

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, STRES KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA
PT.STARLIGHT GARMENT SEMARANG
(Study Kasus Karyawan Wanita Bagian
Finishing)**

Wahyu Fitri Nugraheni¹, Nurmiyati², M. Arif Rakhman³,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

UNDARIS

Email :

wahyufitri4554@gmail.com, zeus.ramses@yahoo.com, arifundaris@gmail.com,

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, individu menjadi penggerak utama jalannya perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan akan menuntut para karyawan untuk mampu menampilkan kinerja yang optimal, karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berdampak pada tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang menurun dapat dipengaruhi dari beberapa hal seperti pekerja wanita yang mengalami konflik peran ganda, mereka harus membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan, target yang diberikan terlalu banyak dan tidak adanya pemberian bonus menjadikan motivasi kerja menurun. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan wanita PT. Starlight Garment Semarang. Metodologi penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, metode ini digunakan melalui *survey* yaitu metode pengumpulan data. Teknik pengumpulan sampel menggunakan teknik sampel *Purposive Sampling*, teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan *non probability sampling* dengan jumlah sampel 75 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 25. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan: 1. uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, 2. uji korelasi terdiri dari korelasi sederhana dan korelasi berganda, 3. uji regresi terdiri dari regresi sederhana dan regresi berganda, 4. uji determinasi, 5. uji t, 6. uji F. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawa

ABSTRACT

Human resources are one of the important factors in a company or organization, individuals become the main driving force in the running of the company to achieve company goals. Decreased employee performance can be influenced by several things such as female workers who experience dual role conflict, they have to divide their time between family and work, the targets given are too many and the absence of bonuses makes work motivation decrease. The purpose of this study was to determine the effect of dual role conflict, work stress and motivation on the performance of female employees of PT Starlight Garment Semarang. The research methodology used is quantitative, this method is used through a survey, namely the data collection method. The data collection technique uses Purposive Sampling technique, the sampling technique used is using non probability sampling. Data collection techniques using questionnaires processed with the SPSS version 25 application. The data analysis method used in this study is to use: 1. instrument test consists of validity test and reliability test, 2. correlation test consists of simple correlation and multiple correlation, 3. regression test consists of simple regression and multiple regression, 4. determination test, 5. t test, 6. F test.

Keywords: Dual Role Conflict, Work Stress, Motivation and Employee Performanc

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Bintaro dalam Ega Brian Dewanta (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia mampu, cakap dan terampil tetapi yang paling penting mereka mau bekerja keras dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kinerja karyawan yang menurun disebabkan karena tekanan dua tanggung jawab yang harus dilakukan, stres yang dialami oleh karyawan hingga motivasi yang kurang ditumbuhkan untuk membangaun motivasi karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan wanita PT. Starlight Garment Semarang.

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Agustina *et.al* (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus & Buetell dalam Arlinda (2019) konflik peran ganda adalah bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

3. Stres Kerja

Mangkunegara dalam Agus Widia Asmara (2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan merasakan tekanan dalam menghadapi pekerjaan.

4. Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Febrianti (2019) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

B. Hipotesis

1. Konflik Peran Ganda

Ha1 : Terdapat pengaruh secara parsial antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan

2. Stres Kerja

Ha2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi

Ha3 : Terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

4. Konflik Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ha4 : Terdapat pengaruh secara simultan antara konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ho4 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, metode yang digunakan melalui survey yaitu suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan tanggapan dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilakukan di PT.Starlight Garment Semarang yang beralamat di Jl.Jimbaran-Tegalpanas Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita pada PT,Starlight Garment Semarang yang berjumlah 147 karyawan. Pada penelitian teknik pengambilan sampel responden dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel *Purposive Sampling* dan menggunakan rumus Ferdinan, jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 75.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations

		Konflik Peran Ganda	Stres Kerja	Motivasi	Kinerja Karyawan
Konflik Peran Ganda	Pearson Correlation	1	.653**	.621**	.662**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75
Stres Kerja	Pearson Correlation	.653**	1	.680**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75
Motivasi	Pearson Correlation	.621**	.680**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.662**	.689**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

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

- Hasil uji korelasi sederhana dari variabel konflik peran ganda (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,662 yang berarti kuat.
- Hasil uji korelasi sederhana dari variabel stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,689 yang berarti kuat.
- Hasil uji korelasi sederhana dari variabel motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,767 yang berarti kuat.

2. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.651	1.093

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Konflik Peran Ganda, Stres Kerja

Hasil uji korelasi berganda dengan diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,815 yang artinya sangat kuat

3. Hasil Uji Regresi Sederhana

1. Konflik Peran Ganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.549	1.514		6.308	.000
	Konflik Peran Ganda	.556	.074	.662	7.537	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2023)

Persamaan regresi sederhana $Y = 9,549 + 0,556 (X1) + e$ dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi sederhana untuk variabel konflik peran ganda (X1) memiliki nilai sebesar 0,556 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel konflik peran ganda (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

2. Stres kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.753	1.626		4.767	.000
	Stres Kerja	.624	.077	.689	8.117	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2023)

Persamaan regresi sederhana $Y = 7,753 + 0,624 (X_2) + e$ dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi sederhana untuk variabel keselamatan dan kesehatankerja (X_2) memiliki nilai sebesar 0,624 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel stres kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3. Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.771	1.587		3.007	.004
	Motivasi	.791	.078	.767	10.200	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2023)

Persamaan regresi sederhana $Y = 4,771 + 0,791 (X_3) + e$ dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X_3) memiliki nilai sebesar 0,791 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		
					B	Std. Error
1	(Constant)		1.853	.068		
	Konflik Peran Ganda	.185	.081	.220	2.298	.025
	Stres Kerja	.197	.093	.217	2.122	.037
	Motivasi	.498	.102	.482	4.876	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2023)

Persamaan regresi linier berganda $Y = 2,896 + 0,185 (X_1) + 0,197 (X_2) + 0,498(X_3)$ dapat dilihat bahwa :

- Nilai konstanta variabel kepuasan kerja sebesar 2,836 yang dapat diartikan bahwavariabel bebas (konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi) sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 2,836
- Nilai koefisien regresi variabel konflik peran ganda sebesar 0,185 menunjukkan hubungan positif antara variabel konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,185.
- Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,197 menunjukkan hubungan positif antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,197.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,498 menunjukkan hubungan positif antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,498.

5. Koefisien determinasi (adjusted R square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.651	1.093

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Konflik Peran Ganda, Stres Kerja

Sumber Data : Data primer dari penelitian yang diolah oleh peneliti (2023)

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,651. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kepuasan kerja sebesar 65,1% . Sedangkan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

6. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.836	1.531		1.853	.068
	Konflik Peran Ganda	.185	.081	.220	2.298	.025
	Stres Kerja	.197	.093	.217	2.122	.037
	Motivasi	.498	.102	.482	4.876	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2023)

- Hipotesis 1 diterima, memiliki nilai thitung > ttabel (2,298 > 1,994) dan memiliki nilai signifikan < 0,05 (0,025 < 0,05) yang berarti berpengaruh.
- Hipotesis 2 diterima, memiliki nilai thitung > nilai ttabel (2,122 > 1,994) dan memiliki nilai signifikan < 0,05 (0,037 < 0,05) yang berarti berpengaruh.
- Hipotesis 3 diterima, memiliki nilai thitung > ttabel (4,876 > 1,994) dan memiliki nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) yang berarti berpengaruh.

7. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.286	3	56.095	46.933	.000 ^b
	Residual	84.860	71	1.195		
	Total	253.147	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Konflik Peran Ganda, Stres

Kerja
Sumber Data : Data primer diolah oleh peneliti (2023)

Hipotesis 4 diterima, memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46,933 > 2,73$) dan memiliki nilai signifikan $< 0,000$ ($0,000 < 0,05$), yang berarti berpengaruh.

