
KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN WANITA YANG SUDAH MENIKAH DI PT X

Oleh

Tri Hetyta br Sinulingga¹, Sutarto Wijono²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Email: 1Trihetyta565@gmail.com

Article History:

Received: 20-09-2023

Revised: 19-10-2023

Accepted: 20-10-2023

Keywords:

Work Stress, Dual Role
Conflict, Employees

Abstract: *the purpose of this study was to determine the influence of dual role conflict on work stress among married women employees in PT X. This study method used 74 married women employees as a sample out of 280 population with random sampling technique. The used measuring instrument was modified from Carlson, Kacmar, and Wilson in 2000, namely work family conflict and Cici Trayodika in 2022 namely work stress. The analysis of simple linear data, the results of the analysis show $R^2 = 33,833$; $P < 0,05$, which is that there is a significant influence of dual conflict role on work stress in married women employees at PT X.*

PENDAHULUAN

Di era global saat ini, persaingan bisnis yang semakin ketat dan untuk memenangkan persaingan dan berkembang sesuai tren global perusahaan membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan karena perusahaan tidak dapat bersaing dan berkembang hanya dengan modal yang banyak tanpa dibarengi dengan kemampuan kerja karyawannya (Santika, 2019). Wanita juga memiliki peran yang penting dalam perubahan bangsa yang di mana wanita sudah memiliki hak yang sama dengan laki-laki sehingga banyak wanita terjun ke dunia *karier*, tidak hanya wanita yang masih lajang bahkan wanita yang sudah menikah juga banyak yang terjun ke dunia *karier* (Karomah, 2020). Wanita yang sudah menikah dan bekerja akan mengalami kondisi konflik peran ganda karena tugas akan di jalankan secara bersamaan, adapun permasalahan yang di alami wanita dalam konflik peran ganda adalah di satu sisi konflik peran ganda menjadi penyebab menurunnya kehidupan rumah tangga dan di sisi lainnya mengganggu aktivitas bekerja (Wahab, 2019). Profesi sebagai karyawan akan dituntut mencapai target dalam pekerjaannya dan ketika waktu untuk bekerja dan keluarga bertabrakan akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat, kondisi fisik yang tidak bersahabat, ruang geraknya terbatas, kurang berkonsentrasi, banyak pikiran sehingga karyawan wanita rentan mengalami stres kerja (Gunawan.dkk 2021). Demikian juga karyawati di PT X yang sudah menikah, dimana mereka dalam proses bekerja dan berumah tangga dan memungkinkan timbul berbagai masalah yang dimana ada karyawati dapat secara cepat menghadapi situasi tersebut dan tidak jarang juga ada karyawati mengalami stres saat melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan 10 karyawan wanita PT X yang sudah menikah pada hari senun 31 Oktober 2022, penulis

mengidentifikasi bahwa adanya beberapa fenomena yang terkait dengan stres kerja pada wanita. Dari 10 karyawan ada 4 karyawan memiliki kesehatan fisik yang mendukung sehingga dapat bekerja dengan penuh konsentrasi tanpa adanya hambatan. Sementara itu ada 3 orang yang bekerja tetap santai dan fokus karena bangga dan sukacita dalam melakukan pekerjaannya. Namun terdapat 3 orang lainnya yang mengeluh karena merasa bahwa mereka kurang produktif dalam pencapaian target karena mengalami ketegangan yang membuat masalah pencernaan mereka tidak stabil saat bekerja dan membuat mereka sering sekali tidak hadir saat bekerja. Atas dasar beberapa fenomena tersebut diduga adanya masalah yang terkait dengan stres kerja pada karyawan wanita PT X

Penelitian stres kerja di PT X dilakukan karena dapat dilihat dari fenomena yang ada bahwa stres kerja membuat karyawan menjadi kurang produktif. Stres kerja penting diteliti karena berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Putu, Dkk, 2018). Di mana hal tersebut juga sama dengan hasil penelitian dari Sulastri (2020) yaitu di mana stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan di mana hasil yang sama juga dapat ditemukan pada penelitian Vira Sani Putri & Sary, (2020) bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya juga mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Latief & Nur, 2019).

Stres kerja memiliki dampak seperti ketika seorang karyawan atau *manager* mampu mengelola stres, konsekuensinya bersifat fungsional (positif) dan sebaliknya jika stres diabaikan, konsekuensinya bagi individu dan organisasi adalah negatif (Ceven et al., 2009). Hal tersebut juga sama dengan temuan penelitian yang lain bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan negatif, dampak negatif stres kerja sebagai sesuatu yang mempengaruhi sumber mental dan fisik, stres yang berlebihan dapat membuat individu tidak mampu kerja dan menciptakan masalah kesehatan yang serius. Di samping itu, Stres memiliki sisi positif seperti menyebabkan perubahan fisik dan mental dalam organisme, pertumbuhan dan hal lainnya (Labola et al., 2018).

Dalam suatu kesempatan Robbins & Judge, (2013) mengatakan stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama ialah persaingan dan perubahan, dengan adanya perubahan maka muncul tekanan yang meningkatkan persaingan dan berinovasi sehingga menyebabkan stres kerja. Faktor kedua ialah perubahan teknologi, dikarenakan karyawan sering diharapkan untuk mempelajari teknologi baru tanpa diberikan pelatihan yang memadai bahkan mereka tidak dikonsultasikan ketika teknologi baru diperkenalkan. Faktor ketiga ialah tenaga kerja yang semakin beragam jika tidak dikelola secara efektif, hal itu dapat menyebabkan stres antar pribadi, persaingan di antara kelompok yang berbeda untuk mendapatkan perhatian dan sumber daya, dan penurunan interaksi karena kebutuhan yang dirasakan akan kebenaran politik dalam ucapan, interaksi, dan pengakuan. Faktor Keempat yaitu perampingan karyawan yang terjadi di perusahaan sehingga sering berdampak kepada penambahan beban kerja karyawan yang tersisa, yang menyebabkan lebih banyak stres. Kelima, pemberdayaan karyawan dan kerja tim, ini terutama membuat stres bagi individu yang sedikit atau tidak tertarik pada struktur dan proses pemberdayaan atau kerja sama tim. Keenam, konflik peran ganda juga menjadi faktor stres kerja karena karyawan menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan keluarga memang sulit di saat-saat terbaik, tetapi semakin banyak karyawan yang menemukan bahwa pekerjaan mereka menuntut jam kerja yang lebih lama, baik secara formal maupun informal.

Salah satu faktor penyebab stres kerja adalah Konflik peran ganda sehingga faktor ini penting untuk di teliti di PT X. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan *Manager HRD* PT X diketahui bahwa banyak karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan dengan alasan yang sama yaitu harus mengurus keluarga dan ada juga dari mereka yang keluar karena tertekan dengan target yang diberikan oleh perusahaan. Dari beberapa karyawan juga mengatakan bahwa mereka mengalami stres kerja karena harus melakukan dua aktivitas sekaligus yaitu bekerja dan menjadi ibu rumah tangga. Konflik peran ganda penting di teliti karena semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami, maka akan semakin tinggi pula tingkat stres kerja (Azkiyati, 2018). Hal tersebut juga sama dengan hasil penelitian yang lain yaitu konflik peran ganda yang tinggi juga menyebabkan stres kerja yang tinggi pula (*Sari et al., 2021*). Konflik peran ganda memiliki dampak yang menyebabkan subjek mengalami stres dan gejala stres yang di alami antara lain kurang konsentrasi, mudah lelah, mudah marah dan cemas (Kusumastuti, 2020).

Penelitian mengenai konflik peran ganda terhadap stres kerja sudah banyak dilakukan. Berdasarkan penelitian konflik peran ganda terhadap stres kerja yang dilakukan oleh Siahaan, Elisabeth (2018), (*Sari et al., 2021*), (*Fridayanti et al., 2019*), Karakas & Tezcan, (2019), (*Pertiwi et al., 2020*), mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antar konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan wanita yang sudah menikah yang artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi juga stres kerja pada karyawan. Sedangkan menurut Yasa, (2017) konflik peran ganda mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja yang artinya tingginya konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja karyawan tetapi tidak dipengaruhi secara pasti oleh konflik peran ganda.

Adapun pembeda dari penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini dapat di lihat dari penelitian yang dilakukan oleh (*Pertiwi et al., 2020*) dimana pada penelitian tersebut menjelaskan konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian saat ini hanya berfokus kepada pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja. Selain itu, populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya menggunakan populasi dan sampel 36 pegawai wanita Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, berbeda dengan penelitian saat ini yang hanya berfokus kepada 100 Karyawan Wanita PT X. Alasan penulis melakukan penelitian di PT X karena dari hasil observasi, penulis menemukan bahwa banyak wanita yang sudah menikah bekerja di PT X. Hal lain yang menjadi pembeda dari penelitian sebelumnya adalah alat ukur yang digunakan, di mana pada penelitian sebelumnya menggunakan teknik sampling jenuh, analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda melalui program SPSS versi 23. Berbeda dengan penelitian saat ini yang menggunakan teknik *random sampling*, analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana melalui program SPSS versi 25. Adapun perbedaan yang lainnya adalah penelitian sebelumnya tidak memiliki karakteristik responden sedangkan penelitian saat ini memiliki karakteristik responden seperti karyawan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dan termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kasual. Untuk mengukur kedua variabel yang di teliti dalam penelitian, penulis menggunakan skala yang di susun oleh (Maravaniza, 2023) untuk mengukur variabel stres kerja, untuk mengukur variabel konflik peran ganda

penulis menggunakan skala yang di susun oleh (Asmi, 2021). Skala pengukuran konflik peran ganda terdiri dari 23 item yaitu 20 aitem *favorable* dan 3 item

unfavorable. Skala ini disusun menggunakan mode skala likert. skala ini terdiri dari

Tabel 1

Reliability Statistics Variabel Konflik Peran Ganda	
Cronbach's Alpha	N of Items
.906	23

empat alternatif pilihan jawaban berupa: 4 = Sangat Tidak Sesuai (STS), 3 = Tidak Sesuai (TS), 2 = Sesuai (S), dan 1 = Sangat Sesuai (SS). Skala pengukuran stres kerja terdiri dari 30 item yaitu 15 aitem *favorable* dan 15 item *unfavorable*. Skala ini disusun menggunakan mode skala likert. Skala ini terdiri dari empat alternatif pilihan jawaban berupa: 4 = Sangat Tidak Sesuai (STS), 3 = Tidak Sesuai (TS), 3 =2 Sesuai (S), dan 1 = Sangat Sesuai (SS). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, dengan kriteria pengambilan sampel yaitu 74 orang karyawan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak pada departemen *sewing* di PT.X Salatiga.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di PT X Salatiga dengan menyebarkan kuesioner penelitian secara online menggunakan *google form* kepada partisipan. Berikut gambaran partisipan :

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, didapatkan standar deviasi sebesar 10,200 nilai maximum sebesar 79, nilai minimum sebesar 23, nilai mean sebesar 56,97. Nilai alpha yang diperoleh dari uji reliabilitas pada angket konflik peran ganda, didapatkan hasil nilai alpha >0.60. Akibatnya temuan ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel konflik peran ganda dianggap reliabel

Tabel 2.

Reliability Statistics Variabel Stres Kerja	
Cronbach's Alpha	N of Items
.890	30

Reliability Statistics Variabel Konflik Peran Ganda

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	23

Berdasarkan pengolahan data didapatkan standar deviasi 9,959, nilai tertinggi 96,

nilai terendah 33, nilai mean sebesar 67,54. Kemudian didapatkan hasil nilai alpha > 0,60. Sehingga hasil tersebut memberikan kesimpulan bahwa angket variabel stress kerja dinyatakan reliebel.

Uji One Sample Kolmogorov Smirnov

Uji One Sample Kolmogorov Smirnov digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan apakah distribusi data tidak normal ketika nilai signifikansi asymp.sig (2-tailed) kurang dari 0,05. Sedangkan jika nilai signifikansi asymp.sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka distribusi data dikatakan normal. Berdasarkan olahan data pada tabel 6 dibawah, didapatkan hasil uji Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai sig p>0,05 yaitu 0,20 maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 3
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.63093997
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.082
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas model regresi berkorelasi. Dalam uji multikolinearitas hasil harus dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independent jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 dan toleransi lebih besar dari 0,01. Nilai tolerance 1,000 (lebih dari 0,100) dan nilai VIF 1,000 (Kurang dari 10,00) diperoleh dari hasil uji multikolinearitas. Oleh karena itu, berdasarkan temuan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa baik variabel konflik peran ganda maupun variabel independent tidak berkorelasi

Tabel 4
Coefficients^a

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

1	(Constant)	36.091	5.492		6.572	.000		
	Konflik peran ganda	.552	.095	.565	5.817	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Stres kerja

Uji Linieritas

Tabel 5.

