

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada PT. Pln Indonesia Power UBP Keramasan

Anti Amelia Okta¹, Irwan Septayuda²

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma Palembang
Email: ameliaanti170@gmail.com, Irwan.septayuda@binadarma.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and dual roles on women's performance at PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan. This study was conducted using quantitative methods obtained through interviews and research questionnaires. The sample in this study were 40. Female employees who were married. The results of this study indicate that the variables of work discipline and dual roles have a significant effect on the performance of female employees t count of 3.870 and a significance level of 0.003 for the work discipline variable. While the dual role variable t count is 3.070 and a significance level of 0.004. this means that there ia a significant influence between work discipline and dual roles on the performance of female employees.

Keywords: Work Discipline, Dual Role, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode kuantitatif yang diperoleh melalui observasi, serta kuesioner penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai wanita yang sudah berkeluarga yang berjumlah 40. Dari hasil penelitian ini bahwa variabel disiplin kerja dan peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita. Dengan thitung sebesar 3,870 dan tingkat signifikannya sebesar 0,003 untuk variabel disiplin kerja. Sedangkan variabel peran ganda thitung sebesar 3,070 dan tingkat signifikannya 0,004. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Peran Ganda, Kinerja Pegawai

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license



PENDAHULUAN

Setiap manusia memiliki kebutuhan hidup yang berbeda-beda. Hal tersebut tidak diragukan lagi kenyataannya karena setiap individu memiliki kebutuhan hidupnya tersendiri, Dengan bekerja mereka bisa memenuhi kebutuhan tersebut agar bisa hidup dengan apa yang diinginkan dan tentunya dengan layak.

Pada era sekarang angkatan kerja di Indonesia mengalami perubahan, salah satu dari perubahan tersebut yaitu tidak hanya laki-laki saja yang bekerja namun wanita juga ikut berpartisipasi dalam dunia kerja. Hal ini dapat menyebabkan konsekuensi dalam masyarakat bahkan dalam kehidupan pribadi yang bersangkutan. Dimana wanita yang bekerja cenderung memiliki waktu yang terbatas baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga.

Para wanita yang bekerja dituntut untuk bekerja secara profesional dan disiplin waktu. Namun Kenyataan yang sering dihadapi oleh para wanita yang bekerja mereka kurang dapat bekerja secara maksimal karena adanya tantangan dalam menyelesaikan pekerjaannya baik didalam keluarga maupun didunia kerja diakibatkan oleh tidak dapat menyeimbangkan waktu dari keduanya.

Menurut pendapat Priansa (2019) disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesanggupan melaksanakannya dan tidak menghidari sanksi apabila ada yang melanggar tugas dan wewenang.

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan

karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah rasa ketundukan dan ketaatan terhadap nilai-nilai yang dianggap sebagai tanggung jawab seseorang, seperti kewajiban di tempat kerja dan partisipasi pegawai pada jam-jam kerja di organisasi.

Sedangkan kinerja adalah keseluruhan kinerja seseorang selama jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas, seperti standar kerja, target, atau kriteria sasaran yang telah disepakati sebelumnya (Veithazal, 2005). Kinerja pegawai juga akan meningkat seiring dengan tingkat kedisiplinan perusahaan sehingga memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan terbaiknya demi tujuan perusahaan.

Pegawai dalam bekerja dituntut bekerja secara profesional sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pemerintah seperti yang diatur pada PP No.53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, dalam peraturan pemerintah ini yang dimaksud dengan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan pegawai negeri sipil yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan ketentuan disiplin pegawai negeri sipil, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja.(Marhendi & Perliana, 2021)

PT. Pelayanan dan pengelolaan energi listrik di wilayah Keramasan merupakan fokus utama unit bisnis PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Masyarakat bergantung pada perusahaan ini untuk menyediakan layanan energi yang dapat diandalkan. Oleh sebab itu, keberadaan Perusahaan Listrik Negara (PLN) memberikan dampak yang signifikan terhadap kehidupan setiap masyarakat. PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan yang beralamatkan di Jl. Abi kusno Cokro Suyono No.24 Kec. Kertapati, Kelurahan. Kemang agung Palembang.

