

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (WORK FAMILY CONFLICT) AMBIGUITAS PERAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA STAF KARYAWATI

(Studi pada Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya)

Firda Nur Aziza¹, Riyan Sisiawan Putra^{2*}, Hidayatul Khusnah³ Tri Utami⁴

^{1,2}Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Teknologi Digital Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya. ³Program Studi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Teknologi Digital Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya. ⁴ Universitas Widya Dharma

¹Firdanuraziza@gmail.com, ²riyan_sisiawan@unusa.ac.id, ³hidayatul.khusnah@unusa.ac.id

⁴triutami@unwidha.ac.id

* Correspondence: riyan_sisiawan@unusa.ac.id

Abstract : *This study deals with how the influence of dual role conflict, role ambiguity and job stress on the performance of female employees at Nahdlatul Ulama University Surabaya. The purpose of this study was to determine the effect of multiple role conflict, role ambiguity and job stress on employee performance. Respondents in this study were 82 employees of Naahdlatul Ulama University Surabaya. The data collection method used is using a questionnaire. This study uses dual role conflict as an independent variable, role ambiguity as an independent variable, job stress as an independent variable and employee staff performance as the dependent variable. The sampling technique used in this research is probability sampling method. The analysis used is the classical assumption test, validation test, reliability test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, coefficient of determination. This study shows that there is a significant effect of dual role conflict on the performance of female employees and, a significant effect of role ambiguity on the performance of female employees and, a significant effect of job stress on the performance of female employees.*

Keywords : *Multiple Role Conflict, Role Ambiguity, Job Stress, Employee Performance*

Abstrak : Penelitian ini berkaitan dengan bagaimana pengaruh konflik peran ganda, ambiguitas peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, ambiguitas peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini yaitu 82 karyawan Universitas Naahdlatul Ulama Surabaya. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan koesioner. Penelitian ini menggunakan Konflik peran ganda sebagai variabel independen, ambiguitas peran sebagai variabel independen, stres kerja sebagai variabel independen dan kinerja staf karyawan sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan metode probality sampling. Analisis yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji validasi, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, koefisien determinasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan dan , pengaruh yang signifikan ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan dan , pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Ambiguitas Peran, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Work Family Conflict merupakan hambatan terbesar seseorang terutama para pekerja wanita yaitu karyawan dikarenakan Indonesia sendiri sedang memandang bahwa wanita memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan laki-laki dan didalam lingkup ruang keluarga (Permanasari dan Santoso, 2017). Pada masa sekarang ini antara pria dan wanita memiliki kedudukan yang sejajar dalam pemenuhan perekonomian keluarga, pada era sekarang wanita tidak semata-mata menggantungkan penghasilan suami saja tapi juga penunjang untuk perekonomian keluarga bila dirasa penghasilan suami masih belum cukup karena tuntutan kebutuhan. (Putra, R. S., 2020). Wanita yang menghabiskan waktu untuk bekerja diluar rumah akan memiliki kecenderungan mengalami tekanan dari peranan yang dijalannya. Wanita yang menikah dan memiliki anak lebih mungkin mengalami *work family conflict* dibandingkan yang belum memiliki anak (Amaliya, 2015). Secara umum terdapat dua jenis *Work Family Conflict* (WFC) yaitu *Work Interfere Family* (WIF) dan *Family Interfere Work* (FIW) pembagian dua jenis WFC tersebut didasarkan pada dampaknya, pertama adalah pekerjaan mengganggu keluarga/WIF. Hal tersebut terjadi ketika seseorang mengalami tuntutan didalam keluarga sehingga tidak mampu untuk memenuhi kebutuhannya dipekerjaan (Sulistiawan dan Armuninggar, 2017).

Ketika seorang karyawan memiliki jadwal kerja yang sangat padat dengan batas waktu kadang lebih banyak, ditambah dengan tugas khusus, tugas khusus yang adalah sebagai ibu rumah tangga. Itu semua mengakibatkan kehilangan waktu untuk berkumpul dengan keluarga, dan waktu berkumpul dengan keluarga sangatlah terpotong banyak. Adanya peran ganda dalam diri terutama dibenak karyawan

yang mempunyai konsekuensi/dampak terhadap kinerja karyawan utamanya kepada ambiguitas peran. Disisi lain kinerja karyawan dituntut untuk menganalisis semua pekerjaan disuatu instansi. Profesionalisme dan kualitas kerja yang bagus sehingga dengan memiliki ambiguitas peran yang tinggi bisa jadi menjadi tolak ukur berusaha giat bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapainya organisasi dengan sepenuh hati demi memajukan instansi tersebut (Veronika dan Ardika : 2014). Ambiguitas peran muncul ketika seorang karyawan merasa kebingungan dengan menganalisa peran yang ada didalam diri mereka pribadi ada banyak faktor yang dapat menghambat kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi. Hal ini dapat menghambat kinerja karyawan.

Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya sebagai PTS diwilayah Jawa Timur, terus berupaya meningkatkan mutunya dengan melakukan akreditasi untuk instansi dan seluruh program studinya ini merupakan akreditasi pertama bagi UNUSA setelah perubahannya bentuk dari sekolah tinggi menjadi perguruan tinggi, sehingga semua berupaya untuk memperoleh hasil yang maksimal terutama kepada staf karyawan yang menjadi peran untuk mengatur berkas-berkas yang ada diseluruh bagian kampus. Perubahan status menjadi perguruan tinggi membuat beberapa aturan dan kebijakan serta kompleksitas kerja pasti akan berbeda dan lebih tinggi. Dengan kondisi jumlah karyawan wanita lebih besar dibanding pria yaitu sejumlah 60% dan 26% diantaranya pengambilan pengembangan jabatan struktural diantaranya dapat menjadi masalah karena kemungkinan terjadinya konflik peran ganda. Hal ini mengingatkan wanita harus mampu melaksanakan tanggung jawab ditempat kerja. Disatu sisi wanita secara kodrati harus bisa mengatur

pekerjaan rumah dengan pekerjaan secara seimbang.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Konflik Peran Ganda

Work Family Conflict merupakan suatu bentuk dimana tekanan peran dari dominan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal, yaitu keikutsertaan dalam peran keluarga dengan kata lain masalah ini merupakan yang sering dianggap potensial sebagai sumber stres yang dapat berpengaruh negatif pada perilaku dan kesejahteraan karyawan. Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, kemandirian dan perbedaan tujuan yang ingin dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Dari beberapa uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran muncul ketika karyawan merasa kesulitan dalam hal bersamaan, misalnya peran sebagai anggota organisasi yang harus bertanggung jawab pada birokrasi organisasi dan perannya sebagai kepala/ibu rumah tangga yang harus bertanggung jawab pada keluarganya. Indikator-Indikator konflik peran, menurut (Rizzo&Litzman,2013) sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia
2. Mengkesampingkan Aturan
3. Kegiatan yang Tidak Perlu
4. Arahan yang Tidak Jelas

Ambiguitas Peran

Menyatakan bahwa ambiguitas peran adalah tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas yang jelas dan hubungan lainnya (Arfan,2010). Ambiguitas peran dapat timbul pada lingkungan kerja saat seseorang kurang mendapat informasi yang cukup mengenai kinerja yang efektif dari sebuah peran. Ambiguitas peran adalah penghadapan orang lain

yang tidak diketahui menurut (Kreitner&Kinichi,2014). Ketika tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya maka akan timbul ambiguitas peran. Ambiguitas peran diukur menggunakan indikator-indikator, menurut (Rizzo&Lirtzman) dalam (Pratina, 2013) :

1. Wewenang
2. Tanggung jawab
3. Kejelasan tujuan
4. Cukupan pekerjaan

Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan karyawan yaitu karena beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performance karyawan tersebut, Menurut (Robbins & Timothy, 2011). Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena understimulasi. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Padatingkat stres yang optimal ini akan memunculkan ide ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja, Menurut (Hasibuan,2014) adalah sebagai berikut :

1. Beban Kerja, diukur dari presensi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan
2. Sikap Pemimpin, diukur dari presensi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas
3. Waktu Kerja, diukur dari presensi responden mengenai waktu kerja yang dirasa berlebihan
4. Konflik, diukur dari presensi

responden mengenai konflik antara karyawan dengan pemimpin

5. Komunikasi, diukur dari presensi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan

Kinerja Karyawati

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal. Indikator-indikator kinerja Menurut (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Vet, & Beek, 2013), yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Perencanaan dan pengorganisasian kerja
3. Berorientasi pada hasil
4. Memprioritaskan
5. Bekerja secara efisien

Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan (X1-Y)

Konflik muncul ketika karyawan wanita menerima permintaan atau tuntutan yang tidak cocok atau saling bertentangan dari dua orang/pihak atau lebih yang tidak mampu dipenuhi atau dipuaskan secara simultan. Seseorang jika mengalami konflik peran yang tinggi, mungkin akan menjadi frustrasi dan kebingungan. Orang yang dalam keterbatasan waktu berusaha memutuskan haraan peran mana yang harus diterima dan mana yang harus ditinggalkan. Orang yang dalam keterbatasan waktu berusaha memutuskan

harapan peran mana yang harus diterima dan mana yang harus ditinggalkan. Konflik peran dapat menimbulkan dilema dalam diri karyawan karena dia tidak mengetahui tuntutan atau permintaan yang mana yang sebaiknya dia penuhi dan munculnya dilema ini dapat menyebabkan karyawan tersebut terlambat dalam mengambil tindakan.