Hasil Pengujian Linear

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres kerja * Konflik peran ganda	Between Groups	(Combined) 4737.971	35	135.371	2.056	.016
		Linearity	1	2314.646	35.149	.000
		Deviation from Linearity	34	71.274	1.082	.405
	Within Groups	2502.407	38	65.853		
	Total	7240.378	73			

Uji linearitas dipakai dengan maksud untuk mencari tahu apakah stress kerja dan variabel konflik peran ganda ada hubungan yang linear atau tidak. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk melakukan uji linearitas. Data uji linearitas telah diolah dan diperoleh nilai F Linearity sebesar 35,149 (p 0,05). Sehingga dapat dikatakan jika konflik peran ganda dan stress kerja memiliki hubungan yang linear.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui arah hubungan antara dilakukan pengujian regresi linear sederhana yang hasilnya R=0,565. Setelah itu, hasilnya adalah R Square =0,320. Sehingga cenderung dapat diartikan bahwa variabel konflik peran ganda memiliki pengaruh terhadap stress kerja sebesar 32% sedangkan 68% lainnya dipengaruhi oleh unsur-unsur lain yang tidak diteliti dalam ulasan ini.

Tabel 6.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.320	.310	8.271

a. Predictors: (Constant), Konflik peran ganda

b. Dependent Variable: Stres kerja

Hasil Uji Regresi Sederhana Sign. Nilai F

Uji Signifikansi dilakukan untuk mengetahui taraf signifikansi dari regresi. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh hasil skor F sebesar 33,833 dengan taraf signifikansi $0,000 (<0,05)$. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja.

Tabel 7.*Hasil Uji Anova*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2314.646	1	2314.646	33.833	.000 ^b
	Residual	4925.732	72	68.413		
	Total	7240.378	73			

a. Dependent Variable: Stres kerja

b. Predictors: (Constant), Konflik peran ganda

Hasil Uji t (Parsial)

Uji T dilakukan dengan tujuan untuk mencari tahu apakah ada pengaruh atau tidak masing-masing variabel konflik peran ganda secara parsial terhadap variabel stress kerja. Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi linear sederhana diatas, didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 5,817 ($p < 0,05$). Dengan hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh terhadap stres kerja sehingga berdasarkan data tersebut, hipotesis dapat diterima.

Tabel 8.*Hasil Uji t Parsial*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.091	5.492		6.572	.000
	Konflik peran ganda	.552	.095	.565	5.817	.000

a. Dependent Variable: Stres kerja

Hasil persamaan pada tabel di atas dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut :
 $Y = 36,091 + 0,552X$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa konflik peran ganda akan memiliki nilai sebesar 36,091 jika semua variabel independent dalam model yang telah dibentuk bernilai nol, selama faktor lain di luar model dianggap konstan. Hal ini dapat dijelaskan dengan melihat persamaan regresi di atas. Nilai konstan adalah 36,091 yang menunjukkan bahwa nilai konflik peran ganda karyawan akan meningkat sebesar 32% untuk setiap peningkatan satu persen stres kerja.

Berdasarkan dari hasil penelitian, peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan konflik peran ganda terhadap stress kerja pada karyawan wanita di PT X hal tersebut ditunjukkan melalui hasil analisis regresi linier yaitu $R^2 = 33.833$ ($P < 0,05$). Ada beberapa kemungkinan yang menyebabkan hal tersebut. Pertama, sebagian besar karyawan

wanita yang sudah menikah menganggap bahwa ketika mereka mengalami konflik peran ganda, maka mereka mengalami stres kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh temuan Kusumastuti, 2020 yang menyatakan wanita yang mengalami peran ganda dapat memicu timbulnya konflik dalam menjalani peran kesehariannya dan apabila konflik tersebut tidak diselesaikan dengan baik, maka akan menimbulkan dampak buruk bagi kesehatan fisik dan psikis. Demikian juga halnya dengan temuan Presilia et al., 2019 yang menjelaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dapat menyebabkan stres pada wanita peran ganda, sehingga akan mempengaruhi kualitas hidupnya. Liu et al., 2020 juga mengatakan bahwa konflik pekerja-keluarga menyebabkan meningkatnya stres kerja.

Kedua, sebagian besar karyawan wanita yang sudah menikah mengatakan bahwa konflik peran ganda yang dialami oleh mereka memberi pengaruh terhadap stres kerja dalam diri mereka. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil temuan dari Elahi et al, 2022 yang mengatakan bahwa adanya pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja, dan didukung oleh temuan yang dilakukan oleh Siahaan, Elisabeth (2018), (Sari et al., 2021), (Fridayanti et al., 2019), Karakas & Tezcan, (2019), (Pertiwi et al., 2020), mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antar konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan wanita yang sudah menikah yang artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi juga stres kerja pada karyawan. Sedangkan menurut Yasa, (2017) konflik peran ganda mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja yang artinya tingginya konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja karyawan tetapi tidak dipengaruhi secara pasti oleh konflik peran ganda.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, diperoleh hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap stres kerja pada karyawan wanita di PT X.

Saran

1. Bagi Perusahaan
Pihak manajemen memberi kesempatan kepada setiap karyawan wanita yang bekerja untuk melakukan pelatihan konflik peran ganda agar dapat mengatasi stres kerja mereka. Hal tersebut dapat dilakukan melalui konsultasi, dan diskusi atau ikut training.
2. Bagi Karyawan
Pihak karyawan wanita yang bekerja mengambil kesempatan untuk melakukan pelatihan konflik peran ganda agar dapat mengatasi stres kerja mereka. Hal tersebut dapat dilakukan melalui konsultasi, dan diskusi atau ikut training.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan adanya populasi di organisasi yang lebih luas dengan melibatkan beberapa departemen, sampelnya diperoleh secara representatif. Jika dimungkinkan perlu adanya penambahan variabel demografi misalnya jenis kelamin dan tipe kepribadian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afifah Muhartini, A., Sahroni, O., Dwi Rahmawati, S., Febrianti, T., Mahuda, I., Saintek, F.,

- & Bina Bangsa, U. (2021). Analisis Peramalan Jumlah Penerimaan Mahasiswa Baru Dengan Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *Jurnal Bayesian : Jurnal Ilmiah Statistika Dan Ekonometrika*, 1(1), 17–23. <https://bayesian.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/2>
- [2] Asmi, T. W. G. (2021). *Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Work-Family Conflict Pada Wanita Yang Bekerja Sebagai Perawat*.
- [3] Azkiyati, N. (2018). Hubungan Konflik Peran Ganda dan Manajemen Waktu dengan Stres Kerja Pada Wanita Menikah yang Berprofesi Sebagai Guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 9–16. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i1.4521>
- [4] Ceven, M., Sayinti, A. B., & Dincer, H. (2009). *IP Header Reduction for APCO Project-25 data links*. 1(3), 724–727. <https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498>
- [5] Elahi, N. S., Abid, G., Contreras, F., & Fernández, I. A. (2022). Work–family and family–work conflict and stress in times of COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 13(October), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.951149>
- [6] Fridayanti, H., Indyastuti, D. L., & Anggreani, A. I. (2019). The Effect Of Work-Family Conflict On Job Stress Of Country Civil Apparatus With Locus Of Control As A Moderation. *International Conference on Rural Development and Entrepreneurship*, 5(1), 269–278.
- [7] Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work^family conflict: Testing a model of the work^family interface. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 77, Issue 1, pp. 65–78). <https://doi.org/10.1037//0021-9010.77.1.65>
- [8] Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- [9] Gunawan, A. H., Musawwir, M., & Rahmawati, R. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Wanita Di Pt.South Suco Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 139–141. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.676>
- [10] Gusti Yuli Asih, S.Psi, M. S., Prof. Hardani Widhiastuti, MM, P., & Rusmalia Dewi, S.Psi, M.Si, P. (2018). *STRES KERJA* (Vol. 4, Issue 1).
- [11] Herlina, L. (2019). Kondisi Dan Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PT “SGS.” *Jurnal Psiko-Edukasi*, 17(2), 118–132.
- [12] Karakas, A., & Tezcan, N. S. (2019). The relation between work stress, work-family life conflict and worker performance: A research study on hospitality employees. *European Journal of Tourism Research*, 21(March), 102–118. <https://doi.org/10.54055/ejtr.v21i.361>
- [13] Karomah, R. (2020). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi pada PT. Sukorintex Batang). *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 71–82. <https://doi.org/10.31942/akses.v14i2.3271>
- [14] Khidzir, K. A. M., Ismail, N. Z., & Abdullah, A. R. (2018). Validity and River. *International Journal of Development and Sustainability*, 7(3), 1026–1037. www.isdsnet.com/ijds
- [15] Kusumastuti, A. N. (2020). Dampak Konflik Peran Ganda di Masa Pandemi Covid-19 pada Ibu yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Universitas Gunadarma*, 100, 1–5.
- [16] Labola, Y. A., Kristen, U., & Wacana, S. (2018). *Dampak Stres Terhadap Individu dan Organisasi Serta Pengelolannya*. February.
- [17] Latief, F., & Nur, Y. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus

- pada PT. Semen Bosowa Maros). *Bongaya Journal of Research in Management*, 2(1), 1–10.
- [18] Liu, J., Lambert, E. G., Kelley, T., Zhang, J., & Jiang, S. (2020). Exploring the Association Between Work–Family Conflict and Job Involvement. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 64(8), 791–817. <https://doi.org/10.1177/0306624X19896463>
- [19] Maravaniza, E. (2023). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PERILAKU PROKRASINASI AKADEMIK PADA MAHASISWA YANG BEKERJA*. 4(1), 88–100.
- [20] Pertiwi, N., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(2), 80–94.
- [21] Presilia, A., Koesma, R. E., & Zamralita, Z. (2019). Peran Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kualitas Hidup Dengan Stres Sebagai Mediator Pada Wanita Peran Ganda. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 3(1), 283. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i1.3552>
- [22] Putu, G., & Dkk. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap UD surya raditya negara. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22015>
- [23] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour*. <https://doi.org/10.1017/9781108869164>
- [24] Rusinta, A., Harsono, & Maryati, T. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulon Progo. *Statistical Field Theor*, 53(9), 1689–1699.
- [25] Santika, L. G. (2019). Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(1V), 77. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v10i1.1883>
- [26] Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 51–59. <https://doi.org/10.47768/gema.v13i1.227>
- [27] Siahaan, E. (2018). Faktor Pemicu Stress Kerja dan Konflik Peran Ganda (Studi Kasus Pada Pekerja Wanita di Industri Pengolahan Karet). *Talenta Conference Series: Local Wisdom, Social, and Arts (LWSA)*, 1(1), 015–021. <https://doi.org/10.32734/lwsa.v1i1.135>
- [28] Sulastri, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan. *Jurnal of Management and Bussines (JOMB 0*, 2(1), 1–12. <http://klik.dva.gov.au/rehabilitation-library/1-introduction-rehabilitation%0Ahttp://www.scirp.org/journal/doi.aspx?DOI=10.4236/as.2017.81005%0Ahttp://www.scirp.org/journal/PaperDownload.aspx?DOI=10.4236/as.2012.34066%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.pbi.201>
- [29] Utami, L. A., & Adhiatma, A. (2020). Self Efficacy Sebagai Mediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Kailo Sumber Kasih). *Prosiding KONFERENSI ILMIAH MAHASISWA UNISSULA (KIMU) 4*,

- 9687(2), 1247–1265.
- [30] Vira Sani Putri, & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(2), 195–205. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i2.339>
- [31] Wahab, A. (2019). KINERJA MELALUI STRESS KERJA SEBAGAI MODERATOR PADA PEGAWAI WANITA (Studi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan , Perlindungan Anak , Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong). *Jurna; Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 250–266.
- [32] Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediais Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisni*, 4(1), 38–57. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.203.38-57>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN