

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, STRES KERJA, DAN EFIKASI
DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA MATAHARI
DEPARTEMENT STORE DI INTERNASIONAL PLAZA PALEMBANG.**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :
ROSADA
NPM. 1701110167**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI


FAKULTAS EKONOMI

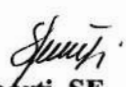
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rosada
Nomor Pokok/NPM : 1701110167
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda,
Stres Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja
Karyawan wanita Matahari Dept Store Di
Internasional Plaza Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal... 21-10-2021... Pembimbing I :  Azmir Ferdinansyah, SE., MM
NIDN. 0221105801


Tanggal... 18-10-2021... Pembimbing II :  Suharti, SE., MM
NIDN. 0220086501



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

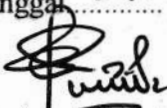
Tanggal 21-10-2021


Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak., CA, CSRS

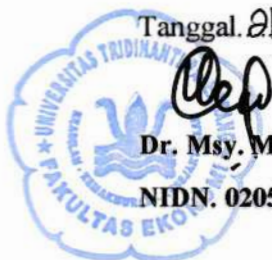
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 21-10-2021


Mariyam Zanariah, SE.,M.M

NIDN. 0222096301

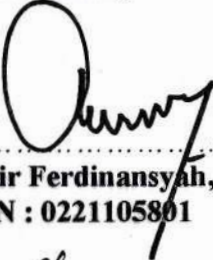



UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rosada
Nomor Pokok : 1701110167
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen sumber daya manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda,
Stres Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja
Karyawan wanita Matahari Dept Store Di
Internasional Plaza Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 21-10-2021 Ketua Penguji : 
Azmir Ferdinansyah, SE., MM
NIDN : 0221105801


Tanggal 18-10-2021 Penguji I : 
Suharti, SE., MM
NIDN : 0220086501

Tanggal 18/10-2021 Penguji II : 
Yuni Adinda Putri, SE. M.Si
NIDN : 0207069401

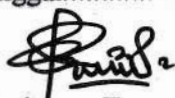


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,
Tanggal 21-10-2021


Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi,
Tanggal 21-10-2021


Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"KESUKSESAN ADALAH HASIL DARI KESEMPURNAAN, KERJA KERAS, BELAJAR DARI PENGALAMAN, LOYALITAS, DAN KEGIATAN."

ROSADA

Kupersembahkan Skripsi Ini Untuk :

- ❖ Kedua Orangtuaku tercinta
- ❖ Saudara-saudaraku yang tersayang dan keluarga besarku
- ❖ Almameterku Tercinta

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rosada

NIM : 1701110167

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Dept Store Di Internasional Plaza Palembang.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi yang saya buat dengan judul sebagaimana tersebut diatas beserta isinya merupakan hasil penelitian saya sendiri.
2. Skripsi tersebut bukanlah plagiat atau salinan skripsi milik orang lain.
3. Apabila skripsi saya adalah plagiat atau menyalin skripsi milik orang lain, maka saya bersedia dituntut dimuka pengadilan serta dicabut segala kewenangan dan hak saya yang berhubungan dengan ijazah dan gelar Sarjana Ekonomi (SE) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk diketahui oleh pihak-pihak berkepentingan.

Palembang, 14 oktober 2021



Rosada

KATA PENGANTAR

Tiada kata lain selain mengucapkan puji syukur atas terselesainya skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, STRES KERJA, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA MATAHARI DEPT STORE DI INTERNASIONAL PLAZA PALEMBANG”**.

Penyusun skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk dapat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen sumber daya manusia Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulis skripsi ini masih jauh dari sempurna oleh karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis dapatkan. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mohon maaf atas segala kekurangan.

penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa ada bantuan dari kerjasama dari pihak lain. Oleh karena itu kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendorong terwujudnya skripsi ini. Segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih khususnya kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M,Si, Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku ketua prodi Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Azmir Ferdinansyah, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing I yang sangat baik karena telah membimbing saya dengan sabar dan telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya untuk mendampingi saya sampai menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Suharti, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing II yang sangat baik karena telah membimbing saya dengan sabar dan telah meluangkan waktu

ditengah kesibukannya untuk mendampingi saya sampai menyelesaikan skripsi ini.