Hubungan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Karyawan (X2-Y)

Ambiguitas peran adalah persepsi bahwa salah satu kekurangan informasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan atau tugas, yang mengarah pada perasaan perseptor yang merasa tak berdaya. Ini adalah perasaan ketidakpastian karyawan tentang harapan anggota yang berbeda didalamnya atau sekelompok peran yang harus dijalani. Ambiguitas peran timbul pada lingkungan kerja saat seseorang kurang mendapatkan informasi yang cukup mengenai kinerja yang efektif dari sebuah peran. Ambiguitas peran muncul ketika seseorang pegawai merasa bahwa terdapat banyak sekali ketidakpastiaan dalam aspek aspek peran dalam organisasi, ketika pegawai mengalami ambiguitas peran disanalah mereka tidak mengetahui dengan jelas bagaimana mereka menjalankan pekerjaan dengan efektif maka dalam bekerja mereka cenderung tidak efisien dan tidak terarah sehingga kemungkinan tingkat kinerja yang dialami pegawai tersebut akan menurun, Sigh (1998).

Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (X3-Y)

Evaluasi kinerja SDM senantiasa dilaksanakan oleh perusahaan perusahaan yang pengelolaan SDM-nya profesional. Kinerja karyawan senantiasa bergantung pada berbagai hal. Sekarang ini, aspek stres akibat tekanan tekanan dalam bekerja telah dianggap sebagai salah satu yang sangat

berpengaruh terhadap kinerja SDMnya. Oleh karena itu, stres perlu dikondisikan pada kondisi yang tepat agar kinerja juga akan berada pada posisi yang optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Habibullah dan Apriyani (2009) dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja yang ditimbulkan oleh konflik kerja, beban kerja dan karakteristik tugas. Penelitian ini mendukung penelitian Rozikin (2006) yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 82 karyawan. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002 : 61- 63) yang menyatakan bahwa , “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus”

Karakteristik / Ciri Khusus Penelitian Staf Karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya		
Usia	Status Pernikahan	Jabatan
Tidak boleh kurang dari 23 tahun	Menikah kurang lebih berjalan 1 tahun	Hanya boleh memegang 1 jabatan

Menurut Sugiyono (2018) Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan metode *probability sampling* ialah metode yang digunakan untuk membagikan peluang kepada tiap komponen yang telah diseleksi jadi anggota

sampel. Selanjutnya sampel diambil dengan cara sampling jenuh yang keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. Biasanya pengambilan sampel ini jika jumlah populasi kurang dari 100 atau relatif kecil (Supriyantodan Maharani 2013) .Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- H0a = Konflik peran diduga tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya
- H1a = Diduga konflik peran ganda berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja staf karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya
- H0b = Ambiguitas peran diduga tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya
- H1b = Diduga ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya
- H0c = Stres kerja di duga tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya
- H1c = Diduga stres kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coeff	T	Sig.

		Coefficients			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,633	3,408		11,335	,000
	K_PERAN_GANDA	,263	,077	-,327	3,411	,001
	AMBIGUITAS_PERAN	,380	,114	-,323	3,325	,001
	STRES KERJA	,547	,110	-,492	4,963	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

- A. Konstanta (a) sebesar 38,633 memberi arti apabila variabel bebas Konflik Peran Ganda, Ambiguitas Peran, Stres Kerja adalah konstan, maka besarnya variabel terkait kinerja karyawan adalah bernilai sebesar 38,633 satuan.
- B. Konflik peran ganda (X1) memiliki koefisien sebesar 0,263. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Konflik perantara (X1) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja karyawan (Y).
- C. Ambiguitas peran (X2) memiliki nilai koefisien 0,380. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel ambiguitas peran (X2) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan (Y).
- D. Stres kerja (X3) memiliki koefisien sebesar 0,547. Hal ini menandakan bahwa nilai koefisien variabel stres kerja (X3) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan

Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	38,633	3,408		11,335	,000
K_PERAN_GANDA	,263	,077	-,327	3,411	,001
AMBIGUITAS_PERAN	,380	,114	-,323	3,325	,001
STRES KERJA	,547	,110	-,492	4,963	,000

a. Dependent Variable: KIN_KARYAWATI

- Nilai T hitung konflik peran ganda adalah sebesar 3,411 sementara untuk t tabel dengan sig a = 0,05 dan df = n-k , yaitu 82 -2 = 80, maka di dapat t tabel satu sisi sebesar 1.664 , nilai t hitung maka ada pengaruh positif dan signifikan dari konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan
- Nilai T hitung ambiguitas peran adalah sebesar 3,325 sementara untuk t tabel dengansig a = 0,05 dan df = n-k , yaitu 82-2 = 80 , maka di dapat t tabel satu sisi sebesar 1.664 , nilai t hitung maka ada pengaruh positif dan signifikan dari ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan
- Nilai T hitung stres kerja adalah sebesar 4,963 sementara untuk t tabel dengan sig a =0,05 dan df = n-k , yaitu 82-2 = 80 , maka di dapat t tabel satu sisi sebesar 1.664 , nilai t hitung maka ada pengaruh positif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,559 ^a	,513	,586	1,07982

a. Predictors: (Constant), STRES_KERJA, K_PERAN_GANDA, AMBIGUITAS_PERAN

b. Dependent Variable: KIN_KARYAWATI

Dari input data diatas menunjukkan masing masing variabel, di dapat nilai Adjusted R Square sebesar 0,586 yang artinya pengaruh konflik peran ganda, ambiguitas peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 58,6 %

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan data koesioner yang telah disebar kepada staf karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, maka telah ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga adanya peningkatan mutu di kinerja karyawan
2. Ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga adanya peningkatan mutu di kinerja karyawan
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga adanya peningkatan mutu di kinerja karyawan

Saran

Berdasarkan hasil penelitan keseluruhan serta kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang didapat disampaikan pada Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya adalah sebagai berikut :

A. Bagi Objek Peneliti

Untuk Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya lebih ditingkatkan lagi kinerjanya terutama bagian staf karyawan agar pekerjaan yang lainnya bisa terselesaikan secepatnya.

B. Bagi Peneliti Akan Datang

- Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan agar menambah referensi dan jumlah variabel dalam penelitian, sehingga variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh dapat dianalisis pengaruhnya.
- Untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain sebagai variabel moderator seperti dukungan keluarga, sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Aminah, Nur et al. 2016. Pengaruh Dividend Per Share, Return On Equity, Net Profit Margin, Return On Asset Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Real Estate Dan Property

- Yang Terdaftar Di BEI Periode Tahun 2011 – 2013. *Journal Of Accounting*, Vol. 2, No.2.
- Anoraga Panji, 1998, Psikologi Kerja, Jakarta: Rinka Cipta.
- Arfan, I Lubis, 2010, 'Akuntansi Keperilakuan', Edisi dua, Salemba Empat: Jakarta
- Arianty, Nel. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*.VOL 14(NO. 02), hal.16937619
- Edy,Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia.Penerbit: Jakarta, Kencana
- H. B. Siswanto. 2013. Pengantar Manajemen, Jakarta: Bumi Aksara.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2016. Analisis Kritis Laporan Keuangan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ida Ayu Widyaningrum, Dr. Yonathan Pongtuluran, SE,M Agr, Irsan Trichayadinata, SE, M. Si 2012. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda
- Ismi Rija Nur, Tetra Hidayati, Siti Maria 2016 Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mulawarman Indonesia
- Juliandi A, Irfan, Manurung S. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi. Medan: UMSU Press
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).Depok:PT Rajagrafindo Persada
- Kinnunen, U. dan Mauno, S. 1998. Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, Vol. 51: 157-177
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Lambert, D.M. dan Cooper, M.C. (2000). Issues in Supply Chain Management. *Journal Industrial Marketing Management*. 29, 65-83
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado
- Munandar, M. 2010. Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja. Yogyakarta : BPF
- Nimran Umar, 2004. Perilaku Organisasi, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya.
- Nur Ismiati, Zusmawati 2015. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang
- Pratina, Anna. (2013). "Role Ambiguity and Role Conflict Sebagai Antecedent dari Job Insecurity pada Contingen Worker". Yogyakarta: STIM YK
- Priansa, D. J. (2016). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Rivai V, Mulyadi D. Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: Rajawali pers; 2011
- Putra, R. S. (2020). *Work Life Balance* Pada Pejabat Wanita Yang Ada Di Salah Satu Universitas Di Indonesia. *Jurnal Ecopreneur*.12, Volume 3, No. 2, hal. 2615-6237.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Rozikin, Zainur, 2006, "Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pemerintah di Kota Malang", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 4, No. 2,hal. 305-312.

- Schuler and Jackson. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia (alih bahasa oleh Jimmy Sadeli). Jakarta : Erlangga
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Sry Rosita, 2012. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- Wibowo (2015: 17). dalam BAB II kajian pustaka 2.1 pengertian kearifan lokal. Eprints UM