

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1 MEDAN

Thasya Salsabila Berutu¹, Syahrizal Chalil²

^{1,2)}Universitas Negeri Medan

thasyaberutu@gmail.com, syahrizalchalil@unimed.ac.id

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Efikasi Diri Terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling dengan sampel sebanyak 52 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Evaluasi Model Struktur (*Inner Model*) dan Uji Hipotesis dengan menggunakan Smart PLS 4.0. hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa Konflik Peran Ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier sebesar 45,1%. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier sebesar 39,4%.

Kata kunci: Pengembangan Karier, Konflik Peran Ganda, Efikasi Diri

1. Pendahuluan

Dari seluruh sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan, baik instansi pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia ialah sumber daya yang paling vital dan signifikan. Satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, emosi, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dukungan, kekuasaan, dan tenaga ialah sumber daya manusia. Upaya organisasi untuk mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh masing-masing potensi sumber daya manusia tersebut (Hamali, 2018).

Pengembangan karier merupakan bentuk dari peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karier. Dalam perikatan karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja perlu diciptakan harmoni hubungan di wilayah pengembangan karier yang akan menciptakan *beneficial mutualis*, yakni suatu kondisi di mana karyawan dan perusahaan sama - sama memetik manfaat dan terus dapat berkembangnya segenap potensi diri karyawan yang selaras dengan berkembangnya organisasi (Sutrisno, 2019). Pengembangan karir, pendapat Pritami et al. (2023), akan membantu dalam mencapai tujuan individu dan perusahaan, memperkuat hubungan karyawan dan sikap pengabdian kepada perusahaan dalam rangka memenuhi visi dan misi organisasi.

Menurut (Sunarsih et al., 2018), bahwa faktor-faktor internal yang mempengaruhi karier wanita meliputi rasa bersalah, peran ganda, dan ketakutan untuk sukses (takut sukses). Perempuan yang berperan sebagai ibu di rumah dan profesional di luar rumah dianggap memiliki dua peran, pendapat Darmawati (2019). Berpartisipasi dalam beragam peran ini dapat memberikan efek psikososial positif, termasuk meningkatkan kebahagiaan, semangat kerja, dan kepercayaan diri. Konflik pekerjaan-keluarga juga dapat diakibatkan oleh tantangan dalam memenuhi kebutuhan antara pekerjaan dan keluarga yang seringkali tidak sejalan (Akbar, 2017).

Seseorang akan memiliki lebih sedikit waktu untuk melaksanakan tugas-tugas lain karena mereka akan menghabiskan lebih banyak waktu untuk melaksanakan peran-peran penting. Seseorang mungkin mengalami konflik peran sebagai akibat dari hal ini. Karyawan sering kali kesulitan membagi pekerjaan mereka dalam skenario ini karena tuntutan peran yang relatif bersamaan. Waktu bersama keluarga terhambat oleh peran karyawan yang memiliki tanggung jawab pekerjaan, yang berarti bahwa waktu dan fokus karyawan terutama terfokus pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga menyisakan waktu yang relatif lebih sedikit untuk keluarga. Namun, tanggung jawab keluarga juga dapat mengganggu pekerjaan, yang berarti bahwa saat seorang karyawan sedang bekerja, tanggung jawab keluarga sebenarnya memengaruhi seberapa banyak waktu dan fokus yang harus mereka curahkan untuk menyelesaikan tugas-tugas terkait pekerjaan. Saat tanggung jawab peran kehidupan rumah tangga dan pekerjaan seorang karyawan, seperti datang kerja tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, atau bekerja ekstra, bertabrakan, maka timbulah kewajiban pekerjaan dan keluarga (Soetjipto, 2019).

Pendapat *Social Cognitive Carrier Theory* (SCCT) dari Lent, Brown, dan Hackett, kemajuan karir dipengaruhi oleh tiga faktor: Tujuan pribadi, ekspektasi hasil, dan keyakinan efikasi diri (Zola et al., 2022). Efikasi diri ialah salah satu komponen sikap kepribadian yang dikaitkan dengan keyakinan individu terhadap kompetensi dan kemampuan diri. Hal ini khususnya berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kapasitasnya untuk menyelesaikan suatu tugas dengan sukses; dengan kata lain, semakin aktif usaha maka semakin kuat pula efikasi diri.

Beban kerja dan kewajiban yang berat dapat menimbulkan stres bagi karyawan perempuan yang memiliki efikasi diri yang rendah, sementara karyawan yang memiliki efikasi diri yang kuat akan memanfaatkan peluang untuk menunjukkan keahliannya. Oleh karena itu, orang dengan efikasi diri yang rendah cenderung mengurangi upayanya atau menyerah dalam keadaan yang sulit, sementara orang dengan efikasi diri yang kuat akan melaksanakan upaya yang lebih besar untuk mengatasi hambatan tersebut. Individu dengan efikasi diri yang tinggi mungkin juga bereaksi terhadap kritik yang tidak menyenangkan dengan mengerahkan lebih banyak usaha dan motivasi. Sebaliknya, saat diberikan umpan balik yang tidak

menyenangkan, mereka yang memiliki efikasi diri yang buruk biasanya akan berusaha lebih sedikit (Adilla & Muzakki, 2019).

PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang di dalamnya tergabung sumber daya manusia baik perempuan maupun laki - laki. PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan pada dasarnya sangat memperhatikan proses pengembangan karier bagi seluruh karyawannya dengan membuka jalur atau jenjang pengembangan karier bagi karyawannya untuk mencapai tingkatan sumber daya manusia yang lebih bermutu dan berdaya saing tidak terkecuali bagi karyawan wanita.

Berkaitan dengan tugasnya sebagai karyawan, ditemukan bahwa adanya peran ganda pada karyawan wanita, sehingga kadang kala menyebabkan konflik diantara kedua peran tersebut. Karyawan mengalami tekanan karena adanya kedua peran yang saling menuntut tanggung jawab individu tersebut. Terganggunya peran dalam pekerjaan akan menghambat proses pengembangan karier. Selain itu, ditemukan bahwa masih adanya karyawan yang belum memiliki keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk berkompetensi. Hal ini yang menyebabkan tingkat efikasi diri karyawan belum baik. Sejalan dengan proses peningkatan kompetensi dalam pengembangan karier, tingkat keyakinan pada diri seseorang akan ikut meningkat. Keyakinan diri yang meningkat akan membantu seseorang bekerja dengan lebih baik (Rasmiyati et al., 2023).

Berdasarkan pendahuluan diatas, maka hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1 : Konflik peran ganda berpengaruh terhadap Pengembangan karier karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
- H2 : Efikasi diri berpengaruh terhadap Pengembangan karier karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

2. Tinjauan Pustaka

A. Pengembangan Karier

Pengembangan karir pendapat Soelistya (2021) ialah suatu prosedur dipakai suatu organisasi untuk mengubah status, kedudukan, atau peranan seseorang dalam organisasi tersebut. Menurut (Hamali, 2018) pengembangan karir ialah perubahan nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada diri seseorang, karena seiring bertambahnya usia maka semakin matang.

B. Indikator Pengembangan Karier

Menurut Busro (2018) menegaskan bahwa sejumlah metrik dapat dipakai untuk mengukur pengembangan karir:

- 1) Kejelasan karir; Indikator ini dapat diukur dari: a. Kenaikan pangkat secara jelas, b. Kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan, c.

- Kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.
- 2) Pengembangan diri; Indikator ini dapat diukur dari: diukur dari: a. Kesempatan mengikuti berbagai pelatihan, b. Kesempatan melanjutkan pendidikan, c. Kesempatan mengikuti berbagai seminar/diskusi/workshop, d. Kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikat keahlian.
 - 3) Perbaikan mutu kinerja; Indikator ini dapat diukur dari: diukur dari indikator: a. Peningkatan disiplin diri, b. Kesetiaan, dan c. Peningkatan motivasi di kalangan karyawan.

C. Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda pendapat (Utaminingsih, 2017) ialah konflik yang timbul secara bersamaan karena adanya tekanan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, meskipun tidak menutup kemungkinan pemenuhan satu fungsi akan menimbulkan konflik dengan fungsi lainnya. Konflik pekerjaan-keluarga juga dapat dipahami sebagai situasi konflik akibat tanggung jawab ganda, yakni saat tuntutan peran pekerjaan dan keluarga tidak dapat diselaraskan secara memadai dalam situasi dan waktu yang sama, pendapat Soetjipto (2019).

D. Indikator Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus dan buthel (dalam (Utaminingsih, 2017), konflik peran ganda dapat diukur melalui tiga indikator, yaitu:

- 1) *Time based conflict*,
- 2) *Strain based conflict*,
- 3) *Behaviour based conflict*,
- 4) Efikasi diri

Dalam Sabil (2023), George dan Jones mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu terhadap kapasitasnya dalam menyelesaikan suatu aktivitas tertentu (*self* efikasi ialah keyakinan individu terhadap kapasitasnya untuk mencapai suatu perilaku tertentu). intinya dengan konsep Bandura yang menekankan pada produktivitas dalam bekerja. Efikasi diri pendapat Purnama (2024) ialah persepsi seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, dan mengatur tindakannya untuk mencapainya.

E. Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura, dalam (Purnama, 2024) *self-efficacy* dapat diukur dengan 4 indikator, yaitu:

- 1) *Performance Accomplishment*
- 2) *Vacarius Experiences*
- 3) *Verbal Persuasion*
- 4) *Emotional Arousal*



3. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Konflik peran ganda berpengaruh terhadap Pengembangan karier karyawan dan apakah Efikasi diri berpengaruh terhadap Pengembangan karier karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Penelitian ini menganalisis data menggunakan bantuan software Smart PLS versi 4.0.

A. Teknik Analisis Data

Structural Equation Modeling (SEM) termasuk teknik analisis multivariat generasi kedua yang dimungkinkan pengujian korelasi antar variabel yang kompleks untuk mendapatkan cerminan lengkap keseluruhan model. Model struktural dan measurement mampu diuji secara bersamaan dalam SEM (Ghozali, 2011). Lebih khusus, penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* berbasis varian yaitu *Partial Least Square* (PLS). Uji analisis PLS dalam penelitian ini dilakukan dengan pengukuran *Outer* dan *Inner Model*.

1) Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

- a. Validitas konvergen (*Convergent Validity*); Indikator yang paling baik adalah $>0,7$, namun demikian nilai loading factor $0,5-0,6$ sudah dianggap cukup. Untuk hasil terbaik, loading factors pada penelitian ini dibatasi pada $>0,7$ sehingga loading factor dibawah $0,7$ harus dihapuskan.
- b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*); variabel dikatakan valid apabila Average Variable Extracted (AVE) dari masing-masing variabel nilainya $> 0,50$
- c. *Composite Reliability* (Konsistensi Internal); variabel dikatakan reliabel apabila *Composite Reliability* dari masing-masing variabel nilainya $>0,70$.
- d. *Cronbach's Alpha*: variabel diaktakan reliable apabila *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel nilainya $>0,70$.

2) Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

- a. *R-Square* (*R*²); Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Nilai *R-Square* 0,75 (model kuat), 0,50 (moderat) dan 0,25 (lemah) (Ghozali & Latan, 2015).
- b. *Goodness of Fit* (*GoF*); Nilai *Goodness of Fit* dipergunakan dalam mengevaluasi model pengukuran dan model struktural serta menunjukkan secara keseluruhan tingkat kelayakan model. Kriteria nilai *GoF* adalah 0,10 (*GoF* small), 0,25 (*GoF* medium) dan 0,36 (*GoF* large) (Ghozali & Latan, 2015).

3) Pengujian Hipotesis

- a. Uji Hipotesis (*Bootstraping*); Menurut (Haryono, 2017) PLS SEM dapat mengakomodasi sampel berukuran kecil yaitu 30 sampai 100 (jika semakin banyak jumlah sampel, maka semakin baik terhadap model). Pada metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang dipergunakan (one-tailed) t-value 1,28 (tingkat signifikansi 10%); 1,65 (tingkat signifikansi 5%); dan 2,33 (tingkat

signifikasni 1%). Penelitian ini mempergunakan tingkat signifikansi 5% sehingga t-value yang digunakan adalah 1,65.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

A. Outer Loading

1) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel 1. Nilai Loading Factors

Variabel	Indikator	>Loading factor	Keterangan
Pengembangan Karier(Y)	PK01	0,828	Valid
	PK02	0,819	Valid
	PK04	0,726	Valid
	PK06	0,767	Valid
	PK08	0,783	Valid
	PK09	0,778	Valid
	PK10	0,815	Valid
	PK11	0,782	Valid
	PK12	0,783	Valid
	PK13	0,795	Valid
Konflik Peran Ganda (X1)	PG01	0,713	Valid
	PG02	0,715	Valid
	PG03	0,774	Valid
	PG04	0,720	Valid
	PG05	0,753	Valid
	PG06	0,768	Valid
	PG07	0,721	Valid
	PG08	0,796	Valid
	PG11	0,757	Valid

	KPG12	0,724	Valid
Efikasi Diri (X2)	ED01	0,744	Valid
	ED02	0,783	Valid
	ED03	0,722	Valid
	ED05	0,712	Valid
	ED06	0,752	Valid
	ED07	0,740	Valid
	ED08	0,790	Valid
	ED09	0,815	Valid
	ED10	0,773	Valid
	ED11	0,805	Valid

Berdasarkan hasil analisis tersebut, menunjukkan bahwa pada variabel pengembangan karier 11 item pernyataan yang layak digunakan dalam penelitian. Untuk variabel konflik peran ganda sebanyak 10 item pernyataan layak untuk digunakan dan pada variabel efikasi diri terdapat 10 item pernyataan yang layak digunakan pada penelitian.

2) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Tabel 2. *Discriminant Validity* Metode (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Pengembangan Karier	0,638	Valid
Konflik Peran Ganda	0,560	Valid
Efikasi Diri	0,584	Valid

Nilai AVE dari variabel pengembangan karier adalah 0,638, menunjukkan bahwa itu lebih besar dari 0,5. Demikian pula pada variabel konflik peran ganda memiliki nilai 0,560, yang juga lebih besar dari 0,5. Terakhir, variabel efikasi diri memiliki nilai 0,584, yang juga lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang kuat.

Tabel 3. Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion

	Efikasi Diri	Konflik Peran Ganda	Pengembangan Karier
Efikasi Diri	0,764		
Konflik Peran Ganda	-0,601	0,748	
Pengembangan Karier	0,665	-0,688	0,799

Tabel diatas menunjukkan semua nilai diagonal pada setiap variabel lebih tinggi dari pada nilai yang dibawahnya. Variabel efikasi diri mempunyai akar AVE (0,764), Variabel konflik peran ganda mempunyai akar AVE (0,748), Variabel pengembangan karier mempunyai akar AVE (0,799) lebih besar korelasi AVE dengan Korelasi antar variabel. Menunjukkan bahwa validitas indikator telah dianggap memenuhi syarat berdasarkan Kriteria Fornell-Larcker.

Tabel 4. Hasil Cross loadings

	Konflik Peran Ganda	Efikasi Diri	Pengembangan Karier
KPG16	0,734	-0,540	-0,553
KPG17	0,710	-0,384	-0,409
KPG18	0,723	-0,370	-0,477
KPG19	0,751	-0,461	-0,614
KPG20	0,766	-0,406	-0,574
KPG21	0,777	-0,552	-0,546
KPG22	0,783	-0,464	-0,504
KPG23	0,777	-0,490	-0,515
KPG26	0,725	-0,387	-0,419
KPG27	0,731	-0,405	-0,468
ED28	-0,469	0,800	0,543
ED29	-0,441	0,814	0,557
ED30	-0,354	0,724	0,413

ED32	-0,458	0,717	0,494
ED33	-0,585	0,742	0,549
ED34	-0,414	0,724	0,459
ED35	-0,442	0,791	0,578
ED36	-0,452	0,835	0,502
ED37	-0,430	0,704	0,442
ED38	-0,520	0,780	0,508
PK1	-0,447	0,507	0,831
PK2	-0,576	0,490	0,824
PK4	-0,530	0,666	0,733
PK6	-0,628	0,465	0,747
PK8	-0,684	0,631	0,784
PK9	-0,575	0,530	0,843
PK10	-0,565	0,508	0,834
PK11	-0,525	0,475	0,844
PK12	-0,421	0,465	0,789
PK13	-0,524	0,538	0,812
PK14	-0,481	0,501	0,732

Tabel diatas menunjukkan nilai dari *cross loading*, dari nilai pada setiap indikator yang telah terlampir dapat ditentukan bahwasanya *cross loading* telah memenuhi syarat. Variabel konflik peran ganda lebih tinggi nilai nya daripada variabel lain di samping kanan. Kemudian variabel efikasi diri, nilai setiap indikator lebih besar dari nilai yang disamping kiri-kanan. Selanjutnya, variabel pengembangan karier lebih tinggi nilai nya daripada variabel lain di samping kiri.

Tabel 5. Uji Validitas cara HTMT

	Efikasi diri	Konflik Peran Ganda	Pengembangan Karier
Efikasi Diri			

Konflik Peran Ganda	0,647		
Pengembangan Karier	0,701	0,721	

Tahapan ketiga yaitu menguji validitas indikator dengan melihat skor pada tabel HTMT. Kriteria yang dipakai setiap nilai hubungan antara variabel tidak boleh melebihi 0,9. Berdasarkan Tabel 4.13, terlihat bahwa tidak ada nilai yang melebihi 0,9, yang berarti kriteria HTMT juga memenuhi syarat dan validitas diskriminan tercapai.

3) *Composite Reliability*

Tabel 6. Composite Reliability

	Composite Reliability	Keterangan
Konflik Peran Ganda	0,927	<i>Reliable</i>
Efikasi Diri	0,933	<i>Reliable</i>
Pengembangan Karier	0,951	<i>Reliable</i>

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* dari variabel konflik peran ganda $>0,7$, dengan nilai sebesar 0,927, serta untuk variabel efikasi diri nilainya $>0,7$, yaitu sebesar 0,933. Kemudian untuk variabel pengembangan karier, nilai *Composite Reliability* menunjukkan $>0,7$ yaitu sebesar 0,951. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *Composite Reliability* $>0,7$ dan telah memenuhi kriteria sebagai data yang reliable.

4) *Cronbach's Alpha*

Tabel 7. Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Keterangan
Konflik Peran Ganda	0,913	<i>Reliable</i>
Efikasi Diri	0,920	<i>Reliable</i>
Pengembangan Karier	0,943	<i>Reliable</i>

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel konflik peran ganda adalah 0,913, yang berarti bahwa nilainya lebih besar dari 0,7. Demikian pula dengan variabel efikasi diri yang nilai *Cronbach's Alpha*-nya sebesar

0,920 yang menunjukkan bahwa nilainya lebih besar dari 0,7. Variabel pengembangan karier juga menunjukkan nilai 0,943, yang berarti bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7. Hasil *Cronbach's Alpha* di atas menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki nilai lebih besar dari 0,7 yang maknanya semua variabel telah reliable.

B. Inner loading

1) Coefficient Determination (*R-Square*)

Tabel 8. Hasil Uji *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Pengembangan Karier (Y)	0,573	0,555

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil dari uji *R-Square* sebesar 0,573 atau 57,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda dan efikasi diri dapat menjelaskan Pengembangan Karier sebesar 57,3% dan sisanya sekitar 42,7% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian.

2) Goodness of Fit Index (GoF Index)

Tabel 9. GoF Index

Rata-rata AVE	Rata-rata R Square	GoF Index
0,594	0,564	0,578

Hasil kalkulasi GoF Index pada tabel diatas menunjukkan nilai sebesar 0,578, artinya nilai GoF termasuk dalam kategori tinggi.

C. Uji Hipotesis

Tabel 10. Statistics dan *P-Values*

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P-Values	F Square
KPG \Rightarrow PK	-0,451	-0,456	0,110	4,098	0,000	0,304
ED \Rightarrow PK	0,394	0,399	0,103	3,824	0,000	0,233

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang disajikan pada tabel diatas, menunjukkan nilai t-statistics dan *P-Values* memiliki hubungan langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Pembahasan

- 1) Pengaruh Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Pengembangan Karier terbukti berpengaruh negatif dan signifikan, dimana *P-Values* bernilai $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan hipotesis diterima, dimana ada pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Pengembangan Karier. Keberadaan Konflik Peran Ganda terhadap Pengembangan Karier terbukti berpengaruh signifikan, dimana nilai *t-statistic* $> 1,96$ yakni $4,098 > 1,96$. Berikutnya, *Original Sample* menunjukkan arah hubungan antara variabel Konflik Peran Ganda terhadap Pengembangan Karier. Nilai sebesar $-0,451$ memiliki arti bahwa arah hubungan variabel Konflik Peran Ganda terhadap Pengembangan Karier berpengaruh negatif. Selain menentukan arah hubungan *Original Sample* juga menentukan besarnya prediksi Konflik Peran Ganda terhadap Pengembangan Karier yakni sebesar $-0,451$ yang berarti jika terjadi peningkatan Konflik Peran Ganda sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Pengembangan Karier sebesar $0,451$ satuan.
- 2) Pengaruh Efikasi Diri terhadap Pengembangan Karier terbukti berpengaruh positif dan signifikan, dimana *P-Values* bernilai $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan hipotesis diterima, dimana ada pengaruh Efikasi Diri terhadap Pengembangan Karier. Keberadaan Efikasi Diri terhadap Pengembangan Karier terbukti berpengaruh signifikan, dimana nilai *t-statistic* $> 1,96$ yakni $3,824 > 1,96$. Berikutnya, *Original Sample* menunjukkan arah hubungan antara variabel Efikasi Diri terhadap Pengembangan Karier. Nilai sebesar $0,394$ memiliki arti bahwa arah hubungan variabel Efikasi Diri terhadap Pengembangan Karier berpengaruh positif. Selain menentukan arah hubungan *Original Sample* juga menentukan besarnya prediksi Efikasi Diri terhadap Pengembangan Karier yakni sebesar $0,394$ yang berarti jika terjadi peningkatan Efikasi Diri sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Pengembangan Karier sebesar $0,394$ satuan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik Peran Ganda dan Efikasi Diri terhadap Pengembangan Karier Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Pertama, Konflik Peran Ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier Karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran ganda yang dialami karyawan, semakin rendah pula pengembangan karier mereka. Dengan demikian, Hipotesis 1 dapat diterima. Kedua, Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier Karyawan, yang berarti bahwa karyawan yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan diri mereka cenderung mengalami pengembangan karier yang lebih baik. Oleh karena itu, Hipotesis 2 juga dapat diterima. Kesimpulan ini menegaskan pentingnya manajemen konflik dan pengembangan efikasi diri dalam mendukung kemajuan karier karyawan di perusahaan.



6. Daftar Pustaka

- Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12(1).
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen SDM. In *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Darmawati. (2019). *Work family conflict (konflik peran pekerjaan dan keluarga)* (A. Dalle, Ed.). IAIN Parepare Nusantara Press. https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/1116/1/WORK%20FAMILY%20CONF_LICT.pdf
- Ghozali, I. (2011). *Structural equation modelling metode alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (Edisi 3). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0* (Edisi 2). Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi mengelola karyawan*.
- Pritami, R. F., Sauria, N., & Kurniawan, F. (2023). Faktor-faktor yang berhubungan dengan pengembangan karir pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(8). <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i8.2780>
- Purnama, Y. (2024). *Perilaku kerja inovatif: Eksplorasi efikasi diri, iklim kreatif, dan iklim keadilan di perusahaan*. Arta Media.
- Rasmiyati, M. I., Noer, E., & Betaubun, S. (2023). Pengembangan karier terhadap kepuasan kerja melalui self efficacy pada PT. PLN ULP. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 14(2), 2354–7723. <https://doi.org/10.35724/jies.v14i2.5663>
- Sabil, R. A. (2023). *Efikasi diri membangun kesuksesan dalam manajemen perbankan* (A. Ghofar, Ed.). Penerbit Nas Media Pustaka. https://www.google.co.id/books/edition/Efikasi_Diri_Membangun_Kesuksesan_dalam/nlmsEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&printsec=frontcover
- Soelistya, D. (2021). *Buku ajar: Manajemen sumber daya manusia (MSDM) strategy*. Nizamia Learning Center Sidoarjo.
- Soetjipto, N. (2019). *Job performance dan sisi gelap kehidupan para pekerja wanita*.
- Sunarsih, S., Zain, D., & Umar, I. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi wanita karier dalam pola asuh pendidikan anak di Kota Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 6(1). <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v6i1.394>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan wanita karir*. Universitas Brawijaya Press.
- Zola, N., Yusuf, A. M., & Firman, F. (2022). Konsep social cognitive career theory. *JRTI (Jurnal Riset Riset Tindakan Indonesia*, 7(1). <https://doi.org/10.29210/30031454000>