

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA
TERHADAP KINERJA KADER POSYANDU
DESA SUKAMAHI MELALUI STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI**

Lutfiah Alawiah¹, Barin Barlian², Irlly Artiara Irawan³

Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia

lutfiah.adawiyah2018@gmail.com , barinbarlian@unper.ac.id , irlyartiara@unper.ac.id

Abstract

Posyandu cadres often face the pressures of dual roles in their daily lives, which may affect their psychological well-being and work productivity. This study aims to examine the effect of Work-Family Conflict on the Performance of Posyandu Cadres in Sukamahi Village, with Job Stress as a mediating variable. A quantitative approach was used, involving 50 respondents who are active Posyandu cadres in the village. Data were collected through questionnaires and analyzed using path analysis with the help of SPSS version 27. The results show that Work-Family Conflict has a positive and significant effect on Job Stress. However, Work-Family Conflict does not have a significant direct effect on Cadre Performance. On the other hand, Job Stress was proven to significantly mediate the relationship between Work-Family Conflict and Cadre Performance. These findings indicate that the influence of Work-Family Conflict on performance occurs indirectly through the increase in Job Stress, rather than through a direct pathway.

Keywords: Multiple Role Conflict, Work Stress, Cadre Performance, Posyandu.

Abstrak

Kehidupan sehari-hari kader Posyandu sering kali dibebani oleh tuntutan peran ganda yang dapat mengganggu kondisi psikologis dan mengurangi produktivitas mereka. Penelitian ini dilakukan untuk menelaah sejauh mana Konflik Peran Ganda memengaruhi Kinerja Kader Posyandu di Desa Sukamahi, dengan mempertimbangkan Stres Kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan melibatkan 50 kader Posyandu aktif sebagai responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner, dan analisis data dilakukan dengan metode analisis jalur (path analysis) menggunakan bantuan SPSS versi 27. Hasil analisis menunjukkan bahwa Konflik Peran Ganda berpengaruh positif serta signifikan terhadap Stres Kerja. Meski demikian, pengaruh langsung variabel tersebut terhadap Kinerja Kader tidak signifikan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa Stres Kerja menjadi mediator signifikan antara Konflik Peran Ganda dan Kinerja Kader, yang mengindikasikan bahwa dampak Konflik Peran Ganda terhadap kinerja terutama terjadi melalui peningkatan Stres Kerja.

Kata Kunci: Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Kinerja Kader, Posyandu

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musyitari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musyitari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran penting dalam menjaga efektivitas dan kesejahteraan anggota organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas serta keberhasilan organisasi, termasuk dalam sektor pelayanan kesehatan masyarakat. Kinerja organisasi, khususnya yang berbasis komunitas seperti Posyandu, sangat ditentukan oleh efisiensi, kejujuran, ketekunan, dan integritas para kadernya (Imlabla et al., 2018). Di Indonesia, jumlah kader Posyandu yang aktif pada tahun 2022 tercatat mencapai 1.039.684 orang, dengan lebih dari 90% di antaranya adalah perempuan (Noviyanti et al., 2023). Kondisi serupa juga terjadi di Desa Sukamahi, Kecamatan Sukaratu, Kabupaten Tasikmalaya, di mana seluruh kader Posyandu adalah perempuan. Meskipun partisipasi perempuan sangat tinggi, dominasi ini seringkali menimbulkan konflik peran ganda, terutama ketika tanggung jawab sebagai kader berbenturan dengan kewajiban rumah tangga maupun pekerjaan lain. Hal ini sejalan dengan konsep *work-family conflict* yang menggambarkan benturan antara peran domestik dan peran profesional (Greenhaus & Beutell, 1985). Survei lokal di Desa Sukamahi menunjukkan bahwa sekitar 75% kader Posyandu juga memiliki pekerjaan lain, seperti bertani, berdagang, atau mengajar. Kompleksitas peran tersebut berpotensi memicu stres kerja yang berdampak negatif pada kinerja pelayanan. Stres kerja diartikan sebagai kondisi ketegangan yang mengganggu keseimbangan fisik dan mental, sehingga memengaruhi cara berpikir dan bertindak individu (Febriana et al., 2022). Dalam organisasi sukarela seperti Posyandu, stres kerja berisiko lebih besar menurunkan kinerja karena kader tidak menerima kompensasi formal. Meski demikian, stres kerja tidak selalu bersifat destruktif. Apabila dikelola dengan baik, stres dapat berfungsi sebagai motivator yang mendorong individu untuk lebih disiplin, fokus, dan produktif (*eustress*) (Handoko, 2016). Oleh karena itu, pengembangan strategi koping dan dukungan sosial yang memadai menjadi penting agar tekanan yang dialami kader dapat diarahkan ke arah yang positif. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui stres kerja sebagai variabel mediasi (Khoiroh, 2015; Natalia & Suharmono, 2015; Pangaribuan et al., 2024; Sari et al., 2021). Artinya, meskipun konflik peran ganda tidak secara langsung menurunkan kinerja, namun stres kerja yang ditimbulkannya dapat berperan signifikan dalam memediasi hubungan tersebut. Fenomena ini juga relevan dengan kondisi kader Posyandu di Desa Sukamahi yang menghadapi fluktuasi kinerja dalam tiga tahun terakhir. Data menunjukkan bahwa kinerja kader pada tahun 2022 mencapai 77,4% dari target, turun menjadi 71,9% di tahun 2023, kemudian meningkat kembali menjadi 80,28% pada tahun 2024. Fluktuasi kinerja tersebut menggambarkan adanya tantangan nyata yang dihadapi kader Posyandu dalam menjalankan perannya. Konflik peran ganda yang tidak terkelola dengan baik berpotensi memicu stres kerja, sehingga menurunkan motivasi, inisiatif, dan kedisiplinan kader. Namun, perbaikan kinerja pada tahun 2024 menunjukkan bahwa dukungan lingkungan kerja dan kemampuan manajemen stres dapat membantu kader beradaptasi dan meningkatkan kualitas pelayanan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berjudul "Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Kader Posyandu Desa Sukamahi melalui Stres Kerja sebagai Mediasi". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana konflik peran ganda memengaruhi kinerja kader Posyandu, baik secara langsung maupun melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai dinamika peran ganda dan stres kerja yang dihadapi kader, serta memberikan kontribusi bagi upaya peningkatan efektivitas pelayanan kesehatan berbasis komunitas di pedesaan.

2. Tinjauan Pustaka

Konflik Peran Ganda

“Konflik peran ganda merupakan bentuk konflik antar peran yang muncul ketika tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Hal ini dapat membuat individu sulit untuk memenuhi tuntutan dari kedua peran tersebut.”

(Greenhaus & Beutell, 1985)

Stres Kerja

“Stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya.”

(Mangkunegara & Puspitasari, 2015:67)

Kinerja

“Kinerja merupakan pola perilaku dan tindakan dari karyawan yang berkaitan dengan tujuan organisasi.”

(Koopmans, 2014:27).

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berarti menyelidiki fenomena secara sistematis dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dan dianalisis dengan menggunakan teknik seperti statistik, matematika, atau komputasi (Ramdhan, 2021).

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Posyandu Desa Sukamahi Kabupaten Tasikmalaya yang berada di Jl. Sukaratu, Kampung Simpang, RT.001, RW.005, Desa Sukamahi, Kecamatan Sukaratu, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46415 yang datanya diperoleh melalui survei.

Populasi dan Sampel

Sampel

Karena jumlah populasi dalam penelitian ini tergolong relatif kecil, maka penulis menggunakan teknik **sampling jenuh**. Sampling jenuh merupakan metode penentuan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini lazim digunakan apabila ukuran populasi relatif sedikit (Sugiyono, 2021:122). Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh kader Posyandu yang berjumlah 50 orang.

Populasi

populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh kader Posyandu di Desa Sukamahi, Kecamatan Sukaratu, Kabupaten Tasikmalaya yang di mana jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 kader.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018:259). Hasil perhitungan uji validitas dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 27 dapat dilihat pada lampiran yang terdapat pada halaman 135-141. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel Konflik Peran Ganda (X), Stres Kerja (Z), dan Kinerja Kader (Y) menunjukkan nilai (r hitung $>$ r tabel). Artinya, seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4. 1 Uji Validitas Variabel Konflik Peran Ganda (X)

Variabel	R Hitung	R Table	Keterangan
X.1	0.638	0.230	Valid
X.2	0.800	0.230	Valid
X.3	0.779	0.230	Valid
X.4	0.578	0.230	Valid
X.5	0.724	0.230	Valid
X.6	0.702	0.230	Valid
X.7	0.586	0.230	Valid
X.8	0.647	0.230	Valid
X.9	0.737	0.230	Valid

(Sumber: data diperoleh penulis, 2025)

Dari uji validitas mengenai Konflik Peran Ganda (X) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 27 diperoleh hasil r tabel sebesar 0,230 dengan hasil (r hitung $>$ r tabel), sehingga uji validitas Konflik Peran Ganda terpenuhi (valid).

Tabel 4. 2 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (Z)

Variabel	R Hitung	R Table	Keterangan
X.1	0.688	0.230	Valid
X.2	0.841	0.230	Valid
X.3	0.693	0.230	Valid
X.4	0.790	0.230	Valid
X.5	0.741	0.230	Valid
X.6	0.736	0.230	Valid
X.7	0.629	0.230	Valid
X.8	0.737	0.230	Valid
X.9	0.531	0.230	Valid
X.10	0.581	0.230	Valid
X.11	0.609	0.230	Valid
X.12	0.603	0.230	Valid
X.13	0.725	0.230	Valid
X.14	0.707	0.230	Valid
X.15	0.632	0.230	Valid

(Sumber: data diperoleh penulis, 2025)

Dari uji validitas mengenai Stres Kerja (Z) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 27 diperoleh hasil r tabel sebesar 0,230 dengan hasil (r hitung $>$ r tabel), sehingga uji validitas Stres Kerja terpenuhi (valid).

Tabel 4. 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Kader (Y)

Variabel	R Hitung	R Table	Keterangan
X.1	0.510	0.230	Valid
X.2	0.478	0.230	Valid
X.3	0.345	0.230	Valid
X.4	0.654	0.230	Valid
X.5	0.716	0.230	Valid
X.6	0.599	0.230	Valid
X.7	0.663	0.230	Valid
X.8	0.671	0.230	Valid
X.9	0.664	0.230	Valid

(Sumber: data diperoleh penulis, 2025)

Dari uji validitas mengenai Kinerja Kader (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 27 diperoleh hasil r tabel sebesar 0,230 dengan hasil (r hitung > r tabel), sehingga uji validitas Kinerja Kader (valid).

Uji Realibitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang diberikan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria jika *cronbach's alpha* >0,60, berarti data tersebut reliabel.

Tabel 4. 4 Nilai Uji Reliabilitas Variabel Konflik Peran Ganda (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.860	9

(Sumber: Data output SPSS versi 27)

Berdasarkan tabel 4.46, dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas untuk variabel Konflik Peran Ganda (X) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronchbach* adalah 0.860. Hal ini berarti alat ukur yang digunakan reable, karena nilai reabilitasnya > 0.60.

Tabel 4. 5 Nilai Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	15

(Sumber: Data output SPSS versi 27)

Berdasarkan tabel 4.47, dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas untuk variabel Stres Kerja (Z) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronchbach* adalah 0.918. Hal ini berarti alat ukur yang digunakan reable, karena nilai reabilitasnya > 0.60.

Tabel 4. 6 Nilai Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Kader (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	9

(Sumber: Data output SPSS versi 27)

Berdasarkan tabel 4.48, dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas untuk variabel Kinerja Kader (Y) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronchbach* adalah 0.767. Hal ini berarti alat ukur yang digunakan reable, karena nilai reabilitasnya > 0.60.

Analisis Jalur

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian, yaitu Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Kinerja Kader. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 27. Hasil analisis didasarkan pada nilai dalam Tabel *Coefficients*, khususnya pada kolom *Standardized Coefficients Beta*, dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 4. 7 Koefisien Determinasi (Uji R2) Sub Struktur 1

Variables Entered/Removed ^a				Model Summary				
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	X ^b	.	Enter	1	.691 ^a	.477	.466	7.08310

a. Dependent Variable: Z
b. All requested variables entered.

a. Predictors: (Constant), X

(Sumber: Data output SPSS versi 27)

Berdasarkan tabel *Model Summary*, besarnya angka Koefisien Determinasi (R2) adalah 0.477. Angka tersebut mengandung arti bahwa Konflik Peran Ganda berpengaruh terhadap Stres Kerja sebesar 47.7%. Sedangkan untuk mencari *Unexplained Variance* atau sisanya yaitu:

$e1 = \sqrt{(1 - 0.477)} = 0.723$ atau sama dengan 72.3%. Hal ini dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi.

Tabel 4. 8 Uji Signifikan Parameter Individu (Uji-t) Sub Struktur 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.677	3.478		3.932	<.001
	X	1.157	.175	.691	6.619	<.001

a. Dependent Variable: Z

(Sumber: Data output SPSS versi 27)

Berdasarkan output *Coefficients* diatas, diperoleh bahwa nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel Konflik Peran Ganda sebesar 0.691 dan Signifikan pada 0,001 (< 0,05) maka artinya variabel Konflik Peran Ganda berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

Tabel 4. 9 Koefisien Determinasi (Uji R2) Sub Struktur 2

Variables Entered/Removed ^a				Model Summary				
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	Z, X ^b	.	Enter	1	.556 ^a	.309	.280	4.17499

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

a. Predictors: (Constant), Z, X

(Sumber: Data output SPSS versi 27)

Berdasarkan tabel *Model Summary*, besarnya angka Koefisien Determinasi (R2) adalah 0.309. Angka tersebut mengandung arti bahwa Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kader sebesar 30,9%. Sedangkan untuk mencari *Unexplained Variance* atau sisanya yaitu: $e^2 = \sqrt{(1 - 0.309)} = 0.831$ atau sama dengan 83,1%. Hal ini dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Tabel 4. 10 Uji Signifikan Parameter Individu (Uji-t) Sub Struktur 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.345	2.357		6.934	<.001
	X	.285	.142	.335	1.999	.051
	Z	.136	.085	.269	1.604	.115

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Data output SPSS versi 27)

Berdasarkan output *Coefficients* diatas, diperoleh bahwa nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel Konflik Peran Ganda sebesar 0.335 dan signifikan pada 0.051 (>0.05) maka artinya variabel Konflik Peran Ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kader. Sementara itu, nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel Stres Kerja sebesar 0.269 dan signifikan pada 0.115 (> 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kader.

Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi juga dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel atau *sobel test*. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Ghazali (2021:247) yaitu uji sobel digunakan untuk menentukan nilai variabel mediasi yang mengikuti distribusi normal. Adapun rumus *sobel test* yaitu sebagai berikut:

$$Sb2b3 = \sqrt{(b3xSp2)^2 + (b2xSp3)^2 + (Sp2xSp3)^2}$$

$$Sb2b3 = \sqrt{(0,269 \times 0,175)^2 + (0,691 \times 0,085)^2 + (0,175 \times 0,085)^2}$$

$$= 0,0502080659$$

$$t - hit = \frac{b2,b3}{Sb2b3} = \frac{0,691 \times 0,269}{0,050} = 2.46943482.$$

Berdasarkan hasil tersebut, t hit sebesar (2,469) > t tabel (1,96) maka Stres Kerja memediasi hubungan Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Kader. Adapun t tabel menggunakan signifikansi dari 5%. Dengan kata lain, pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Kader berpengaruh melalui jalur tidak langsung melalui Stres Kerja.

Pengaruh Konflik Peran Ganda Secara Langsung Terhadap Kinerja Kader Posyandu Desa Sukamahi

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 27, diketahui bahwa pengaruh langsung variabel Konflik Peran Ganda (X) terhadap Kinerja Kader (Y) sebesar 0,335 atau setara dengan 33,5%, dengan nilai signifikansi sebesar 0,051 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Konflik Peran Ganda tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Kader Posyandu.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,309 atau 30,9%, yang berarti bahwa sebesar 30,9% variabilitas Kinerja Kader dapat dijelaskan oleh variabel Konflik Peran Ganda, sedangkan sisanya sebesar 69,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Meskipun hubungan antar variabel berada dalam kategori rendah menurut pedoman interpretasi koefisien jalur dari Ridwan (2021:116-118), arah pengaruh yang ditunjukkan adalah positif. Artinya, terdapat kecenderungan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami kader, maka kinerja cenderung meningkat, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan signifikan.

Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Kader Posyandu Desa Sukamahi

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 27, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Konflik Peran Ganda berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada kader Posyandu Desa Sukamahi.

Nilai koefisien beta terstandarisasi (*Standardized Coefficient Beta*) sebesar 0,691 atau setara dengan 69,1%, menunjukkan arah pengaruh yang positif. Artinya, semakin tinggi tingkat konflik peran ganda yang dialami oleh kader, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang mereka alami.

Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,477 atau 47,7%, yang berarti bahwa hampir setengah dari variabilitas stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel konflik peran ganda. Mengacu pada pedoman interpretasi koefisien jalur menurut Ridwan (2021), nilai ini termasuk dalam kategori pengaruh sedang hingga kuat. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa konflik antara peran rumah tangga dan tugas sosial kader dapat menjadi sumber tekanan psikologis yang nyata, sehingga penting bagi pengelola Posyandu untuk mempertimbangkan beban peran kader dalam penyusunan jadwal atau pembagian tugas.

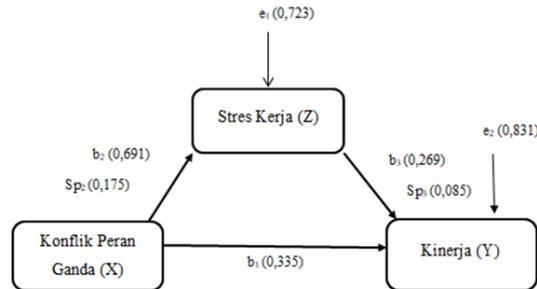
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Kader Posyandu Desa Sukamahi

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 27, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Stres Kerja (Z) terhadap Kinerja Kader (Y) sebesar 0,115, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, yang berarti Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Kader Posyandu Desa Sukamahi.

Adapun nilai *Standardized Coefficient Beta* untuk variabel Stres Kerja sebesar 0,269 atau 26,9%, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) tercatat sebesar 0,072 atau 7,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun arah hubungan stres kerja terhadap kinerja bersifat positif, namun kekuatan pengaruhnya tergolong sangat lemah, mengacu pada pedoman interpretasi yang dikemukakan oleh Ridwan (2021). Artinya, terdapat kecenderungan bahwa meningkatnya stres kerja diikuti oleh peningkatan kinerja, namun hubungan tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk dianggap signifikan. Dengan demikian, Stres Kerja bukanlah faktor utama yang memengaruhi kinerja kader Posyandu di Desa Sukamahi.

Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Kader Melalui Stres Kerja

Untuk mengetahui apakah Stres Kerja (Z) menjadi variabel yang memediasi hubungan antara Konflik Peran Ganda (X) dan Kinerja Kader (Y), digunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Melalui analisis ini, dapat diketahui seberapa besar pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, yang ditampilkan dalam gambar berikut.



Gambar 4. 1 Diagram Jalur secara Tidak Langsung

Tabel 4. 11 Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kader

No	Nama Variabel	Formula	Hasil
Konflik Peran Ganda (X)			
1	a. Pengaruh langsung X terhadap Y	$b_1 = (0,335)(0,335)$	0,112
	b. Pengaruh tidak langsung X melalui Z terhadap Y	$b_2 \cdot b_3 = (0,691)(0,269)$	0,185
	Total pengaruh X total terhadap Y	$a+b \quad (1)$	0,297
Stres Kerja (Z)			
2	c. Pengaruh langsung Z terhadap Y	$b_3 = (0,269)(0,269)$	0,072
	Pengaruh Z total terhadap Y	$c \quad (2)$	0,072
	Total pengaruh X,Z total terhadap Y	$(1) + (2) = kd$	0,369

Pada Tabel 4.36 terlihat bahwa variabel Konflik Peran Ganda (X) memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Kader (Y) sebesar 0,112 atau setara dengan 11,2%. Sementara itu, pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi Stres Kerja (Z) sebesar 0,185 atau 18,5% (hasil perkalian antara koefisien X terhadap Z sebesar 0,691 dengan koefisien Z terhadap Y sebesar 0,269). Dengan demikian, total pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Kader baik secara langsung maupun tidak langsung berjumlah 0,297 atau 29,7%. Selain itu, Stres Kerja (Z) sendiri memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Kader sebesar 0,072 atau 7,2%. Jika dijumlahkan, total pengaruh gabungan dari Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Kader adalah sebesar 0,369 atau 36,9%.

Untuk mengetahui dan menentukan tingkat signifikansi pengaruh tidak langsung dari Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Kader melalui Stres Kerja, maka dilakukan Uji Sobel pada Gambar 4.4 sebagai berikut:

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.691	Sobel test: 2.46943482	0.07527188	0.01353267
b 0.269	Aroian test: 2.42258391	0.07672758	0.01541057
sa 0.175	Goodman test: 2.51911346	0.07378747	0.01176507
sb 0.085	Reset all	Calculate	

Gambar 4. 2 Sobel Tes

Berdasarkan hasil tersebut, t hit sebesar $(2.469) < t$ tabel $(1,96)$ maka Stres Kerja memediasi hubungan Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Kader. Adapun t tabel menggunakan signifikansi dari 5%. Dengan kata lain, pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Kader berpengaruh melalui jalur tidak langsung melalui Stres Kerja, melainkan terjadi secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kader Posyandu mungkin mengalami stres akibat peran ganda, tingkat stres tersebut tidak cukup signifikan dalam menjelaskan penurunan atau peningkatan kinerja mereka. Oleh karena itu, mekanisme hubungan antara konflik peran ganda dan kinerja kader lebih kuat dipengaruhi oleh faktor langsung, tanpa melalui perantara stres kerja sebagai mediasi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja kader Posyandu di Desa Sukamahi, meskipun arah hubungannya positif. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda bukanlah faktor utama yang secara langsung menentukan kinerja kader. Namun demikian, konflik peran ganda terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, di mana semakin besar benturan peran domestik, sosial, dan pekerjaan tambahan yang dijalani, semakin tinggi pula tingkat stres yang dirasakan kader. Di sisi lain, stres kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, meskipun arah hubungannya negatif. Menariknya, ketika stres kerja ditempatkan sebagai variabel mediasi, hubungan antara konflik peran ganda dan kinerja kader menjadi signifikan. Hal ini menegaskan bahwa stres kerja berperan penting sebagai jembatan yang menghubungkan konflik peran ganda dengan kinerja kader, sehingga pengelolaan stres yang tepat sangat diperlukan agar beban peran yang kompleks tidak menurunkan efektivitas kinerja kader Posyandu.

DAFTAR PUSTAKA

1. Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (2nd ed.). Riau: Zanafa Publishing.
2. Agustianti, R., Nussifera, L., Wahyudi, Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A. ni, Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S., Pawan, E., & Ikhran, F. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. In N. M. Ni Putu Gatriyani (Ed.), *Tohar Media* (1st ed., Issue Mi). CV. Tohar Media Anggota.
3. Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811-2820.
4. Akbar, Z., & Kartika, K. (2016). Konflik Peran Ganda Dan Keberfungsian Keluarga Pada Ibu Yang Bekerja. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 5(2), 63-69. <https://doi.org/10.21009/jppp.052.02>
5. Ali, M., & Abid, N. (2015). Impact of stress antecedents on work stress and employees performance. *International Journal of Business and Management Invention ISSN*, 4(11), 63-68. www.ijbmi.org
6. Boyar, S. L., Maertz, C. P., Mosley, D. C., & Carr, J. C. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 215-235. <https://doi.org/10.1108/02683940810861356>

7. Burhanuddin, T. D., Sjahruddin, H., & Mus, A. M. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja melalui Stres Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 10(1), 1-18.
8. Destiawan, P. (2020). *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen (Survei pada Konsumen Alfamart di Kota Tasikmalaya)*.
9. Febriana, S., Piscesta, F., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi (JIA)*, 1(2), 129-140. <https://doi.org/10.32524/jia.v1i2.655>
10. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
11. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
12. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles . *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
13. Handoko. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2 (ed.)). Yogyakarta: BPF.
14. Hastuti, P. (2008). *Hubungan antara Konflik Peran Ganda Wanita Karier dengan Sikap Kerja Negatif*. 9. <http://eprints.ums.ac.id/2528/>
15. Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *Metode Penelitian* (M. Pradana (ed.); 1st ed., Vol. 11, Issue 1). Eureka Media Aksara : Jawa Tengah.
16. Imelda, C., & Rosa, J. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Halussy Ambon. *Jurnal Arthavidya Ilmiah Ekonomi*, 17(1), 1-11. ejurnal.wisnuwardhana.ac.id
17. Imlabla, F. V., Rahayu, S., & Soepangat, S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit*, 2(1), 34-48.
18. Irmadiani, N. D. (2022). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Stres Kerja : Studi Kasus Pada Karyawan Wanita Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta. *Majalah Ilmiah FISIP UNTAG Semarang*, 19(1), 87-103. <https://doi.org/10.56444/mia.v19i1.2974>