6. Kepada semua Dosen Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama perkuliahan.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan/ti Matahari Dept Store Di Internasional Plaza Palembang yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Kedua orangtuaku tercinta, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, semangat dan perhatian yang tak ternilai kepada saya.
9. Keempat saudaraku tercinta Marlina, Sudarman, Anita dan Mastia yang telah memberikan doa dan dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada sahabat-sahabat dan teman-temanku seperjuangan angkatan 2017 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis menghargai semua saran dan masukan yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Terimakasih

Palembang, 14 oktober 2021

ROSADA

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Tanda Persetujuan Skripsi.....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Motto dan Persembahan	iv
Pernyataan Bebas Plagiat.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiii
Abstrak.....	xiv
Riwayat Hidup.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Konflik Peran Ganda	10
2.1.4 Stres Kerja	14
2.1.5 Efikasi Diri	20

2.1.6 Kinerja	24
2.2 Pengaruh konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja	27
2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	27
2.4 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja.....	28
2.5 Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja.....	28
2.6 Penelitian Yang Relevan	39
2.7 Kerangka Berpikir	30
2.8 Hipotesis.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	33
3.1.1 Tempat Penelitian.....	33
3.1.2 Waktu Penelitian	33
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan	34
3.2.1 Sumber Data	34
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	34
3.3 Populasi,Sampel Dan Teknik Sampling.....	35
3.3.1 Populasi.....	35
3.3.2 Sampel Dan Teknik Sampling	36
3.4 Rancang Penelitian.....	38
3.5 Variabel Dan Defenisi Operasional	38
3.5.1 Variabel Penelitian	38
3.5.2 Definisi Operasional.....	39
3.6 Teknik Analisis Data	44

3.7 Uji Instrumen Penelitian	44
3.7.1 Uji Validitas	45
3.7.2 Uji Reabilitas.....	45
3.8 Metode Analisis Data.....	46
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.8.1 Uji Normalitas	46
3.8.2 Uji Multikolinieritas	47
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	47
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda	48
3.10 Analisis Koefisien Korelasi (r)	49
3.11 Uji Koefisien Determinasi	50
3.12 Uji Hipotesis	51
3.12.1 Uji F (Simultan)	51
3.12.2 Uji T (Parsial).....	52
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	54
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	54
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan.....	55
4.1.3 Struktur Organisasi.....	55
4.2 Identitas Responden	61
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	62
4.3 Uji Instrumen Dan Analisis Data	63
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	63

4.3.2 Hasil Uji Reabilitas	66
4.4 Uji Asumsi Klasik	66
4.4.1 Uji Normalitas	66
4.4.2 Uji Multikolinieritas	68
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	69
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	70
4.6 Uji Analisis Koefisien Korelasi (r)	72
4.7 Uji Koefisien Determinasi (R)	72
4.8 Uji Hipotesis	73
4.8.1 Uji F	73
4.8.2 Uji T	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.Kesimpulan	77
5.2.Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Relevan.....	30
3.1 Waktu Penelitian	33
3.2 Jumlah Karyawan Wanita	36
3.3 Jumlah Populasi Dan Sampel Penelitian.....	37
3.4 Defenisi Operasional Variabel	40
3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi	50
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	62
4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Peran Ganda	63
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	64
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri	64
4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	65
4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	66
4.8 Hasil Uji Normalitas	67
4.9 Hasil Uji Multikolonieritas	68
4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	70
4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)	72
4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R).....	73
4.14 Hasil Uji F.....	74
4.15 Hasil Uji t.....	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	56

ABSTRAK

ROSADA” THE EFFECT OF MULTIPLE ROLE CONFLICT, WORK STRESS, AND SELF- EFFICIENCY ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF MATAHARI DEPT STORE AT PLAZA INTERNASIONAL PALEMBANG.” Under the guidance of Mr. Azmir ferdinansyah, SE., MM and Mrs. Suharti, SE., MM.

This study aims to determine the effect of multiple role conflict, work stress, and self –efficacy on the performance of employees of matahari dept store at plaza internasional palembang. The subjects of this study were employees at matahari dept store internasional plaza palembang with a sample of 52 people. Data collection techniques in this study used primary data with the method of study distributing questionnaires. While the analysis technique used is simple analysis and multiple linier analysis.

The results of the analysis show that: f test obtained f count of 27.737 with a significance level of 0.000. So it can be that dual role conflict, job stress and self – efficacy have a simultaneous or joint effect on employee performance. Based on the table t test result can be explained: a) multiple role conflict variable (X1) has a significant effect on employee performance (Y) With a significant of 0.000. b) job stress variable (X2) has a significant effect on employee performance (Y) with a significant 0.000. c) self-efficacy variable (X3) has a significant effect on employee performance (Y) with a significance of 0.000.

Keywords: Multiple Role Conflict, Job Stress, And Self-Efficacy.

ABSTRAK

ROSADA, “PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, STRES KERJA, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MATAHARI DEPT STORE DI INTERNASIONAL PLAZA PALEMBANG”. Dibawah bimbingan Bapak Azmir ferdinansyah, SE.,MM dan Ibu Suharti, SE.,MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Dept Store Di Internasional Plaza Palembang. Subjek penelitian ini adalah karyawan di PT Matahari Dept Store Internasional Plaza Palembang dengan sampel yang diteliti sebanyak 52 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer dengan metode penyebaran kuesioner. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis sederhana dan analisis linier berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa : uji F diperoleh F hitung sebesar 27,737 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Jadi dapat bahwa Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Efikasi Diri berpengaruh secara simultan atau bersama –sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel hasil uji t dapat dijelaskan : a) variabel Konflik Peran Ganda (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi sebesar 0,000. b) variabel Stres Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi sebesar 0,000.c) variabel Efikasi Diri (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi sebesar 0,000.

Kata kunci : Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Efikasi Diri.

RIWAYAT HIDUP

Rosada, lahir di AirItam pada tanggal 18 Maret 1996 dari Bapak Juwita dan Ibu Atina. anak ke lima dari lima bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri 4 Penukal, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Negeri 1 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 di SMA Negeri 1 Penukal. Kemudian pada tahun 2017 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 14 oktober 2021

Rosada

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan meningkatnya kebutuhan akan sandang, pangan, dan papan didalam era globalisasi yang ditandai dengan derasny arus informasi dan cepatnya mobilitas manusia, modal, branag dan jasa, semakin terlihat pula ketergantungan dan sekaligus persaingan yang tajam antar bangsa. Dalam masalah angkatan kerja di era globalisasi ini akan terus berubah secara cepat dan dramatis. Perubahan ini akan semakin terasa beragam manakalah para perempuan, kelompok kerja minoritas, dan para pekerja tua membanjiri angkatan kerja. Era globalisasi yang di mulai pada abad ke-21, pada hakikatnya merupakan tantangan bagi manajemen sumber daya manusia karena abad ke-21 ini merupakan era persaingan SDM antar bangsa. Karena itu kewajiban bagi manajemen SDM untuk meningkatkan kualitas SDM secara menyeluruh. Kualitas SDM ini meliputi kualiras moral, kaulalitas intelektual, dan kualitas fisik sehingga mampu menghadapi tantangan masa depan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat lepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi itu. SDM saat ini memiliki pengaruh besar pada

sebuah perusahaan dimana sekarang berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis yang stabil. Perusahaan harus fleksibel tidak lagi bersikap kaku. Kegiatan bisnis tidak lagi dijalankan berdasarkan aturan saja, melainkan juga dikendalikan oleh visi dan nilai. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan dan visi yang sama dengan visi perusahaan.

Makin besar suatu perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja didalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan didalamnya, dan permasalahan manusianya. Banyak permasalahan manusiawi ini tergantung pada kemajemukan karyawan dimana para karyawan itu berasal. Makin maju suatu karyawan, makin banyak permasalahan. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul, makin beragam nilai yang dianut para karyawannya dan makin banyak konflik yang berkembang. Jadi perusahaan harus mendorong para karyawannya untuk mempunyai kemauan dalam bekerja dan cara yang dapat dilakukan adalah memberikan arahan cara mengatasi konflik yang ada didalam perusahaan atau diluar perusahaan dan memberikan pelatihan kepada karyawannya untuk meningkatkan kemampuan kerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya membahas mengenai Konflik peran ganda, stres kerja, dan Efikasi diri yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Konflik Peran Ganda merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Ansari, 2011) mengatakan bahwa wanita akan memiliki pengalaman Konflik Peran Ganda yang lebih tinggi dari pada pria dikarenakan wanita memiliki tanggung jawab yang lebih besar terutama yang sudah menikah.

Kondisi seperti diatas sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam perusahaan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak bagi pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan yang akan mempengaruhi produktifitas perusahaan. Tidak hanya dampak itu saja yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, namun dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan karena mereka dalam mengalami tekanan jiwa (stres).

Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Apa bila sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas, maka dapat menghambat tujuan dari perusahaan sehingga karyawan merasa dirinya dituntut untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar tidak tersingkir dari perusahaan. Apabila tuntutan pekerjaan dirasa terlalu berat, pada akhirnya dapat membuat karyawan menjadi stres.

Stres Kerja adalah suatu konsekuensi yang berhubungan dengan kejadian-kejadian disekitar lingkungan kerja sehingga mengakibatkan suatu ketidak seimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan kerja individu, baik secara fisik maupun psikologis. Stres Kerja tidak hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi berpengaruh juga dilingkungan kerja.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Efikasi diri yang tinggi membantu individu untuk menyelesaikan tugas dan mengurangi beban kerja secara psikologis maupun fisik sehingga stres yang dirasakan pun kecil. Menurut Bandura (dalam Ghufron, 2010) efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan kepada kinerja karyawan. Efikasi diri ini dapat menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Meskipun memiliki beban kerja yang berat dan dihadapkan dengan permasalahan yang berat, wanita karir masih memiliki semangat kerja yang tinggi.

Matahari departement store adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang ritel diindonesia. Ritel merupakan aktivitas perniagaan yang melibatkan penjualan barang atau penawaran jasa secara langsung kepada konsumen. Barang yang dibeli dari bisnis ritel akan digunakan konsumen sebagai konsumsi pribadi atau keperluan keluarga dan rumah tangga, bukan untuk dijual kembali.

Dengan memperhatikan masalah kesejahteraan karyawannya dalam bekerja maka Fenomena yang terjadi diperusahaan salah satunya Matahari Departement Store di Internasional Plaza Palembang adalah masalah konflik peran ganda serta stres kerja karyawan. Konflik peran ganda yang sering terjadi dilingkungan kerja matahari dept store di internasional plaza Palembang adalah konflik antar karyawan, konflik dengan pimpinan, karena dari konflik sesama karyawan dan pimpinan akan menimbulkan stres kerja,

munculnya stres kerja akan membuat berkurangnya semangat kinerja karyawan. Selain dari konflik peran ganda dan stres kerja para karyawan juga dibebani jam kerja yang lebih dari delapan jam. Selain itu ada juga lemburan yang tidak sesuai dengan gaji karyawan yang diterima.

Berdasarkan landasan teori diatas maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stress Kerja dan Efikasi diri Terhadap Kinerja karyawan wanita Matahari Departement Store di Internasiaonal Plaza Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan wanita Matahari Departement Store Di Internasional Plaza Palembang ?
2. Apakah Konflik Peran Ganda secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan wanita Matahari Departement Store Di Internasional Plaza Palembang ?
3. Apakah Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap karyawan wanita Matahari Departement Store di Internasional Plaza Palembang ?

4. Apakah Efikasi Diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan wanita Matahari Departement Store di Internasional Plaza Palembang ?

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui apakah Konflik Peran Ganda Stres Kerja, dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan wanita Matahari Departement Store Di Internasional Plaza Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah Konflik Peran Ganda secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan wanita Matahari Departement Store Di Internasional Plaza Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan wanita Matahari Departement Store Di Internasional Plaza Palembang.
4. Untuk mengetahui apakah Efikasi Diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan wanita Matahari Departement Store Di Internasional Plaza Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak diantaranya:

1. Bagi perusahaan/pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat berupa informasi-informasi tentang upaya yang tepat dalam menangani tingkat Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Efikasi diri terhadap upaya peningkatan Kinerja karyawan wanita.

2. Bagi pihak akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Efikasi diri, dan kinerja karyawan wanita.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru dipenelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F. Stoner. (2013). *Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Prenhallindo.
- Apollo Dan Cahyadi. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah Yang Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga Dan Penyesuaian Diri. *Jurnal Studi Psikologi*, No. 2 Tahun Xxvi, Issn. 08541981.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke Sepuluh Jilid Satu*. Jakarta: Indeks.
- Destrisari, A.D. (2018). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Wanita*. Yogyakarta: Pt Nusantara Tropical Farm Lampung.
- Ghufro Dan Risnawati. (2011). *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruz Media.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja Dari Teori Dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Laksmi Dan Hadi. (2012). Hubungan Antara Kepuasan Hidup Dengan Konflik Peran Ganda, Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt.X. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, Vo. 1 No. 2.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Robbins Dan Couter. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Ruslina. (2014). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Samsudin Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Shohifatul. (2012). *Perbedaan Tingkat Self-Efficacy Karyawan*. Malang: Fakultas Psikologi Dan Sains .
- Simamora. (2012). *Akuntansi Manajemen*. Riau: Star Gate Publisher.

Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wulandari. (2012). *Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Karyawan Wanita*. Depok: Universitas Indonesia.

Zaenal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.