KESIMPULAN

1. Konflik peran ganda (X1) memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi 0,662 diartikan kategori kuat. Nilai koefisien regresi 0,556 dengan nilai t_{hitung} 2,298 $>$ t_{tabel} 1,994 dan nilai signifikan 0,025 $<$ 0,05 yang berarti X1 pengaruh positif signifikan Y.
2. Stres kerja (X2) memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi 0,689 diartikan dalam kategori kuat. Nilai koefisien regresi 0,624 dengan nilai t_{hitung} 2,122 $>$ t_{tabel} 1,994 dan nilai signifikan 0,037 $<$ 0,05 yang berarti X2 pengaruh positif signifikan Y.
3. Motivasi (X3) memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 diartikan dalam kategori kuat. Nilai koefisien regresi 0,930 dengan nilai t_{hitung} 4,876 $>$ t_{tabel} 1,994 dan nilai signifikan 0,000 $<$ 0,05 yang berarti X3 pengaruh positif signifikan Y.
4. Konflik peran ganda, stres kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} 46,933 $>$ F_{tabel} 2,73 dan nilai signifikan 0,000 $<$ 0,005 yang berarti secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,651. Penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 65,1% . Sedangkan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan dalam penelitian ini maka saranyangdapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Disarankan kebijakan dari PT. Starlight Garment Semarang untuk lembur bisa menggunakan batas maksimal lembur atau hari minggu ditiadakan jam lembur.
2. Disarankan perusahaan lebih memperhatikan gejala-gejala stres yang dialami karyawan wanita kemudian dapat memeberikan solusi seperti bisa mengadakan evaluasi kerja, konseling, refreshing karena pekerjaan yang dilakukan terkadang membuat seseorang merasa tertekan.
3. Disarankan dengan pemberian bonus atas pencapaian kerja yang telah dicapai, pemberian pelatihan untuk pengembangan karir juga dapat dilakukan untuk memotivasi karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agil Siroj. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Pandawa Wonosobo. Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS).
- Agus Widia Asmara. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Operator Mesin PT.Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember. Digital Repository Universitas Jember.
- Agustina, I. D., Afriani, S., & Irwanto, T. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaur. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan.
- Amrulloh, D. A. G. (2021). Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Indomarco Prismatama Purwakarta. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis.
- Arlinda, N. N. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stes Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita di BLUD RS Konawe Selatan. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Ega Brian Dewanta. (2018). Pengaruh Work Fmily Conflictt Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT.Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Yogyakarta.
- Febrianti, N. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial.
- Ferdinan. (2006). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk Dan Promosi Penjualan Terhadap Minat Beli Ulang Konsumen (Study Pada Buket Koffee+Jazz Semarang).
- Festinahati, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aroma Kcamatan Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25.
- Hari Partandung , Wibowo, A. D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Various Stone Indonesia. Jurnal Ekonomak.

- Harismasakti, E., & Munawati, M. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Lebak. *E-Journal Studio*.
- Hasmin, E. (2017). Pengaruh Konflik Peran Danda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Karyawan Pada PT.Bank Danamon Makasar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*.
- Ismiati, N. (2019). Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja polisi wanita di polresta padang.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Di PT Pharos TBK Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Anugrah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*.
- Karomah, R. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi pada PT . Sukorintex Batang) *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Lufiana, E., Safitri, D., & Wildan, M. A. (2021). Pengaruh Konflik Pekerja Keluarga (Work Family Conflict) dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warahma Biki Makmur Kabupaten Tuban (Studi Pada Karyawan Wanita Devisi Gulung).*Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*.
- Nurjannah, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. *Manajemen Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Nursiani. (2021). Pengaruh Workfamily Conflict, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Pradana, L. R. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Dengan Stress Kerja

Pegawai Wanita Sebagai Pemediasi Pada PT. Bank BRI, Tbk Area Jember. Digital Repository Universitas Jember.

Pratiwi, T. Y. (2021). Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Pada Karyawan Perempuan. Jurnal Ekonomi.

Safi Fitri. (2019). Pengaruh Stres Kerja Motivasi Perempuan Berperan Ganda Terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Syariah. Jurnal of Islamic Economics.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Ugiwisa, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Yng Di Mediasi Oleh Motivasi Pada Karyawan Perempuan PT. Adi Satria Abadi TBK. Skripsi Mahasiswa Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Wartono, T., & Mochtar, S. (2015). Stres dan kinerja di lingkungan kerja yang semakin kompetitif. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang.

Wijayanti, F. N. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan RSUD Bagaswaras Klaten Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Zuhria Husnia Hasibuan. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Ekonomi Manajemen Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara