

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PT. ETOS NASIONAL KOTA SEMARANG

Muhammad Nur Iskandar^a, Hawik Ervina Indiworo^b, Ika Indriasari^c

^a Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Jurusan SDM, niskandar290@gmail.com, Universitas PGRI Semarang

^b Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Jurusan SDM, Universitas PGRI Semarang

^c Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Jurusan SDM, Universitas PGRI Semarang

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. This study used the Non Probability Sampling technique with a total sample of 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 $0.061 \times 100\% = 6.1\%$.

Keywords: *Multiple Role Conflict, Career Development Opportunities, Work Placement, Performance.*

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. Penelitian ini menggunakan teknik Non Probability Sampling dengan jumlah sampel 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 $0,061 \times 100\% = 6,1\%$.

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Kesempatan Pengembangan Karir, Penempatan Kerja, Kinerja.

1. 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 kewajibannya. 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

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

PT. ET

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, kesempatan pengembangan karir dan penempatan kerja yang terjadi di PT. Etos Nasional Semarang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konflik Peran Ganda

Menurut Fermayani (2018) konflik peran ganda adalah salah satu bentuk konflik antar peran yang diakibatkan pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain, kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga yang disebabkan harapan dari dua peran yang berbeda. Konflik peran ganda muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Di pekerjaan, seorang karyawan yang profesional diharapkan untuk kompetitif dan dapat menjalankan komitmennya pada pekerjaan. Di rumah, baik perempuan maupun laki-laki sering kali diharapkan untuk lebih banyak meluangkan waktu untuk mengurus keluarga dan rumah tangga.

2.2 Kesempatan Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2008), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Rencana karir sendiri adalah proses melalui mana seseorang memilih sasaran karir dan jalur ke sasaran tersebut. Rivai (2009) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dapat dipahami bahwa proses peningkatan yakni proses untuk menjadikan sumber daya manusia memiliki kualitas dan kemampuan yang lebih baik.

2.3 Penempatan Kerja

Menurut Rivai (2015.p,156) Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan pada pekerjaan barunya. Bahri (2019) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Menurut Trisnawati (2019) Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu kegiatan berarti bagaimana cara menjalankan tugas yang telah dilimpahkan kepadanya, dengan mempunyai rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan memang perlu dipertanggungjawabkan dari segala sesuatu yang telah dikerjakan. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Hasibuan (2012:10) menyatakan “kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi”.

3. METODOLOGI PENELITIAN

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 kuisioner. 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-parametik 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 koefidien determinasi yaitu anantara 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).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas untuk mengetahui pada tingkt 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	0,12 6	VALID
Kesempatan Pengembangan Karir (X2)	KPK.1	0,526	0,12 6	VALID
	KPK.2	0,519	0,12 6	VALID
	KPK.3	0,517	0,12 6	VALID
	KPK.4	0,465	0,12 6	VALID
	KPK.5	0,289	0,12 6	VALID
	KPK.6	0,381	0,12 6	VALID
	Penempatan Kerja (X3)	PK.1	0,568	0,12 6
PK.2		0,341	0,12 6	VALID
PK.3		0,458	0,12 6	VALID
PK.4		0,336	0,12 6	VALID
PK.5		0,341	0,12 6	VALID
PK.6		0,461	0,12 6	VALID
Kinerja (Y)	KNRJ.1	0,212	0,12 6	VALID
	KNRJ.2	0,161	0,12 6	VALID
	KNRJ.3	0,211	0,12 6	VALID
	KNRJ.4	0,129	0,12 6	VALID
	KNRJ.5	0,311	0,12 6	VALID
	KNRJ.6	0,271	0,12 6	VALID
	KNRJ.7	0,487	0,12 6	VALID
	KNRJ.8	0,563	0,12 6	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

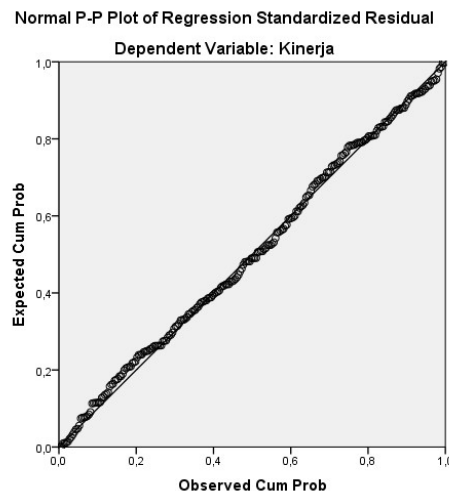
Pada tabel 4.10 hasil uji reliabilitas konstruk variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu jika nilai alpha > dari nilai R tabel dinyatakan reliabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen dipenelitian ini reliable.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk mengetahui model regresi variabel residual atau pengganggu mempunyai distribusi yang normal atau tidak

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas menggunakan P-plot



Berdasarkan gambar tersebut yaitu grafik P-plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian model regresi memenuhi asumsi normalitasnya.

Tabel 4. 3 Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		240
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,89642193
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,034
	Positive	,027
	Negative	-,034
Test Statistic		,034
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji Kolmogorov-Smirnov, terlihat asymp. Sig pada penelitian ini memiliki nilai 0,200 lebih besar dari ketentuan uji Kolmogorov-Smirnov yaitu lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, hasilnya konsisten dengan uji sebelumnya. Maka data tersebut layak untuk digunakan sebagai penelitian.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui/mendeteksi adanya suatu gejala multikolinieritas dengan melihat besarnya nilai *Variance Invlantions Factor* (VIF).

Tabel 4. 4 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
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

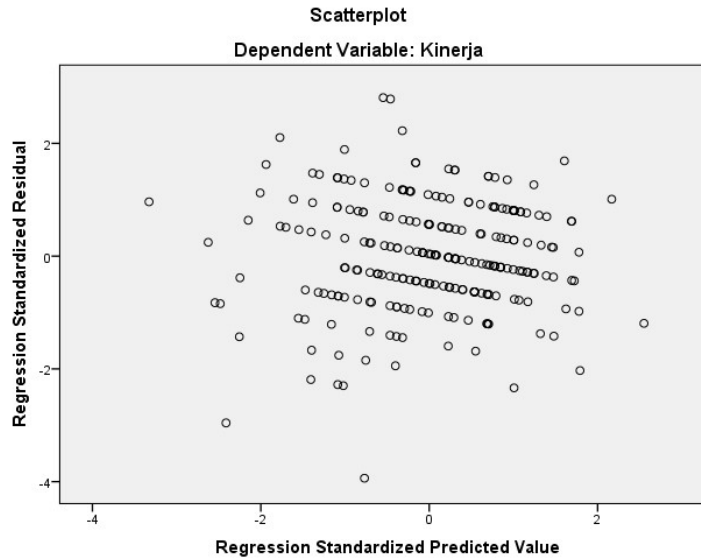
Berdasarkan tabel 4.12 terlihat semua variabel yang ada memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan memiliki nilai *Variance Invlantions Factor* (VIF) kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa variabel faktor peran ganda, vriabel kesempatan pengembangan karir dan

variabel penempatan kerja dari model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas dan semua variabel dalam penelitian ini dapat digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara *SRESID* dan *ZPRED*.

Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah SPSS 22, 2022

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 5 Uji Rank Spearman

Correlations			Konflik Peran Ganda	Kesempatan Pengembangan Karir	Penempatan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Konflik Peran Ganda	Correlation Coefficient	1,000	,034	,021	-,014
		Sig. (2-tailed)	.	,602	,742	,824
		N	240	240	240	240
	Kesempatan Pengembangan Karir	Correlation Coefficient	,034	1,000	,260**	-,002
		Sig. (2-tailed)	,602	.	,000	,974
		N	240	240	240	240

Penempatan Kerja	Correlation Coefficient	,021	,260**	1,000	,007
	Sig. (2-tailed)	,742	,000	.	,919
	N	240	240	240	240
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,014	-,002	,007	1,000
	Sig. (2-tailed)	,824	,974	,919	.
	N	240	240	240	240

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa semua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 4. 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
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. 7 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
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

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 (X_1) 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 (X_2) 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 (X_3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan nilai sebesar $0,035 < 0,05$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R^2 .

Tabel 4. 8 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.

5. KESIMPULAN 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 akademik, untuk dapat dijadikan referensi 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.

Ucapan Terima Kasih

Terimakasih kepada SINOVA PUBLIKASI (JURIMBIK) dan sponsor yang telah membantu untuk publish artikel yang berjudul Analisis Kinerja Karyawan PT. Etos Nasional Kota Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- 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).

E-ISSN: 2827-7961 (Online) / P-ISSN: 2827-8143 (print)

- 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,1 (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 effec to compensationon employee performance in Nigeria civilservice: A study ofRivers State boardof internal revenueservice*.
- Febriansyah. (2018). *Pengaruh motivasi dan penempatan kerja terhadap kinerja Pegawai(studi pada bagian kepegawaian dan organisasi, biro umum, kepegawaian danorganisasi 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*. BadanPenerbitUniversitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang : UNDIP.

E-ISSN: 2827-7961 (Online) / P-ISSN: 2827-8143 (print)

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.