. Pembagian tugas yang adil dan memberikan pelatihan manajemen waktu kepada karyawan. Menyediakan pengaturan kerja yang fleksibel pengaturan kejadian memperkuat keseimbangan kehidupan kerja dapat mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel penelitian ke berbagai industri untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas tentang pengaruh peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian longitudinal juga akan bermanfaat untuk memahami dampak jangka panjang dari faktor-faktor ini. Selain itu, mempertimbangkan variabel moderasi seperti dukungan organisasi dan kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana perusahaan dapat mengelola peran ganda dan beban kerja secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., Istianingsih Sastrodiharjo, & Farhan Saputra. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>
- Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT X. *Jurnal Economina*, 2(11), 3351–3369.
- Ayuningtyas, E. A., & Noviana, U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *KENTAL: Jurnal Kewirausahaan dan Bisnis Digital*, 1(1), 1–12.
- Farhana, N. (2022). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Pada PT. Semen Baturaja Tbk Palembang. *International Conference on Social, Humanities, and Malay Islamic Studies*, 22–54.
- Haziroh, A. L., Pramadanti, A. D., & Putri, R. A. R. (2022). Dampak Konflik Peran Ganda dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Semarang. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS)*, 3(1), 64–74. <https://doi.org/10.33476/jobs.v3i1.2023>
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 372–380.
- Irawan, M. R., & Shofiyudin. (2023). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda, Psychological Well-Being Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)*, 2(2), 1–9.
- Khafid, M. N. I. (2023). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kesempatan Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Etos Nasional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 72–85. <https://doi.org/10.26877/jibeka.v2i1.100>
- Poylema, F. R. (2022). Eksistensi dan Prospek Resiprositas dalam Tradisi Pesta Rambu Tuka Masyarakat Toraja. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 235–237. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.436>
- Prihartini, E., Sudirno, D., Sri Mulyani, H., & Nur'aini, R. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Suryamas Akurasi Cikarang). *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(3), 1–8. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i03.7120>
- Raymond, Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–92.
- Sinurat, S., Charitas, K. M., Kerja, B., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru SD Swasta di Kota Palembang. *Seminar Nasional Bisnis*, 6, 269–276.
- Sukmawati, R., & Hermawati, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 51–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v4i1.4019>