

Evaluasi kinerja karyawan wanita melalui konflik peran ganda dan gender

Monica Nur'Aqmarina, Rachmatullaily Tinakartika Rinda & Jani Subakti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Monicanuraqmarina@gmail.com; lailyrinda@yahoo.com

Abstract

This research aims to evaluate the impact of female employee performance through multiple role and gender conflicts. The method used is a qualitative method with descriptive analysis and supported by previous journals related to variables accompanied by the use of in-depth interview techniques. The results of this study based on interviews and support theories and previous journals stated that there is an influence on performance through conflicts of dual roles and gender seen from how the imbalance of roles and beliefs is still minimal for female employees compared to men. Then to improve performance there needs to be motivation and sharing in exploring the potential to show women can be equally trusted by supporting women's empowerment in managing roles. So that, performance improvement can be accompanied by family harmony that is maintained and the trust of fellow colleagues. It can therefore be stated that there was an effect of performance through conflicts of dual roles and gender on the performance of female employees in the Regional Income Management Agency (BAPPENDA) bogor regency.

Keywords: Performance; Dual Role Conflict; Gender.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kinerja karyawan wanita melalui konflik peran ganda dan gender. Adapun metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan analisis deskriptif dan didukung oleh jurnal-jurnal terdahulu yang berkaitan dengan variabel disertai menggunakan teknik wawancara secara mendalam. Hasil penelitian ini berdasarkan wawancara dan dukungan teori serta jurnal terdahulu menyatakan bahwa ada pengaruh kinerja melalui konflik peran ganda dan gender terlihat dari bagaimana ketidak-seimbangan peran dan kepercayaan yang masih minim bagi karyawan wanita dibanding pria. Kemudian untuk meningkatkan kinerja perlu adanya motivasi dan sharing dalam menggali potensi diri untuk menunjukan wanita dapat setara dipercayai dengan didukung pemberdayaan wanita dalam mengelola peran. Sehingga peningkatan kinerja dapat disertai keharmonisan keluarga yang tetap terjaga dan kepercayaan sesama rekan kerja. Dengan itu dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh melalui konflik peran ganda dan gender terhadap kinerja karyawan wanita di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.

Kata Kunci: Kinerja; Konflik Peran Ganda; Gender

A. PENDAHULUAN

Dalam mengembangkan pengetahuan yang menjadi acuan dalam pengoptimalan produktivitas ekspresif di perusahaan, terlihat bahwa kinerja menjadi salah satu dasar penilaian yang perlu di perhitungkan oleh sistem operasi organisasi perusahaan. Selain itu kinerja memberikan penerapan yang diformulasikan dengan meningkatkan target kerja secara positif, kemudian dapat memberikan dampak dalam tujuan suatu organisasi untuk menciptakan inovasi dan prestasi kerja. Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu pencapaian yang dilakukan karyawan untuk kepentingan perusahaan. Menurut Maherani, (2012) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kuantitas maupun kualitas kerja, kombinasi dari kemampuan dan kesempatan yang dihasilkan oleh karyawan yang dibandingkan dengan target kerja yang ditentukan. Kemudian kualitas ini dapat dilihat dengan hubungan antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan yang saling mendukung satu sama lain. Setiap kinerja yang berkualitas tidak lepas dari peran karyawan yang menciptakan kinerja yang tinggi atau kinerja yang rendah.

Melalui peran karyawan, perusahaan juga dapat mengukur secara objektif apa saja hubungan kinerja karyawan yang dapat memberikan hasil menguntungkan secara positif bagi mereka akan tetapi tetap berkaitan dengan kepentingan-kepentingan perusahaan. Karyawan wanita dapat diketahui memiliki beberapa peran wajib ataupun tanggung jawab selain sebagai karyawan di perusahaan. Peran-peran ini yang membuat karyawan wanita berbeda dengan karyawan pria karena memiliki beberapa kewajiban yang harus didahulukan terlebih dahulu yakni peran sebagai ibu/istri apabila sudah menikah dalam menjalankan kewajibannya, untuk mengurus suami dan anak bertujuan menjaga kesejahteraan keluarganya. Dengan peran yang ada selain karyawan itu menimbulkan konflik antar peran atau sering dikenal konflik peran ganda. Seperti yang diungkapkan oleh (Nahwi & suhartini, 2019) konflik peran ganda didefinisikan dengan bentuk dari konflik antar peran yang mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan yang memiliki dua sifat meliputi Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Konflik Keluarga-Pekerjaan. Disamping ada nya peran lain yang dimiliki karyawan wanita, ataupun semakin banyaknya wanita yang bekerja, baik untuk mengejar karir yang di-inginkan ataupun kebutuhan ekonomi yang semakin tinggi, serta lowongan kerja untuk wanita semakin banyak dan permintaan meningkat. Namun kenyataannya sekarang masih belum maksimalnya keadilan bagi hak-nya sendiri antara karyawan yakni diketahui perihal *Gender*, menurut Puspitawati, (2013) didefinisikan dengan Istilah yang diperkenalkan oleh para ilmuwan sosial untuk menjelaskan perbedaan perempuan dan laki-laki yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan dan yang bersifat bentukan budaya yang dipelajari dan disosialisasikan sejak kecil. Secara umum adanya *gender* telah melahirkan perbedaan peran, tanggung jawab, fungsi dan bahkan ruang tempat dimana manusia beraktivitas. Selain itu perbedaan peran karyawan wanita sendiri di perusahaan belum terpenuhi dengan baik perihal kesetaraan hak-nya dengan karyawan pria, namun tetap diharuskan menghasilkan *performance* yang sama. Kesetaraan *gender* ialah persamaan kepemilikan dari hak, status ataupun kondisi antara wanita dan pria menjadi suatu hal yang sama atau setara. Maka penting untuk membuat suatu kesetaraan *gender* antara pria dan wanita disertai pengelolaan keseimbangan peran. Oleh karena itu penulis ingin lebih mengetahui sejauh mana pengaruh kinerja karyawan wanita melalui konflik peran ganda dan *gender* dalam suatu perusahaan, berikut dengan indikator dan cara mempertahankan kinerja secara optimal. semoga jurnal ini dapat bermanfaat dan membantu bagi yang membaca

B. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hipotesis merupakan hasil sementara dari kerangka pemikiran dan rumusan masalah awal yang bersifat sementara yang akan dibuktikan atau di analisa melalui penelitian. Menurut (Firdaus, 2016) berpendapat bahwa Hipotesis (*hypo*= kurang dari; *tesis*= pendapat, pernyataan) merupakan suatu pernyataan atau ungkapan yang akan diuji kebenarannya. Dengan demikian hipotesis menyatakan suatu hubungan yang diduga dari dua variabel atau lebih yang akan di uji secara empiris, sehingga dapat diambil kesimpulan apakah dugaan tersebut benar atau tidak, dalam bentuk kesimpulan dapat berupa pilihan atau alternatif (hipotesis alternatif). Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan para ahli sebelumnya, dimana adanya pengaruh antara variabel. Untuk itu penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

Ho_1 : Tidak ada pengaruh antara Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan.

Ha_1 : Terdapat pengaruh antara Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan.

Ho_2 : Tidak ada pengaruh antara *Gender* terhadap Kinerja Karyawan.

Ha_2 : Terdapat Pengaruh antara *Gender* terhadap Kinerja Karyawan.

Ho_3 : Tidak ada pengaruh antara Konflik Peran Ganda dan *Gender* terhadap Kinerja Karyawan.

Ha_3 : Terdapat pengaruh antara Konflik Peran Ganda dan *Gender* terhadap Kinerja Karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono, (2018) metode penelitian kualitatif itu dilakukan dengan intensif dimana peneliti berpartisipasi dilapangan, melakukan notulensi dengan hati-hati apa yang terjadi dalam melakukan analisis secara reflektif pada dokumen dilapangan dan mengungkapkan laporan penelitian dengan mendetail. Penelitian ini dilakukan pada 24 dan 25 agustus 2020 di Kantor Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor. Dengan populasi karyawan BAPPENDA Kab. Bogor dan sampel yang dipakai ialah 3 orang karyawan yang dianggap bisa mewakili populasi.

Data kualitatif yang merupakan data yang tidak dapat dihitung secara matematis. Data kualitatif dalam penulisan ini merupakan untuk tinjauan dan menambah informasi tentang umum objek penelitian seperti sejarah perusahaan, kegiatan perusahaan, struktur organisasi, *gender*, dan penjelasan berbagai hal yang terkait dengan metode penelitian.

Data Primer merupakan data-data yang diambil langsung dari perusahaan atau dari objek yang kita teliti secara langsung. Data Primer yang digunakan adalah dari tiga karyawan BAPPENDA Kabupaten Bogor. Yang dilakukan secara wawancara mendalam.

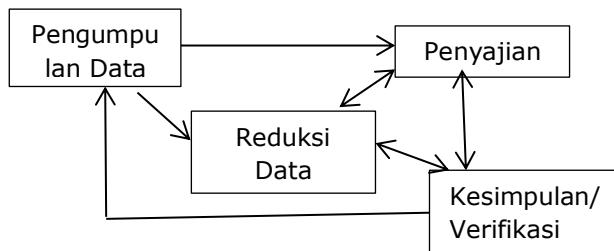
Data *sekunder* yaitu data tambahan yang didapatkan dalam bentuk yang sudah ada sebelumnya atau sudah diolah pihak lain, baik secara lisan maupun tulisan secara tidak langsung. Biasanya sudah dipublikasi di internet atau lainnya. Adapun data yang digunakan berasal dari beberapa jurnal penelitian terdahulu yang mengangkup atau termasuk pada variabel kinerja, konflik peran ganda dan *gender*.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah wawancara dan pengumpulan melalui data pustaka. Wawancara Dalam teknik ini yaitu mengumpulkan data melakukan proses tanya jawab langsung pada objek yang akan diteliti untuk mendapatkan informasi data yang berkaitan dengan riset penelitian. Pengumpulan Data Pustaka, Teknik ini yaitu mengumpulkan data-data terkait mempelajari dan membaca buku-buku, jurnal-jurnal, karya tulis atau bahan tulisan lainnya tentang pendapat/gagasan yang dikemukakan oleh para ahli yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dijadikan sebagai referensi dalam penelitian ini.

Penelitian kualitatif menggunakan analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh Menurut Miles dan Huberman (1984) dalam buku Sugiyono, (2018;247–256). Selain itu analisis data dilakukan secara bersama dengan proses pengumpulan data dengan alur tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi Data mereduksi data artinya merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk pengumpulan data.
2. Penyajian Data Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk tabel, uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan penyajian data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut, selanjutnya disarankan, dalam melakukan penyajian data selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, jejaring kerja dan chart.
3. *Verification* yaitu langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan konsisten yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan analisis modern yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih bias atau gelap namun setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausalitas atau interaktif. Adapun model arus analisis yang dimaksud:



Gambar 1 Arus analisis kualitatif

Sumber: Miles dan Huberman (1984) dalam buku Sugiyono, (2018;247–256).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peneliti akan menguraikan serta menerangkan data dan hasil penelitian tentang permasalahan yang telah dirumuskan. Hasil dari penelitian ini diperoleh menggunakan teknik wawancara mendalam secara langsung oleh 3 informan sebagai sampel berasal dari populasi yaitu karyawan BAPPENDA Kabupaten Bogor. Serta sejalan dengan penelitian terdahulu dan didukung teori yang telah dikaji. Berikut ini merupakan hasil wawancara yang telah dilakukan:

a. Hasil Penelitian

1. Informan I

Berdasarkan hasil kegiatan penelitian, informan pertama berpendapat tentang variabel konflik peran ganda bahwa dalam bekerja tidak dapat dihindari akan adanya suatu pertentangan peran ataupun konflik peran yang terjadi, ia juga mengungkapkan ada perbedaan peforma yang didapatkan apabila sudah menikah. hal itu dikarenakan peforma kerja mengharuskan karyawan bertanggung jawab dengan peran lain, dikarenakan memiliki peran lain informan cukup mengalami ketidak-seimbangan oleh perannya sebagai ibu rumah tangga dalam menjaga keharmonisannya walaupun dalam mencapai suatu kinerja yang mampu disesuaikan. Sementara itu variabel konflik peran ganda terkadang memberikan percampuran antara kehidupan keluarga dan kewajiban pekerjaan tanpa di sadari melalui pemikiran tentang kehidupan keluarga saat sedang bekerja. Dalam permasalahan perbedaan *gender*, perbedaan itu tidak memberikan pengaruh dalam penyesuaian di lingkungan pekerjaan. beban pekerjaan yang diterima seimbang antara wanita dan pria. Namun kenyataan dilapangan seringkali karyawan pria yang melakukan pekerjaan dilapangan tersebut, karena kecocokan dari tempat serta kepercayaan lebih baik pria. Didalam bekerja pengendalian suasana hati ataupun rasa emosional merupakan hal yang cukup penting untuk mendapatkan kinerja yang maksimal, dan informan pertama merasakan sejauh ini ia dapat mengendalikan suasana hatinya serta selalu mencoba menikmati segala aktivitas bekerja yang ada. Disamping itu pelayanan kepada masyarakat sesuai kualitas dan kuantitas yang dapat dilakukan dengan mengikuti prosedur dan SOP yang standar seperti intansi pelayanan daerah yang lain.

2. Informan II

Berdasarkan hasil kegiatan penelitian dengan informan kedua berpendapat tentang variabel konflik peran ganda di instansi daerah tersebut ada disertai tekanan daripada peran lain yang dilakukan. Namun disamping itu perbedaan *peformance* kerja tidak dapat dihindari apabila dilihat dari sebelum menikah dengan sesudah menikah karena dengan menikah memiliki pertambahan tanggung jawab. Walaupun seperti itu informan kedua berpendapat bahwa tidak ada perbedaan daripada ketidakseimbangan keharmonisan keluarganya, ia juga berupaya untuk tidak mencampuri antara kehidupan keluarga dengan pekerjaan untuk menjaga rasa professional yang dimilikinya. Dalam permasalahan *gender* diungkapkan ketidak-seimbangan jumlah karyawan mempengaruhi

penyesuaian kerja. Dalam pemegangan tanggung jawab karyawan tidak ada perbedaan baik wanita maupun pria. Kinerja Karyawan pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai keterampilan yang dimiliki karyawan, memiliki target kerja dengan upaya hasil yang maksimal sesuai rencana yang telah disusun serta adanya pelatihan dan pengembangan yang memang ada bidang yang mengurus program ini dengan maksud menaikan serta memaksimalkan penuh mutu pelayanan kepada masyarakat tanpa ada kerja lembur. ia selalu berusaha disiplin dan teliti dalam bekerja, untuk mempertanggung jawabkan kepada atasan.

3. Informan III

Berdasarkan hasil kegiatan penelitian dengan informan ketiga berpendapat bahwa peran yang tidak seimbang, antara sebagai karyawan dan peran di kehidupan keluarga ini memicu timbulnya ketidak-seimbangan terhadap keharmonisan keluarga, karena waktu untuk keluarga menjadi berkurang ataupun tersita. Namun karyawan selalu mengupayakan untuk mengendalikan hal itu dengan tujuan kinerja maksimal dapat dicapai. Selain itu ia berpendapat bahwa kondisi pandemi covid-19 saat ini semakin memberikan tekanan bagi peran yang di jalaninya baik peran wanita dalam bekerja serta peran sebagai ibu rumah tangga yang mengharuskan ia berperan lebih dari sebelumnya sebagai orangtua. Hal ini menimbulkan pencampuran, dengan keinginan peforma kerja yang berkualitas untuk suatu pencapaian dapat seimbang dengan tanggung jawab selaku ibu, istri ataupun kewajibannya dikeluarga. Selain itu perbedaan *gender* dalam berkomunikasi ataupun bercerita secara alami wanita merasakan kenyamanan bila melakukan dengan sejenisnya, dengan hal itu informan ketiga berpendapat bahwa hubungan dengan rekan dalam lingkungan kerja mempengaruhi *peformance* kerja yang diberikan. Selain itu tidak ada perbedaan tanggung jawab dan wanita juga dituntut untuk mengembangkan potensi diri agar setara dengan pria, akan tetapi untuk pekerjaan lapangan mayoritas menurunkan karyawan pria untuk melakukan pekerjaan tersebut karena di nilai lebih cocok dan mampu mengatasi pekerjaan tersebut. Tetapi mampu menjaga kondisi emosional ataupun suasana hati dalam bekerja dan apabila kondisi sedang kurang baik. Dalam instansi pelayanan daerah diusahakan secara maksimal untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat, tepat, dan dapat dipertanggung jawabkan hasilnya.

b. Pembahasan

1. Hubungan Kinerja Karyawan melalui Konflik Peran Ganda.

Dari hasil ketiga wawancara konflik peran ganda menjadi fenomena baru yang memberikan pengaruh terhadap kinerja yang diberikan. Hal itu terlihat dari pendapat informan, adanya tekanan yang dialami saat bekerja meskipun berusaha menyeimbangkan kewajiban antara kehidupan keluarga dengan kewajiban sebagai pekerja. Selain itu informan memberikan ungkapan bahwa peran wanita dapat menimbulkan rasa dilema jika dihadapkan terhadap perannya sebagai ibu rumah tangga dan istri. daripada sebelumnya hal ini memberikan rasa ketidakberdayaan wanita. Dengan begitu dapat dijelaskan bahwa peran wanita sering kali merasa dilema dan kesulitan karena kewajiban serta tanggung jawab yang dipercayakan oleh atasan di perusahaan dan oleh suami apabila dirumah.

Hal ini juga didukung penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Nahwi & suhartini, (2019) dengan judul engaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Wanita Karir dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Dengan hasil bahwa peran ganda memberikan kesulitan bagi wanita meraih kesuksesan karir dibidang pekerjaan dan kesulitan dalam menyeimbangkan waktu antara kehidupan keluarga dengan pekerjaan, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang terhadap kinerja karyawan wanita. serta didukung oleh teori dalam (Mastuti & Rinusu, (2003) dalam bukunya mengatakan bahwa masuknya perempuan ke sektor industri atau manufaktur dengan kewajiban yang sama dengan pria di dunia kerja, justru menambah beban kerja perempuan. Hal ini mengingat kerja reproduktif di rumah tangga tetap menjadi tanggung jawab perempuan, yang konsekuensinya perempuan memiliki beban ganda.

2. Hubungan Kinerja Karyawan melalui *Gender*.

Dari hasil ketiga wawancara bahwa *gender* bukan termasuk fenomena baru dikalangan karyawan, akan tetapi didalam kegiatan kerja di instansi ini bahwa *gender* memberikan pengaruh

terhadap kinerja hal ini terlihat dari kurangnya keseimbangan antara karyawan wanita dan pria membuktikan bahwa karyawan pria di yakini lebih mampu dan cocok dari segala aspek serta kewajiban karena karyawan wanita harus dapat menyesuaikan kewajibannya pada kehidupan keluarga dengan pencapaian kinerja yang baik. Meskipun begitu tanggung jawab ataupun beban kerja yang didapatkan sama. Selain itu penyebab terbukti adanya pengaruh gender terhadap kinerja terlihat dari penyesuaian diri dalam bersosialisasi pada lingkungan pekerjaan serta bagi karyawan wanita cenderung harus dapat menyesuaikan peran dan membagi waktu yang seimbang agar berjalan dengan baik secara bersamaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ayu, (2014) yang mendapatkan hasil bahwa karyawan wanita merasakan penurunan mental saat mendapatkan tuntutan pekerjaan serta tekanan dalam bekerja, sehingga gender memiliki hubungan erat yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu didukung oleh teori yang dikemukakan Mastuti & Rinusu, (2003) bahwa *gender and development* tidak hanya mengintegrasikan perempuan dalam pembangunan tetapi juga coba mengembangkan inisiatif-inisiatif untuk menyetarakan posisi laki-laki dan perempuan dalam relasi sosialnya serta menegaskan pentingnya peningkatan kedudukan dan peranan wanita dalam pembangunan ekonomi.

3. Hubungan Kinerja Karyawan melalui Konflik Peran Ganda dan Gender.

Dari hasil ketiga wawancara bahwa konflik peran ganda dan *gender* ada nya pengaruh melalui konflik peran ganda dan gender terhadap kinerja karyawan keseluruhan yang dapat di deskripsikan ialah wanita dalam permasalahan peran ganda merasakan kesulitan dalam menyeimbangkan peran serta kepercayaan atas tugas yang setara dilapangan antara karyawan wanita dan pria masih tergolong minim, sehingga menciptakan rasa emosional dan ketidak-berdayaan wanita dalam memaksimalkan kinerja yang ada, terlihat dari bagaimana wanita harus dapat mengatasi apabila dihadapkan dua pilihan kewajiban yang sama pentingnya dan menimbulkan rasa dilemma. Ini sejalan dengan penelitian terdahulu dan teori pendukung dalam buku yang telah dikaji. Sehingga terbukti ada pengaruh konflik peran ganda dan gender terhadap kinerja karyawan wanita.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan abata lain sebagai berikut:

- a. Konflik peran menjadi hal baru yang mulai memberikan pengaruh terhadap kegiatan ataupun tindakan yang dilakukan baik sebagai karyawan ataupun ibu rumah tangga, Sehingga peran ganda ini menciptakan rasa dilema serta ketidak-berdayaan wanita. Sehingga hipotesis Ha_1 diterima yang berarti, terdapat pengaruh kinerja karyawan wanita melalui Konflik Peran Ganda pada BAPPENDA Kabupaten Bogor.
- b. *Gender* bukan fenomena baru yang tanpa disadari memiliki peran dalam terwujudnya kinerja serta hubungan baik antar karyawan, Tetapi memberikan suatu sikap baru dalam menyesuaikan diri dalam bekerja. Sehingga *gender* berperan secara aktif terlihat dari bagaimana wanita saat bekerja harus dapat menyeimbangkan kinerja dan kredibilitas nya mampu diakui setara dengan pria, namun hal ini masih tergolong minim kenyataannya. Sehingga hipotesis Ha_2 diterima yang berarti, terdapat pengaruh kinerja karyawan wanita melalui *gender* pada BAPPENDA Kabupaten Bogor.
- c. Konflik peran ganda dan *gender* secara keseluruhan membuktikan bahwa adanya pengaruh kinerja karyawan wanita melalui Konflik peran ganda dan *gender* pada BAPPENDA Kabupaten Bogor, sehingga hipotesis Ha_3 diterima. Hal ini di deskripsikan wanita merasakan kesulitan dalam menyeimbangkan peran serta minimnya kepercayaan atas tugas yang setara dilapangan antara karyawan wanita dan pria, sehingga menciptakan rasa emosional dan ketidakberdayaan wanita dalam memaksimalkan kinerja yang ada.

2. Saran

Saran yang diberikan untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan keharmonisan keluarga disertai rasa keadilan dari persamaan hak, yaitu sebagai berikut: (1) Sehingga perlu adanya upaya yang dapat meningkatkan keberdayaan perempuan. (2) Disarankan adanya penegaskan

tingkatan kedudukan dan peranan wanita guna mendapatkan kualitas kinerja yang di percaya setara dengan karyawan pria. (3) Untuk usaha menjaga keharmonisan keluarga yang perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan disertai peningkatan dengan membuktikan wanita mampu disejajarkan dengan pria dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, M. I. (2014). Pengaruh Gender dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paragon Technology and Innovation Bandung. 16.
- Badriyah, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia.
- Badrudin. (2015). Dasar-Dasar Manajemen. ALFABETA.
- Firdaus, M. A. (2016). Metode Penelitian (Kedua). Jelajah Nusa.
- Hermanto, A. (2017). Teori Gender Dalam Mewujudkan Kesetaraan: Menggagas Fikih Baru. 209–232.
- Indriyani, A. (2009). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang).
- Luila, V., & Haryadi, B. (2013). Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pt Ageles Aesthetic Clinic. 9.
- Maherani, A. (2012). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Fear of Succes terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda. 11.
- Manullang, M. (2015). Dasar-Dasar Manajemen. Gadjah Mada University Press.
- Mastuti, S., & Rinusu. (2003). APBD Responsif Gender (A. Kholik, Ed.). Civic Education and Budget Transparency Advocacy (CiBa).
- Nahwi, W. A., & suhartini, eka. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Wanita Karir dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. AkMen JURNAL ILMIAH, 16(2), 244–252.
- Puspitawati, H. (2013). Konsep, Teori dan Analisis Gender. 13.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabetia.