

LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK MULTI-PERAN, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA : SEBUAH KAJIAN TENTANG KINERJA

Hardiani¹; Mappamiring P²; Muhammad Tafsir³; Devita Gizka Rezky Aulia⁴
Prodi Manajemen, STIEM Bongaya Makassar^{1,2,3}; Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Kendari⁴
Email : muhammad.tafsir@stiem-bongaya.ac.id

ABSTRAK

Kajian ini dilakukan untuk menunjukkan bagaimana lingkungan kerja sebagai moderator, konflik multi-peran, stres di tempat kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan wanita. Survei ini dilakukan di beberapa perusahaan swasta di Makassar, dengan sampel lebih dari 100 responden. Dalam penelitian ini, metode kuantitatif digunakan, dan data dianalisis menggunakan program komputer SPSS versi 25.. Data diuji melalui validitas dan realibilitas instrumen, serta multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji parsial, dan uji judgement. Kajian ini menemukan bahwa konflik multi-peran berdampak besar pada kinerja; stres di tempat kerja berdampak besar namun tidak signifikan pada kinerja; dan beban pekerjaan berdampak besar dan negatif pada prestasi kerja serta lingkungan kerja. Idenya adalah untuk mengurangi efek konflik. Kinerja: Pengaruh stres di tempat kerja terhadap kinerja dikurangi oleh lingkungan kerja.

Kata kunci : Kinerja; beban kerja; Lingkungan kerja; peran ganda; stress kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to demonstrate how female employees' performance is impacted by multiple roles, workplace stress, and workload. More than 100 respondents made up the sample for this survey, which was carried out in a number of private businesses in Makassar. In this study, the quantitative approach was adopted, and the SPSS version 25 computer program was utilized to evaluate the data.. The data was examined using judgment tests, multicollinearity, heteroscedasticity, partial tests, and the validity and reliability of the instrument. This study discovered that workload had a significant and detrimental influence on both work performance and the work environment, that multi-role conflict had a significant impact on performance, and that workplace stress had a huge and negative impact on performance. Reducing the effects of conflict is the goal. Performance: The work environment lessens the impact of workplace stress on performance..

Keywords : Performance, workload; work environment; various jobs; stress at work

PENDAHULUAN

Keterlibatan perempuan saat ini tidak hanya sekedar Keterlibatan perempuan saat ini menunjukkan bahwa wanita tidak hanya memperjuangkan hak yang sama tetapi juga memainkan peran penting dalam membangun masyarakat Indonesia. Perempuan terlibat dalam peran transisi dan tradisional. Mereka digambarkan sebagai pekerja, anggota masyarakat, dan pekerja pembangunan dalam peran transisi. Dalam peran

tradisional atau domestik, mereka berperan sebagai istri, ibu, dan pengelola rumah tangga. Mereka harus berpartisipasi aktif dalam kehidupan ekonomi (mencari nafkah) dalam berbagai kegiatan, tergantung pada keterampilan, pelatihan, dan kesempatan kerja. Pilihan wanita untuk menjadi seorang pekerja di kantor memiliki banyak efek, termasuk hubungan keluarga yang lebih lemah dan peningkatan kejahatan remaja.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perempuan masih ingin bekerja. Karena pekerjaan memberikan tambahan pendapatan, menambah pengalaman dan ilmu serta wawasan, mewujudkan keterampilan, serta memberikan banyak arti bagi diri sendiri (walaupun penghasilan suami sudah cukup) dan memungkinkan subjek mewujudkan keinginan pribadi lainnya. Kebutuhan mendasar manusia, seperti memberikan tujuan, dapat menghasilkan manfaat psikososial seperti peningkatan kepercayaan diri, semangat kerja, dan kesejahteraan karena terlibat dalam peran-peran yang berbeda ini. Konflik juga bisa muncul karena sulitnya memenuhi kebutuhan pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan.