Tabel. 1

Data Kedisiplinan Pegawai Wanita pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan, Periode Januari – Desember 2023

N O	Bulan	Jumlah pegawai wanita	Sakit	Izin	Terlambat	Tanpa ket	Total
1	Januari	45	2	-	5	3	10
2	Februari	45	3	1	3	2	9
3	Maret	45	2	5	1	5	13
4	April	45	2	1	2	6	11
5	Mei	45	5	6	12	7	30
6	Juni	45	2	4	5	1	12
7	Juli	45	2	3	3	5	13
8	Agustus	45	4	1	6	3	14
9	September	45	5	4	4	4	17
10	Oktober	45	6	7	2	3	18

1	Novemb e r	45	3	1	4	5	13
2	Desember	45	4	3	7	1	15

Sumber : PT.PLN Indonesia Power UBP Keramasan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pada pegawai wanita di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2023 data kedisiplinan pegawai wanita yang mencakup absen sakit, izin, terlambat dan tanpa keterangan. Sehingga dapat disimpulkan dari total yang dihasilkan terdapat rata-rata diatas angka 10 kecuali pada bulan Februari yaitu diangka 9 sedangkan angka yang paling tinggi dibulan Mei yaitu mencapai angka 30. Dapat dilihat bahwa kesadaran akan kedisiplinan pegawai wanita pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan masih terbilang cukup rendah dikarenakan masih terdapat pegawai yang datang terlambat atau tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Teori yang ada menyatakan bahwa kinerja karyawan yang baik juga berkorelasi dengan tingginya tingkat disiplin kerja dan tindakan disipliner.

Saat ini partisipasi wanita tidak hanya menunjukkan bahwa peran mereka penting bagi pembangunan masyarakat Indonesia tetapi juga bahwa mereka menuntut persamaan hak. Peran tradisional dan transisi merupakan inti dari partisipasi perempuan. Pekerjaan konvensional atau pekerjaan lokal mencakup pekerjaan perempuan sebagai pasangan, ibu, dan pengelolah keluarga. Sementara itu, pekerjaan sementara/transisi mengandung makna wanita sebagai buruh, warga negara, dan individu yang maju. Peran transisi perempuan sebagai pekerja melibatkan partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan ekonomi (mencari nafkah) berdasarkan keterampilan, pendidikan, dan kesempatan kerja yang tersedia.

Kehadiran wanita di tempat kerja akan memberikan pengaruh terhadap kehidupan pribadi dan masyarakat. Karena perempuan yang bekerja biasanya memiliki waktu yang sangat terbatas baik di tempat kerja maupun bersama keluarga, kehadiran mereka akan mengubah lingkungan sosial dan keluarga.

Peran ganda adalah ketika dua atau lebih tanggung jawab dipenuhi secara bersamaan. Dalam hal ini tanggung jawab ganda adalah seorang istri terhadap suaminya, seorang ibu terhadap anaknya, dan seorang perempuan yang berkarir di luar rumah. Konsep *dualisme kultural*,

atau perbedaan antara lingkungan privat dan publik, merupakan peran ganda yang disebutkan (Denrich Suryadi, 2004).

Para wanita pada Pembangunan era saat ini dituntut untuk mengembangkan karir dengan bekerja di luar rumah. Mereka termotivasi untuk bekerja di luar rumah kerana ingin merasakan kehidupan yang lebih berarti dan dihargai oleh lingkungan dan keluarga serta mempunyai keinginan dan harapan untuk bisa membantu perekonomian keluarga sehingga kehidupan ekonomi keluarga menjadi lebih baik di masa mendatang.

Kenyataan yang sering dihadapi oleh para wanita yang sudah menikah yaitu bahwa mereka kurang dapat bekerja secara maksimal di tempat kerja, hal ini disebabkan karena adanya tantangan dalam menyelesaikan pekerjaannya baik didalam keluarga maupun didunia kerja

Konflik peran ganda dan kedisiplinan pada pegawai merupakan dua dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai wanita harus mempunyai kedisiplinan yang maksimal karena mereka harus mampu menampilkan dirinya sebagai perempuan pekerja dengan tetap mengingat peran dan tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga. Agar berhasil menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, pegawai wanita khususnya diharapkan dapat bekerja secara profesional dan disiplin waktu.

permasalahan yang terjadi pada peran ganda yang dialami oleh pegawai wanita di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan yaitu ada beberapa pegawai wanita pada saat jam kerja terkadang keluar untuk menjemput anak sekolah atau ada urusan keluarga, dan juga pegawai wanita sering kali meminta izin tidak masuk kerja dikarenakan anak sakit, sering mengambil cuti untuk perkumpulan keluarga. hal-hal seperti tersebut tentunya akan mengganggu konsentrasi sehingga berdampak pada pekerjaan, menurunkan disiplin kerja sehingga pada akhirnya kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Konflik , khususnya konflik antara pekerjaan dan keluarga, juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai wanita jika mereka tidak mampu membagi atau menyeimbangkan waktu diantara keduanya.

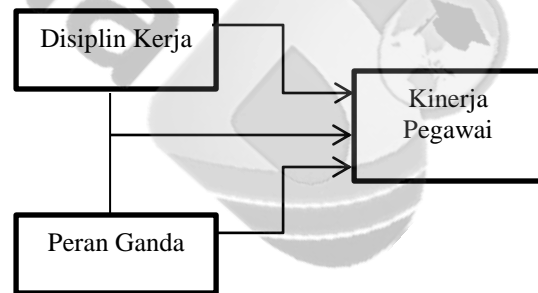
Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Peran Ganda

Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan.

METODE PENELITIAN

penelitian ini menggunakan data primer dengan metode kuantitatif diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada responden yaitu pegawai wanita. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai wanita di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan yang berjumlah 45 orang dengan sampel sebanyak 40 orang menggunakan teknik non-probability sampling dengan menggunakan metode purposive sampling. Menurut Sugiyono (2016), bahwa “purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data atas pertimbangan tertentu”. Pengambilan sampel yang ditentukan penulis yaitu berdasarkan kriteria pegawai wanita yang sudah berkeluarga karena wanita yang sudah berkeluarga cenderung lebih berat dampaknya, maka dalam penelitian ini mengambil jumlah populasi yang sudah berkeluarga untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 orang pegawai.

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan dan landasan teori sehingga kegiatan penelitian dikembangkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: data diolah, 2024

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Adapun Hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan.
- H2: Peran Ganda Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan.
- H3: Disiplin Kerja Dan peran ganda secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai wanita yang sudah berkeluarga di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Berdasarkan karakteristik usia yang di peroleh penulis, mayoritas berusia 26-35 tahun sebesar 42,5% hal ini di karenakan rentan usia 26-35 ini sering kali sudah memiliki pengalaman kerja yang memadai dan berada pada tahap karier yang lebih stabil. Berdasarkan karakteristik jenis jabatan mayoritas divisi keuangan dan umum sebesar 30%. Hal ini dikarenakan divisi keuangan dan umum pada perusahaan ini lebih banyak dibutuhkan. Ataupun diyakini bekerja didalam ruangan akan lebih aman bagi sebagian wanita,

terutama dalam kondisi cuaca ekstrim atau lingkungan kerja yang berpotensi berbahaya.

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas: Jika nilai $r_{hitung} > r_{table}$, maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan “Valid” dan Jika nilai $r_{hitung} < r_{table}$, maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan “Tidak Valid” (Ghozali, 2013). Dari hasil yang didapat dimana r_{table} yaitu $0.3120 <$ dari r_{hitung} karena dari keseluruhan hasil yang didapat dari semua variabel dimana variabel paling rendah adalah 0.554. hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel dikatakan valid.

Uji Reliabilitas: dilakukan untuk menilai konsistensi instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha berada diatas 0,6.

Tabel .2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,813	Reliabel
Peran Ganda (X2)	0,887	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,902	Reliabel

Sumber : data primer 2024, diolah.

Tabel diatas Menunjukkan hasil uji reliabilitas dengan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Cronbachs Alpha untuk setiap variabel adalah lebih besar dari 0.6 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pertanyaan untuk masing-masing variabel dikatakan reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal atau tidak

Tabel. 2

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,29592396
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,050
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data primer 2024, diolah

Tabel diatas Menunjukkan hasil uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Hasil tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual pada model

regresi ini berdistribusi normal, sehingga model regresi pada penelitian ini layak untuk dipakai dalam

Uji Multikolineritas Digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi

ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji dapat dilihat dari nilai VIF < 10 dan toleransi > 0,1 maka tidak terjadi Multikolinieritas.

Tabel.3

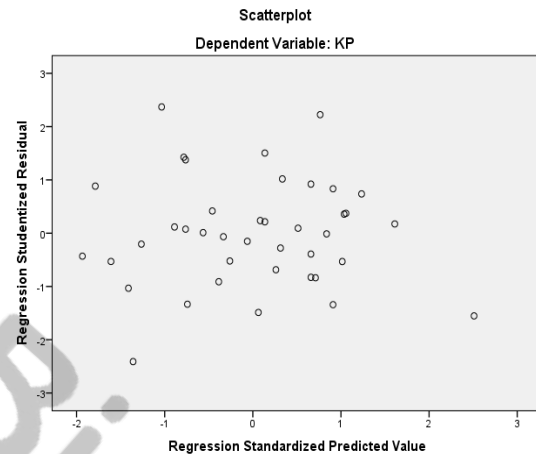
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,984	1,016	Tidak terjadi Multikolinieritas
Peran Ganda	0,984	1,016	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : data primer 2024, diolah

Tabel diatas Menunjukkan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,1 dan hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel indevenden kurang dari 10, sehingga disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Sumber: data primer 2024, diolah

Gambar.2 Scatterplot

4.Uji Analisis Regresi Linear berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel indevenden yang terdiri dari disiplin kerja, peran ganda terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai

Tabel. 5

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,780	8,985		3,254	,002
TOTALD	,558	,235	,336	3,870	,003
TOTALP	,453	,148	,436	3,070	,004

a. Dependent Variable: TOTALK

Sumber : data primer 2024, diolah

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$: Y = 3,780 + 0,558 X_1 + 0,453 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas menunjukan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 3,780 artinya disiplin kerja(X1) dan peran ganda(X2) nilainya 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya 3,780.

- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,558 apabila variabel disiplin kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,558. bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik

- disiplin kerja, maka kinerja pegawai wanita akan semakin meningkat lebih baik
- c. Nilai koefisien regresi peran ganda (X2) sebesar 0,453 apabila variabel peran ganda (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,453. bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik peran ganda, maka kinerja pegawai wanita akan semakin meningkat lebih baik

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi dihasilkan nilai adjusted R2 sebesar 0,337. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam mempengaruhi atau menjelaskan variabel devenden adalah sebesar 0,337 atau 33,7%. Sedangkan sisanya 66,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel. 6
Hasil Uji R2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,516 ^a	,366	,337	2,086

a. Predictors: (Constant), P, D
 Sumber: data primer 2024, diolah

6. Uji Signifikan

- Uji T atau Parsial

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1) dan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Y), taraf signifikan yang digunakan adalah 5%.

Tabel.7
Uji T atau Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,780	8,985		4,254	,002
	DK	,558	,235	,336	3,870	,003
	PG	,453	,148	,436	3,070	,004

a. Dependent Variable: K
 Sumber : data primer 2024, diolah

Tabel diatas menunjukan bahwa variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ sedangkan perbandingan antara $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan t_{hitung} adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,870 > 2,026$ maka H_0 diterima. Sedangkan pada variabel peran ganda memiliki tingkat signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ sedangkan perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} adalah $3,070 > 2,026$ maka H_0 diterima.

- Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai $f_{hitung} = F (K ; n - k)$, $F = (2; 40 - 2)$, $F_{tabel} = (2; 38) = 3,24$ dengan tingkat kesalahan 5%.

Tabel. 8
Uji F Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	347,563	2	173,781	6,717	,003 ^b
Residual	957,212	37	25,871		
Total	1304,775	39			

a. Dependent Variable: K
 b. Predictors: (Constant), P, D
 Sumber : Data Primer 2024, diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 6,717 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,24 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yaitu disiplin kerja dan peran ganda secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai

PEMBAHASAN

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Berdasarkan dari tabel analisis regresi berganda variabel disiplin kerja (X1) diperoleh koefisien regresi sebesar 0.558 dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05, sedangkan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} adalah $3,870 > 2,026$ maka H_0 diterima, maka variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan

2. Pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Pegawai

Pada variabel peran ganda (X2) diperoleh koefisien regresi sebesar 0,453 dengan nilai signifikan 0,004 < 0,05, sedangkan perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} adalah $3,070 > 2,026$ maka H_0 dieterima yang berarti peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan hasil pengujian pengaruh disiplin kerja dan peran ganda terhadap kinerja menggunakan program SPSS dapat dijelaskan pada tabel 4.16 diperoleh F_{hitung} sebesar 6,717 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,24 dengan taraf signifikan 0.003 dapat disimpulkan bahwa H_0

ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja dan peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan.

SIMPULAN

Disiplin kerja dan peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil yang didapat dan juga berdasarkan teori dari variabel-variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sama halnya dengan peran ganda bagi pegawai wanita yang tidak bisa menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan akan menimbulkan konflik yg bisa menyebabkan stress kerja nantinya sehingga dapat mempengaruhi kinerja pada pegawai

SARAN

Diharapkan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan tentang disiplin kerja, peran ganda dan kinerja pegawai. Perlu memperhatikan hal-hal kecil mengenai hal tersebut di perusahaan agar pegawai dapat bekerja lebih baik dan maksimal. untuk meminimalisir hal tersebut bisa melakukan dengan cara melakukan pelatihan/ sosialisasi berkala mengenai aturan dan sanksi, membangun komunikasi terbuka antar manajer dan karyawan, memanfaatkan teknologi sebagai media belajar serta melakukan evaluasi secara berkala. Agar bisa memperluas sampel penelitian, tidak hanya pegawai wanita saja di PT. PLN Inodensia Power UBP Keramasan saja, namun pada PT lainnya bahkan bisa juga menggunakan sampel pegawai laki-laki Sehingga dapat mengetahui perbedaan antara keduanya dan juga ruang lingkup dari penelitian ini menjadi lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

- Dinda Annisa Destirasari. (2018). Pengaruh konflik peran ganda dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Nusantara Tropical Fram Lampung Timur. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Lampung
- Dhermawan, A., & Pratama, M. P. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disipln Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(4), 537-545. <https://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/609>
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hasibun, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 21 Jakarta : Bumi Askara.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83-94 <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/janis/article/view/22693>
- Marhendi, M., & Garmayu, P. (2021). Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *FOCUS: Jurnal of Law*, 1(2), 71-81
- Mangkunegara. A.A.P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Jakarta: Revika Aditama
- Moh, Nazir. 2009. Metode Penelitian, Penerbit Ghalia. Jakarta: Indonesia
- Priansa, D.J. 2019. *Pengembangan dan Pelatihan Sdm Perusahaan*. Edisi 1, Simbiosis Rekatama Media. Bandung
- Ramon, Z. 2019. Performance: Work Environment, Discipline And Work Stress PT. Escotama Handal Batam. *Jurnal Equilibria*, 1, 1-476. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/2240>.
- Rahmayati, T. E. (2020). Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, Volume 3 (1), 152-165. <https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/juripol/article/view/10920>
- Rivai, V., & Mohd, A. F. (2005). Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, 256-267.
- Suryadi, D. 2004. Gambaran Konflik Emosional Dalam Menentukan Prioritas Peran Ganda. *Jurnal Ilmu Psikologi Arkhe* 1. (1). hal. 12.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.