



Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Kesempatan Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Etos Nasional Semarang)

Muhammad Nur Iskandar¹, Hawik Ervina Indiworo², Ika Indriasari³ 

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima : 2 Januari 2023

Disetujui : 24 Maret 2023

Dipublikasikan : 30 Mei

2023

Keywords:

Multiple Role Conflict,

Career Development

Opportunities, Work

Placement, Performance.

Abstract

This study aims to determine the effect of multiple role conflict, career development opportunities, and job placement on the performance of employees of PT. Etos Nasional Semarang. This type of research is quantitative, the population of this study is all employees of PT. Etos Nasional Semarang, numbering 240 people. Measurements in this study used a Likert scale which was then processed with the IBM SPSS Statistics Version 22 analysis tool using multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that there is an influence between multiple role conflicts on performance, there is no effect between career development opportunities on performance, there is an influence between job placement on performance. It can be seen in the Summary table with an Adjusted R square value of $0.061 \times 100\% = 6.1\%$.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, kesempatan pengembangan karir, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Etos Nasional Semarang. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif, populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Etos Nasional Semarang yang berjumlah 240 orang. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert yang kemudian diolah dengan alat analisis IBM SPSS Statistics Version 22 menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja, tidak terdapat pengaruh antara kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja, terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja. Dapat dilihat pada tabel Summary dengan nilai Adjusted R square $0,061 \times 100\% = 6,1\%$.

 correspondence Address

Institutional address: Universitas PGRI Semarang

E-mail: niskandar290@gmail.com

ISSN

2809-6282 (online)

PENDAHULUAN

Keberadaan sebuah organisasi selalu dikaitkan dengan kinerja dari organisasi tersebut dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan dan selalu diupayakan untuk dapat diraih. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi (Sedarmayanti, 2013). Mengingat akan pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka suatu organisasi harus berusaha untuk mengelola sumber daya manusianya supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan tercapainya tujuan dalam organisasi. Oleh karena itu, agar karyawan dapat menjadi sumber daya utama dan menentukan dalam mensukseskan tugas-tugas, maka harus dikembangkan kemampuannya atau mampu memecahkan setiap permasalahan yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan *performance* atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja dilihat dari asal katanya adalah, terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer). Dari pengertian tersebut, maka kinerja pegawai yang sudah optimal harus mendapatkan apresiasi dari perusahaan dan sebaliknya kinerja pegawai yang belum optimal, harus diberikan pelatihan khusus, sehingga secara keseluruhan kinerja perusahaan akan tercapai dengan baik. Jadi kinerja pegawai adalah suatu ukuran untuk menunjukkan seorang pegawai dan sebuah perusahaan memiliki *performance* yang baik. Faktor penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan adalah konflik peran ganda. Karyawan yang memiliki peran ganda yang bekerja untuk memperoleh pendapatan dan bekerja untuk mengurus rumah tangga harus pintar dalam membagi waktu antara pekerjaan diluar dengan keluarga. Jika karyawan tidak bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga akan menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga yang saling menuntut untuk mendapatkan hak dan kewajibanya. Oleh sebab itu bisa memicu terjadinya stres terhadap kinerja karyawan. Selain konflik peran ganda, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesempatan pengembangan karir, karena kesempatan pengembangan karir merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang optimal. Menurut Marwansyah (2014:208) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Pengembangan karir merupakan kondisi yang dinamis dimana seseorang mau meningkatkan kualitas di saat kerja dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya. Menurut Mathis dan Jackson (2002) usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah

penempatan kerja, suatu balas jasa dari sebuah perusahaan atau organisasi kepada karyawannya atas kontribusi yang telah karyawan berikan untuk perusahaan maka pihak perusahaan menempatkan kerjanya sesuai dengan lingkup perusahaan. Adapun pemberian penempatan kerja pun harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai balas jasa perusahaan kepada para karyawan Oleh sebab itu, jika sistem kompensasi finansial baik dan meningkat, maka akan menimbulkan perasaan senang atau puas terhadap pekerjaan. Kondisi atau perasaan senang tersebut dapat menjadi faktor yang mendorong seorang karyawan untuk menunjukkan kinerja individual yang tinggi sesuai harapan perusahaan.

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan

PT. ETOS NASIONAL SEMARANG

| Yudisium Kinerja | Tahun 2020 | | Tahun 2021 | | Tahun 2022 | |
|------------------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|
| | Jumlah Karyawan | % | Jumlah Karyawan | % | Jumlah Karyawan | % |
| Baik Sekali | 2 | 1,25 | 5 | 2,84 | 20 | 7,14 |
| Baik | 86 | 53,75 | 84 | 39,77 | 62 | 25,72 |
| Cukup | 29 | 18,12 | 52 | 29,55 | 73 | 33,21 |
| Kurang | 43 | 26,88 | 49 | 27,84 | 85 | 33,93 |
| Buruk | - | - | - | - | - | - |
| Buruk Sekali | - | - | - | - | - | - |

| | | | | | | |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Jumlah | 160 | 100 | 190 | 100 | 240 | 100 |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|

Dalam tabel 1.1 di atas, diketahui pencapaian kinerja karyawan mengalami penurunan. pada tahun 2020 dengan yudisium kinerja kurang sebesar 26,88%, lalu pada tahun 2021 sebesar 27,84%, dan tahun 2022 sebesar 33,93%. Ada beberapa masalah yaitu konflik peran ganda, kesempatana pengembangan karir dan penempatan kerja yang terjadi di PT. Etos Nasional Semarang.

HIPOTESIS

1. Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan

Konflik peran ganda sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan (Wahab *et al*, 2019). Pengaruh konflik peran ganda dengan kinerja karyawan berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan, karena adanya beban kerja dan beban keluarga yang datang secara bersamaan membuat karyawan tidak fokus dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan kurang bisa maksimal.

H1 : Konflik Peran Ganda di Duga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Bianca dkk. (2013) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir karyawan secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Caroline & Susan (2014) menunjukkan bahwa kemajuan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kenyata University. Hameed & Waheed (2011) melakukan penelitian dan menemukan hasil bahwa pengembangan karyawan sangat mempengaruhi kinerja organisasi untuk keefektifan organisasi itu sendiri. Kakui (2016) dalam penelitiannya mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Napitupulu (2017) mendapatkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja karyawan. Hasil penelitian Jumawan dan Martin (2018) menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. menurut penelitian Musa Djamaludin (2009) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H2 : Pengaruh Kesempatan Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut” (Hasibuan, 2008). Sedangkan menurut Bangun Wilson, (2012) penempatan (placement) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan di kerjakannya. Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan penempatan karyawan adalah tahap lanjutan dari seleksi dengan menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan pada unit tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Jadi sangat jelas bahwa penempatan kerja sangat menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan. menurut Beverly M.O Pua (2017) menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Menurut Simanjuntak (2022) yaitu secara simultan terdapat pengaruh variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PT. Masa Mitra Pratama.

H3 : Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga ada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan PT. Etos Nasioanal Semarang

H2 : Diduga ada pengaruh kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Etos Nasional Semarang

H3 : Diduga ada Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Etos Nasional Semarang

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, tujuan dari metode kuantitatif ialah untuk uji hipotesis yang telah ditetapkan dan sebagai analisis pengaruh variabel bebas. Teknik pengambilan data penelitian yaitu dengan menggunakan cara survei sedangkan instrumen pengumpulan datanya yaitu menggunakan kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Etos Nasional Semarang dengan jumlah 240 karyawan. Sampel menurut Sugiyono (2017) ialah bagian karakteristik dan jumlah yang dimiliki populasi. Jumlah sampel 240 karyawan PT Etos Nasional Semarang. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan

sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu Non Probability Sampling.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu sebagai tujuan untuk menguji suatu asumsi dasar pada analisis regresi berganda yaitu diantaranya variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Ada dua cara menguji normalitas dalam penelitian ini, yaitu :

1. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. cara mudah dengan melihat grafik histogram maupun grafik *normal probability plot*.

2. Analisis Statistik

Analisis statistik menggunakan uji statistic *non-parametrik Komologorov-Smirnov*. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis antara lain :

H0: Data residual berdistribusi normal

H1: Data residual berdistribusi tidak normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearits brtujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor (VIF)*, dengan ketentuan:

- ❖ Nilai VIF < 10, maka menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikoliearitas.
- ❖ Nilai VIF > 10, maka menunjukkan bahwa terjadi multikoliearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan pengamat lainnya. Cara mudah melihat uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*. Untuk menganalisis pengamatan digrafik *scatterplot* antara lain:

1) Jika titik-titik atau data tersebut terkumpul secara teratur, menunjukkan adanya gejala.

2) Jika titik-titik atau data tersebut tidak terkumpul secara teratur atau menyebar di bawah, atas angka nol pada sumbu Y menunjukkan tidak ada gejala.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh konflik peran ganda, kesempatan pengembangan karir, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Etos Nasioanl Semarang.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

X1 : Konflik peran ganda

X2 : Kesempatan pengembangan karir

X3 : Penempatan kerja

e : error team

Pengujian Hipotesis

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui akan pengaruh satu dari dua atau lebih variabel bebas dengan cara parsial terhadap variabel terikat. Uji t bisa dilakukan dengan membandingkan nilai p-value dan taraf signifikansi yang dipakai adalah 0,5.

a. Jika nilai p-value < tingkat signifikansi 0,5 dapat dikatakan variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara individual.

b. Jika nilai p-value > tingkat signifikansi 0,5 maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol (0) atau satu (1). Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai adjusted rsquare (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas untuk mengetahui pada tingkat validitas yaitu dengan cara membandingkan r Hitung dengan r Tabel.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------------------------------------|-----------------|----------|---------|------------|
| Konflik Peran Ganda (X1) | KPG.1 | 0,488 | 0,126 | VALID |
| | KPG.2 | 0,276 | 0,126 | VALID |
| | KPG.3 | 0,333 | 0,126 | VALID |
| | KPG.4 | 0,301 | 0,126 | VALID |
| | KPG.5 | 0,313 | 0,126 | VALID |
| | KPG.6 | 0,377 | 0,126 | VALID |
| | KPG.7 | 0,267 | 0,126 | VALID |
| Kesempatan Pengembangan Karir (X2) | KPK.1 | 0,526 | 0,126 | VALID |
| | KPK.2 | 0,519 | 0,126 | VALID |
| | KPK.3 | 0,517 | 0,126 | VALID |
| | KPK.4 | 0,465 | 0,126 | VALID |
| | KPK.5 | 0,289 | 0,126 | VALID |
| | KPK.6 | 0,381 | 0,126 | VALID |
| Penempatan Kerja (X3) | PK.1 | 0,568 | 0,126 | VALID |
| | PK.2 | 0,341 | 0,126 | VALID |
| | PK.3 | 0,458 | 0,126 | VALID |
| | PK.4 | 0,336 | 0,126 | VALID |

| | | | | |
|-------------|--------|-------|-------|-------|
| Kinerja (Y) | PK.5 | 0,341 | 0,126 | VALID |
| | PK.6 | 0,461 | 0,126 | VALID |
| | KNRJ.1 | 0,212 | 0,126 | VALID |
| | KNRJ.2 | 0,161 | 0,126 | VALID |
| | KNRJ.3 | 0,211 | 0,126 | VALID |
| | KNRJ.4 | 0,129 | 0,126 | VALID |
| | KNRJ.5 | 0,311 | 0,126 | VALID |
| | KNRJ.6 | 0,271 | 0,126 | VALID |
| | KNRJ.7 | 0,487 | 0,126 | VALID |
| KNRJ.8 | 0,563 | 0,126 | VALID | |

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 22, 2022

Dari tabel 4.9 maka disimpulkan bahwa semua item dari variabel Konflik Peran Ganda, Kesempatan Pengembangan Karir, Penempatan Kerja dan kinerja dinyatakan valid. Karena seluruh nilai r Hitungnya lebih besar dari r Tabel. Uji Reliabilitas merupakan salah satu alat ukur untuk mengetahui konsistensi agar digunakan lagi untuk penelitian yang sejenis.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronchbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------------------|--------------------|------------|
| Konflik Peran Ganda (X1) | 0,206 | RELIABEL |
| Kesempatan Pengembangan Karir (X2) | 0,235 | RELIABEL |
| Penempatan Kerja (X3) | 0,235 | RELIABEL |
| Kinerja (Y) | 0,144 | RELIABEL |

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 22, 2022

Pada tabel 4.10 hasil uji reliabilitas konstruk variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu jika nilai alpha > dari nilai R tabel dinyatakan reliabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen dipenelitian ini reliable.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam hal ini penelitian dirancang guna mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 3 Analisis Regresi Linier Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | Collinearity Statistics | | | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------------------------|------|-----------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| 1 | (Constant) | 28,822 | 2,185 | | | 13,193 | ,000 | | |
| | Konflik Peran Ganda | ,165 | ,044 | ,235 | | 3,737 | ,000 | ,997 | 1,003 |

| | | | | | | | |
|-------------------------------|-------|------|-------|--------|------|------|-------|
| Kesempatan Pengembangan Karir | ,039 | ,066 | ,038 | ,585 | ,559 | ,928 | 1,078 |
| Penempatan Kerja | -,122 | ,058 | -,138 | -2,122 | ,035 | ,930 | 1,075 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diperoleh regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 0,165X_1 + 0,039X_2 + (-0,122X_3)$$

Uji Hipotesis

Uji T

Dalam uji T untuk melihat signifikansinya yaitu dengan melihat nilai kurang dari 0,05.

Tabel 4. 4 Hasil Uji T

| | | Coefficients ^a | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | |
| 1 | (Constant) | 28,822 | 2,185 | | 13,193 | ,000 | |
| | Konflik Peran Ganda | ,165 | ,044 | ,235 | 3,737 | ,000 | ,997 |
| | Kesempatan Pengembangan Karir | ,039 | ,066 | ,038 | ,585 | ,559 | 1,078 |
| | Penempatan Kerja | -,122 | ,058 | -,138 | -2,122 | ,035 | ,930 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 22, 2022

- 1) Nilai signifikansi pada Hipotesis 1 ialah sebesar 0,000 yang berarti nilainya kurang dari 0,05 maka disimpulkan bahwa Hipotesis 1 pada penelitian ini diterima. Artinya secara statistik dibuktikan bahwa konflik peran ganda (X₁) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan nilai sebesar 0,000 < 0,05.
- 2) Nilai signifikansi pada Hipotesis 2 ialah sebesar 0,559 yang berarti nilainya lebih dari 0,05 maka disimpulkan bahwa Hipotesis 2 pada penelitian ini ditolak. Artinya secara statistik dibuktikan bahwa kesempatan pengembangan karir (X₂) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan nilai sebesar 0,559 > 0,05.
- 3) Nilai signifikansi pada Hipotesis 3 ialah sebesar 0,035 yang berarti nilainya kurang dari 0,05 maka disimpulkan bahwa Hipotesis 3 pada penelitian ini diterima. Artinya secara statistik dibuktikan bahwa penempatan kerja (X₃) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan nilai sebesar 0,035 < 0,05.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R².

Tabel 4. 5 Uji Koefisien Determinasi R

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,269 ^a | ,072 | ,061 | 1,908 |

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Konflik Peran Ganda, Kesempatan Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 sebelumnya pada penelitian ini yaitu didapatkan nilai Adjusted R Square koefisien determinasi sebesar 0,061 yang artinya variabel konflik peran ganda, kesempatan pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap variabel kinerja memperoleh nilai sebesar 6,1%. Nilai R square mendekati angka 1 berarti variabel bebasnya memberikan prediksi informasi yang tepat terhadap variabel terikat. Untuk nilai R square pada penelitian ini yaitu sebesar 0,072 atau berarti 7,2% variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel konflik peran ganda, kesempatan pengembangan karir dan penempatan kerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan PT Etos Nasional Semarang

Hasil Uji Hipotesis (H_1) menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Etos Nasional Semarang. Berdasarkan analisis bahwa diketahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000. Dimana hal ini terbukti dengan melihat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan PT Etos Nasional Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa konflik peran ganda yaitu peran didalam keluarga dan didalam pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT Etos Nasional Semarang. Hal tersebut dikarenakan banyaknya tugas yang diberikan perusahaan dan permasalahan didalam keluarga membuat tidak keseimbangan seorang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disimpulkan konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Etos Nasional Semarang.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliani (2019). Menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Etos Nasional Semarang

Hasil Uji Hipotesis (H_2) menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Etos Nasional Semarang. Berdasarkan analisis bahwa diketahui pengaruh kesempatan pengembangan karir terhadap karyawan sebesar 0,559. Dimana hal ini terbukti dengan melihat nilai signifikansi $0,559 > 0,05$. Berdasarkan hal tersebut maka disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Etos Nasional Semarang.

Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa pemberian pelatihan kerja dan motivator yang berkurang tidak mempengaruhi kinerja para karyawan PT Etos Nasional Semarang. Hal tersebut dikarenakan mereka mempunyai pola pikir sendiri untuk meningkatkan kinerjanya dengan keahlian yang mereka miliki. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disimpulkan kesempatan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Etos Nasional Semarang.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widya dan Saputra (2019). Menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Etos Nasional Semarang

Hasil Uji Hipotesis (H_3) menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Etos Nasional Semarang. Berdasarkan analisis bahwa diketahui pengaruh kesempatan pengembangan karir terhadap karyawan sebesar 0,035. Dimana hal ini terbukti dengan melihat nilai signifikansi $0,035 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Etos Nasional Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa dengan menempatkan karyawan untuk bekerja dimanapun sangat mempengaruhi kinerja para karyawan PT Etos Nasional Semarang. Hal tersebut dikarenakan para karyawan diharuskan bisa beradaptasi dengan tempat dimana mereka kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disimpulkan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Etos Nasional Semarang.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmi dan Naue (2022) menyatakan bahwa penempatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan kabupaten Boalemo.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Terdapat pengaruh antara konflik peran ganda (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) secara parsial. Hasil tersebut menyatakan banyaknya tugas dari perusahaan sangat mempengaruhi kinerja para karyawan PT Etos Nasional Semarang.
2. Tidak terdapat pengaruh antara kesempatan pengembangan karir (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) secara parsial. Hal tersebut menunjukkan menyatakan pemberian kesempatan jenjang karir tidak akan mempengaruhi kinerja para karyawan PT Etos Nasional Semarang.
3. Terdapat pengaruh antara penempatan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja (Y) secara parsial. Hasil tersebut menyatakan penempatan karyawan yang dilakukan perusahaan sangat mempengaruhi kinerja para karyawan PT Etos Nasional Semarang.

Saran

1. Untuk manajemen perusahaan, berdasarkan alat uji analisis deskriptif diketahui masih ada beberapa indikator yang memiliki skor terendah dibandingkan indikator yang lain, hal tersebut mencerminkan bahwa masih banyak yang harus ditingkatkan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Etos Nasional Semarang. Indikator Kesibukan dalam bekerja memiliki skor terendah sebesar 2,98%, maka disarankan PT Etos Nasional Semarang untuk lebih meningkatkan efektifitas pekerjaan karyawan.

2. Untuk civitas akdemika, untuk dapat dijadikan refrensi serta sumber informasi mengenai variabel konflik peran ganda, kesempatan pengembangan karir, penempatan kerja, dan kinerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya, mengingat dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, maka untuk penelitian selanjutnya disarankan agar dapat menggunakan metode kualitatif serta mencari objek dengan luas lagi dan perusahaan yang berbeda.

REFERENSI

- Akbar, Zarina dan Kharisma, Kartika.2016."Konflik Peran Ganda dan Keberlangsungan Keluarga Pada Ibu Yang Bekerja". Jakarta: Universitas Negeri Jakarta
- Apollo dan Andi Cahyadi. 2012. "Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri". Madiun: Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- Agus Widia Asmara. 2020. *Pengaruh Konflik Peran Ganda, Pengembangan Karir, dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Operator Mesin*. Kabupaten Jember: PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin.
- Amirullah & Hanafi, Rindyah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Alghifari. (1997). *Analisis Regresi Teori Kasus dan Solusi*. BPFE.
- Anand, A. (2020). *Mengurangi Konflik Kerja-Keluarga Karyawan :peran organisasi*. 28(2).
- Arikunto Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Ballout, H.I. (2014). *Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kesibukan Karir:Efek Penentu Spesifik Domain*.
- Bambang Supomo, Indriantoro,N. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. BPFE.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Beigi, M. (2012). *Konflik keluarga-pekerjaan dan personel ruang operasi*. (9 November 2010).
- Bianca dkk. (2013). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*.

Burhanuddin, Trisna Dewi, dkk. 2018. "*Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja*". Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar.

Cahyana & Jati. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. E-Jurnal Akuntansi, 18, 1314–1342.

Danang Sunyoto. (2009). *Analisi Regresi dan Uji Hipotesis*. Media Pressindo.

Dewi, Bagia, J. (2018). *Pengaruh Pengembangan karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara*. Bisma: Jurnal Manajemen, 4(2), 154–161.

Dhini Rama Dhania. (2010). *Pengaruh penempatan kerja, pengembangan karir Terhadap Kepuasan (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)*. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, I (1), 15–23.

Djamaludin, Musa. 2009. "*Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur*". Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945.

Edeh Friday Ogbu (2017) *The effect to compensation on employee performance in Nigeria civil service: A study of Rivers State board of internal revenues service*.

Febriansyah. (2018). *Pengaruh motivasi dan penempatan kerja terhadap kinerja Pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi, biro umum, kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata RI)*. Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas UNIAT, 3(1), 27–36.

Fernandez-ruano, L. Polo-pen, A. I. & Mar, D. (2020). *Pengaruh gamifikasi pada self-efficacy yang dirasakan : gender dan diri yang dirasakan efek moderator usia*.

Ghozali, imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Kedua)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang : UNDIP.

Ghozali, Imam. 2012. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20". Semarang : UNDIP.

Ghozali, imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan,K.J. (2013). *Pengaruh pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy Dan Temperamen Di Pt. Nutrifood* Husein Umar. (2005). *Metode Penelitian*. Salemba Empat.

Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat belas, Jakarta , Penerbit : Bumi Aksara.