Pertentangan multi-peran merupakan jenis tekanan atau ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab pribadi dan tanggung jawab profesional. Konflik di kantor atau di rumah dan stres di tempat kerja merupakan dua variabel yang saling berkaitan. Konflik peran ganda menimbulkan stres kerja pada diri seseorang, karena ia tidak mampu mengatasi konflik-konflik yang muncul di lingkungan kerja. Stres di tempat kerja disebabkan karena adanya batas penyelesaian pekerjaan yang di berikan pihak perusahaan.

Frone, Russell, dan Cooper menggambarkan pertentangan tugas sebagai karyawan-keluarga ketika seorang pekerja mengurus seluruh keluarganya sambil bekerja di kantor. Memilih pekerjaan adalah tugas yang sulit. Anda harus membedakan antara orang-orang yang menunggu Anda dan mereka yang mengganggu pekerjaan Anda. Keluarga terganggu oleh pekerjaan mereka, yang menghabiskan sebagian besar waktu dan perhatian mereka, sehingga lebih sedikit waktu untuk keluarga. Di sisi lain, anggota keluarga yang lain mengganggu pekerjaan mereka, sehingga sebagian besar perhatian mereka tertuju pada menunggu pekerjaan mereka atau mengurus urusan keluarga. Ketika kehidupan pribadi seseorang bertentangan dengan tanggung jawab pekerjaannya, seperti disiplin terhadap jam kerja, mengerjakan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, atau bekerja lembur, masalah pekerjaan dan keluarga ini muncul.

Perempuan yang menikah dan telah memiliki keturunan, mempunyai peran dan tanggung jawab lebih besar dibandingkan perempuan lajang. Perempuan ini mengalami multi-peran, karena ia tidak hanya memiliki peran dalam keluarganya, tetapi juga memiliki peran dalam karirnya. Konflik antara keluarga dan pekerjaan menggambarkan konflik antara tugas rumah tangga dan tanggung jawab pribadi dan profesional. Konflik peran ganda perempuan antara rumah dan pekerjaan atau konflik keluarga-pekerjaan dapat terjadi antara karyawan yang kesulitan bersikap adil atau membagi waktunya antara status sebagai karyawan-kodrat ibu rumahtangga. Meskipun perempuan diharapkan bertanggung jawab mengurus dan membesarkan keluarga, mereka juga diharapkan menjadi karyawan yang baik, bekerja sesuai standar perusahaan, dan sukses. Karena perempuan terbagi dalam peran sebagai ibu rumah tangga, hal ini dapat mengganggu aktivitas kerja dan kemampuan berkonsentrasi. Perempuan yang bekerja mempunyai dua peran yaitu di tempat kerja dan di keluarga.

Karena peran yang dibutuhkan dalam keluarga, perempuan harus lebih memperhatikan anak, pasangan, dan orang tuanya. Di satu sisi, persyaratan profesional memberi perempuan kesempatan untuk maju dalam karier mereka dan menjanjikan lebih banyak uang. Dimungkinkan untuk meningkatkan beban kerja dan stres kerja perempuan jika mereka menghadapi masalah dalam dua peran yang harus mereka jalankan. Seperti yang dilakukan oleh Helmina Dwi Ulfa (2020), Neneng Ngenda Arlinda (2019), Samsinar, Nurdjanah Hamid, dan Wahda (2019), banyak peneliti telah menyelidiki masalah multi-peran, beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja. Ini menunjukkan bahwa multi-peran ganda dan prestasi kerja masih menjadi masalah yang menarik untuk diselidiki.

Lingkungan kerja

Lingkungan tempat kerja, menurut (Sedarmayanti, 2017), adalah tempat di mana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan fisik: Ini mencakup tata letak dan fasilitas kantor tatap muka, seperti ruang meja, pencahayaan, dan lokasi. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pekerja untuk melakukan lebih banyak. Menurut (Wijaya & Susanty, 2017), lingkungan tempat kerja terdiri dari tempat kerja seseorang, elemen sosial, dan kondisi fisik. Hal ini dapat memengaruhi semangat kerja, hubungan di tempat kerja, kinerja, kepuasan kerja, dan kesehatan karyawan..

Konflik Peran Ganda

Pada kajian yang dilakukan oleh (Nabila, 2019), menjelaskan benturan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kodrat sebagai ibu rumah tangga adalah jenis benturan status atau posisi di mana status atau peran demikian mendapat tekanan dari status sebagai pekerja dan kodrat sebagai ibu rumah tangga karena ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian dalam kinerja peran. Sebaliknya, benturan multi peran yang terjadi ketika dua ekspektasi status yang berbeda dari seseorang bertentangan (Hella et al. 2016). Diharapkan perempuan yang bekerja di tempat kerja untuk mengambil inisiatif, berkompetisi, dan mampu menyelesaikan tugas. Studi yang dibuat oleh Netemeyer et al. (Afrilia dan Utami 2018) menemukan dua jenis konflik peran atau konflik pekerjaan-keluarga. 1) Benturan sebagai karyawan-kodrat ibu rumahtangga adalah benturan yang terjadi disebabkan ada perbedaan tanggung jawab antara tanggung jawab yang harus dilakukan di pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilakukan di keluarga. 2) Benturan sebagai karyawan-kodrat ibu rumahtangga adalah jenis konflik antar peran yang melibatkan banyak tekanan dan waktu.

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu keadaan yang memicu ketegangan yang mampu mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Hal ini berakibat pada tingginya tingkat stres yang berada di luar kendali karyawan, membahayakan kemampuan mereka dalam menghadapi lingkungan kerja dan pada akhirnya menghambat kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan dan menurunkan kinerja mereka (Handoko, 2008). Penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja (Zulkarnaen, et al. 2018:159)

Beban Kerja

Menurut penelitian (Nazila & Yuliana, 2019), beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh suatu unit organisasi atau pemilik pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik pengendalian lainnya yang harus diselesaikan secara sistematis. teknik informasi tentang seberapa efektif dan efisien suatu unit organisasi bekerja.

Tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada sebuah organisasi atau pada seseorang dengan menggunakan beberapa teknik pengendalian seperti analisa terhadap jabatan yang semuanya harus diselesaikan secara sistematis dengan teknik informasi untuk menunjukkan seberapa efektif dan efisien suatu unit bekerja. (Nazila & Yuliana, 2019).

Kinerja

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai seberapa baik seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Banyak perusahaan menilai kinerja karyawannya secara tahunan atau triwulanan untuk menentukan bidang-bidang tertentu yang memerlukan perbaikan dan untuk mendorong keberhasilan lebih lanjut dalam bidang-bidang yang memenuhi atau melampaui harapan. (Kasmir, 2016).

Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam menyelesaikan tugas selama waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, sasaran, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati bersama, disebut kinerja (Al Mehrzi dan Singh, 2016).

Menurut Shmailan (2016), kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai tindakan yang ditunjukkan oleh karyawan ketika mereka menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan mereka. Kinerja dalam mencapai tujuannya tidak berdiri sendiri; sebaliknya, itu selalu berhubungan dengan tingkat kepuasan karyawan dan jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan. Kinerja, juga disebut prestasi kerja, dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, dan sifat seseorang. Tingkat keberhasilan seseorang atau organisasi dalam tugasnya disebut sebagai "tingkat kinerja" (Sengkey & Dotulong, 2018) antar peran membutuhkan banyak waktu dan tekanan.

METODE PENELITIAN

Kajian ini menggunakan metode kuantitatif. Studi ini menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi untuk melihat bagaimana konflik multi-peran (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja (X3) berdampak pada efisiensi karyawan perempuan. Lingkungan kerja adalah variabel moderasi, dan variabel bebasnya adalah pertentangan multi-peran (X1). Variabel terikat adalah kinerja (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis korelasi Pearson dapat digunakan untuk menguji keabsahan data penelitian. Data dianggap valid apabila nilai analisis keseluruhan $\leq 0,01$ atau $\leq 0,05$. Hasil uji keabsahan data ditampilkankan pada Tabel .

Hasil Uji Hipotesis 1

Hasil pengolah data dengan menggunakan bantuan software PLS yang mana dalam menguji fungsi variabel moderasi menggunakan uji MRA atau analisis regresi moderat. Di bawah ini adalah hasil uji statistik variabel konflik peran ganda (X1), beban kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan variabel "konflik peran ganda" (X1) dan variabel "kinerja karyawan" (Y) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi variabel "kinerja karyawan" (X1) adalah 0,090, yang kurang dari 0,05. Jika nilai signifikansi variabel stres di tempat kerja (X2) sebesar 0,222 dan lebih besar dari 0,05, maka variabel stres kerja (X2) tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Sebaliknya, variabel beban kerja (X3) tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Jika nilai signifikansi variabel ini sebesar 0,835 atau lebih besar dari 0,05, maka variabel ini tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Ada nilai R-squared 0,096, yang menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja (X3) masing-masing memiliki pengaruh sebesar 9,6% terhadap variabel kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis 2

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda dan interaksi. Metode ini disebut analisis regresi moderat (MRA). Hasil uji statistik konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2), beban kerja (X3) dan lingkungan kerja (Z) ditunjukkan di bawah ini. Hasil menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Berdasarkan Tabel 4.19, nilai signifikansi interaksi variabel konflik peran ganda (X1) dan lingkungan kerja (Z) sebesar 0,452 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (Z) dapat mengurangi. Menurut nilai signifikansi variabel interaksi stres kerja (X2) dan lingkungan kerja (Z) sebesar 0,502, yang lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (Z) memoderasi atau tidak memoderasi pengaruh variabel stres kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Selain itu, variabel

interaksi beban kerja (X3) dan lingkungan kerja (Z) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,625, yang menunjukkan bahwa nilainya lebih besar dari 0,05.

Pengujian Hipotesis Parsial (uji t)

Tujuan uji hipotesis parsial adalah untuk menentukan seberapa penting peran variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t studi ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

Ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, berdasarkan nilai tabel pada uji-t sebesar 1.688. Ada kemungkinan bahwa variabel konflik peran ganda (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara parsial, dengan nilai signifikansi 0,090 atau lebih tinggi dari 0,05, yang menunjukkan bahwa pengaruh terdapat tetapi tidak signifikan.

Hipotesis 2

Ada bukti bahwa variabel stress kerja (X2) berdampak negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung adalah -1.246, sedangkan nilai t tabel adalah 1.688, dan nilai signifikansi adalah 0.222 di atas 0.05, yang menunjukkan dampak negatif.

Hipotesis 3

Karena variabel beban kerja (X3) secara parsial memengaruhi kinerja karyawan (Y), kami mengetahui bahwa nilai t hitungnya 2.10 lebih rendah dari nilai t tabel dan nilai signifikannya 0,835 lebih besar dari 0.05, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh.

Interpretasi Hasil

Studi Kasus Menggunakan Lingkungan Kerja (Z) sebagai Variabel Moderasi di PT untuk Mengetahui Dampak Konflik multi peran (X1), Stres Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan review penelitian yang dilakukan menjelaskan:

Efek Konflik Multi Peran Pada Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan menunjukkan variabel konflik multi-peran mempengaruhi kinerja karyawan wanita namun tidak signifikan. Adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan bankir dan pekerjaan ibu rumah tangga menyebabkan konflik peran ganda. Artinya, ada kemungkinan lebih besar bahwa individu mengalami masalah yang disebabkan oleh peran-peran tersebut. Kasmir (2016)

menjelaskan konflik multi-peran sebagai konflik yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan dan keluarga. Stres kerja seorang karyawan dapat meningkat sebagai akibat dari pertentangan kedua peran tersebut. Akibat konflik ini, karyawan tidak dapat fokus menjalankan pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan kantor secara bersamaan.

Efek Stres Kerja Pada Prestasi Kerja Pegawai

Studi ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan pada kinerja karyawan wanita secara signifikan. Dengan kata lain, lebih banyak stres kerja yang dialami karyawan wanita. Karyawan wanita, semakin buruk kinerja mereka. Secara khusus, sebuah penelitian menemukan bahwa 94,5% karyawan wanita mengalami stres kerja, namun meskipun mereka merasa stres di tempat kerja, karyawan wanita tetap memiliki kinerja yang lebih baik, yang membuktikan bahwa mereka berupaya menciptakan gaya kerja terbaik bagi perusahaan. Hal ini disebabkan masa stres kerja disebabkan karena usia karyawan berada pada fase eustress. Ketika stres adalah respons positif, sehat dan konstruktif terhadap stres. Berdasarkan hal tersebut, karyawan dapat mengubah stres yang dialaminya menjadi pendorong kinerjanya. Hasil tersebut sesuai dengan yang diperoleh (Sofiana dan Noveyana, 2020) (Ariani dan Agusdin (2017).

Efek Beban Kerja Pada Prestasi Kerja Pegawai

Studi ini menunjukkan bahwa beban pekerjaan berdampak positif pada kinerja pegawai wanita namun beban pekerjaan mempunyai dampak yang tidak signifikan terhadap kinerja mereka. Jumlah pekerjaan juga tergantung pada bagaimana karyawan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan apakah mereka menikmati pekerjaannya. Menurut (Hera et al, 2016) Jika karyawan mampu mencapai tujuannya dan menikmati penyelesaian seluruh tugas yang ditetapkan perusahaan, maka kinerjanya akan terus meningkat. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian.

Efek Konflik Multi Ganda Pada Prestasi Kerja Pegawai yang dimoderasi Lingkungan Kerja

Kajian ini menjelaskan bahwa signifikansi interaksi antara dua konflik peran dan lingkungan kerja dengan nilai 0,452. Dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja tidak dapat menjadi moderasi atau memperlemah dalam hubungan konflik multi-peran terhadap prestasi kerja karyawan perempuan. Lingkungan kerja organisasi memberikan kesan apabila seseorang cocok dengan organisasi dan pekerjaannya, maka pekerjaannya

akan membuahkan hasil yang baik. Artinya meskipun lingkungan kerja mendukung, namun konflik peran yang berbeda-beda pada banyak karyawan perempuan mempengaruhi kinerjanya.

Efek Stres Kerja Pada Prestasi Kerja Pegawai yang dimoderasi Lingkungan Kerja

Kajian ini menggambarkan bahwa signifikansi interaksi antara dua konflik peran dan lingkungan kerja senilai 0,452. Dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja mengurangi pengaruh konflik multi-peran terhadap prestasi kerja pegawai perempuan. Lingkungan kerja organisasi memberikan kesan bahwa jika seseorang cocok dengan organisasi dan pekerjaannya, maka pekerjaannya akan membuahkan hasil yang baik. Artinya meskipun lingkungan kerja mendukung, namun konflik peran yang berbeda-beda pada banyak karyawan perempuan mempengaruhi kinerjanya.

Efek Beban Kerja Pada Prestasi Kerja Pegawai yang dimoderasi Lingkungan Kerja

Kajian ini menunjukkan nilai signifikansi interaksi beban kerja dengan lingkungan kerja sebesar 0,625. Dapatan ini memberikan penjelasan berupa lingkungan kerja mengurangi dampak beban kerja pada prestasi kerja pegawai. Kajian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja pada sebuah organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Sekalipun karyawan Anda memiliki lingkungan kerja yang nyaman, hal itu mungkin tidak mempengaruhi beban kerja mereka. Dengan kata lain, meskipun karyawan perempuan bekerja pada lingkungan kerja yang kondusif, namun demikian hal ini tidak mempengaruhi beban kerja mereka, dan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak tidak bagus terhadap prestasi setiap karyawan. Kajian ini serupa dengan hasil yang dicapai oleh (Indriyanto dan Solovida, 2019).

KESIMPULAN

Kajian ini menemukan bahwa konflik multi-peran memengaruhi kinerja secara signifikan, stres kerja memengaruhi kinerja namun tidak secara signifikan, dan beban kerja memengaruhi kinerja dan tidak secara signifikan. Selain itu, hubungan konflik peran ganda dan kinerja lingkungan kerja tidak dapat menjadi moderator. Lingkungan kerja memperlemah pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Demikian juga lingkungan kerja memperlemah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti ini dapat menjadi referensi dalam mengkaji permasalahan sama dengan

menyelidiki komponen tambahan yang mempengaruhi dan berkontribusi terhadap kinerja pekerja. Peneliti di masa depan mungkin mengumpulkan sampel yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrie Frans Assa (2022). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout syndrome pada karyawan pt. Sinergi integra services. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol.6 No.3,
- Afandy, R. E. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Permoderasi. *Jurnal Ekonomika Bisnis, 07 (02), 77-86.*
- Afrilia, L. D., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 55 (02), 48-56.*
- Akbar, D. A. (2017). *Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. An Nisa' A, 12 (01), 33-48.*
- Al Mehrzi, N., Singh, S.K. (2016), Competing through employee engagement: A proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management, 65(6), 831-843.*
- Aprizal, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Panakkukang. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management), 2(2), 23-31*
- Ariani, S., Suparman, L., & Agusdin (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/Kota Se-Pulau Lombok. *Jurnal Magister Manajemen, 06 (01), 01-20.*
- Firmansyah, F., & Septiono, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelni (persero) Cabang Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management), 5(2), 45-54.*
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (IV). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Hera, Rasyidin, & Hasmin. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligp Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management, 01 (01), 119-135.*
- Indriyanto, D., & Solovida, G.T. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Burnout sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang). *Management Dynamic Conference 5 (MADIC 5), 179-197.*
- Kaimarehe, Y., Laan, R., & Muhran. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Maulafa dengan Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Kupang, 02 (03), 8-27.*
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- M Tafsir (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business Vol 2 No.2*

- Nabila, A., Utamin, H. N., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional dan Service pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73 (02), 57-67.
- Nazila, & Yuliana. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Aceh. *Prosiding SEMDI-UNAYA*, 03 (01), 273-282.
- Novianto, D., & Yuniati, D. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Galang Kreasi Sempurn. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4 (6).
- Noviyanto, D., & Yuniati, T. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Galang Kreasi Sempurna Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 04 (06).
- Rolos, S., & Runawas. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnins*, 06 (04), 19-27.
- Sengkey, W. S., Riring, F., & Dotulong, L. H. O. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 05 (03), 4565-4574.
- Shmailan, A.S.B. (2016), The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1-8.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 08 (01), 1-15.
- Sugiyanto, E., Irawati, Z., & Padmanty, S. (2016). Konflik Pekerja-Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Rumah Sakit Berbasis Islam di Surakarta). *Jurnal of Islamic Economics and Business*, 09 (01), 27-52.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasi (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal E-Coment Global*, 02 (01), 40-50.
- Wijaya, Candra, 2017. *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 151-177. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp151-177>.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Peran Ganda

| No | Pertanyaan | rhitung | Rtabel | Keterangan |
|----|------------|---------|--------|------------|
| 1 | X1.1 | 0.875 | 0.270 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0.877 | 0.270 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0.847 | 0.270 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0.818 | 0.270 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0.858 | 0.270 | Valid |
| 6 | X1.6 | 0.820 | 0.270 | Valid |

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

| No | Pertanyaan | rhitung | Rtabel | Keterangan |
|----|------------|---------|--------|------------|
| 1 | X2.1 | 0.742 | 0.270 | Valid |
| 2 | X2.2 | 0.776 | 0.270 | Valid |
| 3 | X2.3 | 0.799 | 0.270 | Valid |
| 4 | X2.4 | 0.793 | 0.270 | Valid |
| 5 | X2.5 | 0.843 | 0.270 | Valid |
| 6 | X2.6 | 0.757 | 0.270 | Valid |
| 7 | X2.7 | 0.821 | 0.270 | Valid |
| 8 | X2.8 | 0.847 | 0.270 | Valid |
| 9 | X2.9 | 0.861 | 0.270 | Valid |
| 10 | X2.10 | 0.759 | 0.270 | Valid |

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

| No | Pertanyaan | rhitung | Rtabel | Keterangan |
|----|------------|---------|--------|------------|
| 1 | X3.1 | 0.863 | 0.270 | Valid |
| 2 | X3.2 | 0.691 | 0.270 | Valid |
| 3 | X3.3 | 0.771 | 0.270 | Valid |
| 4 | X3.4 | 0.822 | 0.270 | Valid |
| 5 | X3.5 | 0.797 | 0.270 | Valid |
| 6 | X3.6 | 0.798 | 0.270 | Valid |
| 7 | X3.7 | 0.593 | 0.270 | Valid |
| 8 | X3.8 | 0.288 | 0.270 | Valid |

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| No | Pertanyaan | rhitung | Rtabel | Keterangan |
|----|------------|---------|--------|------------|
| 1 | Y1 | 0.873 | 0.270 | Valid |
| 2 | Y2 | 0.842 | 0.270 | Valid |
| 3 | Y3 | 0.825 | 0.270 | Valid |
| 4 | Y4 | 0.813 | 0.270 | Valid |
| 5 | Y5 | 0.807 | 0.270 | Valid |
| 6 | Y6 | 0.503 | 0.270 | Valid |

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

| No | Pertanyaan | rhitung | Rtabel | Keterangan |
|----|------------|---------|--------|------------|
| 1 | Z1 | 0.762 | 0.270 | Valid |
| 2 | Z2 | 0.778 | 0.270 | Valid |
| 3 | Z3 | 0.825 | 0.270 | Valid |
| 4 | Z4 | 0.834 | 0.270 | Valid |
| 5 | Z5 | 0.795 | 0.270 | Valid |
| 6 | Z6 | 0.790 | 0.270 | Valid |
| 7 | Z7 | 0.794 | 0.270 | Valid |

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Keterangan |
|----|---------------------|----------------------|------------|
| 1 | Konflik Peran Ganda | 0.808 | Reliabel |
| 2 | Stres Kerja | 0.782 | Reliabel |
| 3 | Beban Kerja | 0.784 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Karyawan | 0.793 | Reliabel |
| 5 | Lingkungan Kerja | 0.790 | Reliabel |

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis 1

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 26.077 | 2.185 | | 11.934 | .000 |
| Konflik Peran Ganda | .181 | .104 | .370 | 1.745 | .090 |
| Stres Kerja | -.064 | .052 | -.309 | -1.246 | .222 |
| Beban Kerja | .018 | .086 | .048 | .210 | .835 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawati

Tabel 8. Hasil Uji RSquare

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .309 ^a | .096 | .011 | 1.58788 |

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

Tabel 9 .Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 38.089 | 26.895 | | 1.416 | .168 |
| Konflik Peran Ganda | -.668 | 1.122 | -1.368 | -.596 | .556 |
| Stres Kerja | .613 | 1.005 | 2.941 | .610 | .547 |
| Beban Kerja | -.498 | 1.054 | -1.325 | -.472 | .640 |
| Lingkungan Kerja | -.384 | .089 | -.714 | -.474 | .639 |
| Konflik Peran Ganda X Lingkungan Kerja | .026 | .034 | 2.377 | .763 | .452 |
| Stres Kerja X Lingkungan Kerja | -.021 | .030 | -3.926 | -.681 | .502 |
| Beban Kerja X Lingkungan Kerja | .016 | .032 | 1.651 | .494 | .625 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawati

Tabel 10. Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 26.077 | 2.185 | | 11.934 | .000 |
| Konflik Peran Ganda | .181 | .104 | .370 | 1.745 | .090 |
| Stres Kerja | -.064 | .052 | -.309 | -1.246 | .222 |
| Beban Kerja | .018 | .086 | .048 | .210 | .835 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawati