

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, BEBAN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
WANITA PADA PT. CANDI MEKAR PEMALANG DENGAN  
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

**RIZKY NUR FADHILLAH**

**NIM : 2013116267**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN 2021**

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PADA PT. CANDI MEKAR PEMALANG DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

**RIZKY NUR FADHILLAH**

**NIM : 2013116267**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN 2021**

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizky Nur Fadhillah

NIM : 2013116267

Judul Skripsi : **Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Candi Mekar Pemalang dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening**

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 21 Oktober 2021

Yang Menyatakan,



Rizky Nur Fadhillah

## NOTA PEMBIMBING

**Ria Anisatus Sholihah, M.S.A.**

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Rizky Nur Fadhillah

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

*c.q.* Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

PEKALONGAN

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudari:

Nama : **Rizky Nur Fadhillah**  
NIM : **2013116267**  
Juduk Skripsi : **Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Candi Mekar Pemalang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Pekalongan, 21 Oktober 2021

Pembimbing,



**Ria Anisatus Sholihah, M.S.A.**

NIP. 19870630 201801 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan, [www.febi.iainpekalongan.ac.id](http://www.febi.iainpekalongan.ac.id)

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara:

Nama : Rizky Nur Fadhillah  
NIM : 2013116267  
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Candi Mekar Pemalang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.

Telah diujikan pada hari Rabu tanggal 03 November 2021 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji,

Penguji I

Muh. Izza, M.S.I.  
NIP. 1979072620 1608D1 0963

Penguji II

M. Taufiq Abadi, M.M.  
NIP. 199108282019031007

Pekalongan, 03 November 2021  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H.M.H.  
NIP. 197502201999032001

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah wa syukurillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan segala nikmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Semoga dengan terselesaikannya skripsi ini, dapat menjadi awal keberhasilan saya dalam meraih cita-cita. Dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan karya ini sebagai bentuk keberhasilan dari perjalanan yang luar biasa kepada:

1. Rasa syukur kepada Allah SWT, Tuhan yang selalu memberikan kenikmatan dan kemudahan dalam setiap langkah, atas ridho dan karunia-Nya saya dapat menyelesaikan tugas akhir yang sangat luar biasa ini;
2. Kedua orang tua saya, Bapak Sujarwo dan Ibu Taryati yang telah memberikan segala kasih sayang dan dukungan selama ini. Setiap saat selalu mendoakan dan merestui setiap pilihanku, selalu mengajarkan untuk selalu berdo'a dan berusaha, sekali lagi terima kasih orangtuaku, engkau lah anugerah terindah;
3. Terima kasih juga untuk dosen pembimbing Ibu Ria Anisatus Sholihah, M.S.A. yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Terima kasih sudah telah banyak memberi arahan dan motivasi untuk perkembangan pribadi dan sekaligus skripsi ini;
4. Terima kasih juga untuk dosen penasehat akademik (DPA) Bapak Muhammad Aris Syafi'i, M.E.I. yang tak lupa selalu menanyakan kabar skripsi saya, serta terima kasih kepada dosen-dosen yang telah memberikan pengetahuan untuk saya;

5. Untuk diri saya sendiri, terima kasih sudah berjuang hingga sampai ke titik ini. Perjuangan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini tentunya tidak luput dari halangan dan cobaan. Sekali lagi terima kasih untuk diri saya sendiri yang tidak menyerah dengan keadaan sesulit apapun;
6. Terima kasih untuk sahabat- sahabat terbaik dalam hidup saya, A'yun, Kinta, Dila, Desy, Nisa, Mufrodah, Nurjanah, Rara, terima kasih telah menjadi sahabat yang tak pernah bosan mendengar curahan hatiku;
7. Terima kasih untuk teman-teman relawan yang telah memberi warna dalam perjalanan hidupku;
8. Terima kasih juga untuk keluarga besar Bani Wardi dan Bani Dulbari yang selalu memberikan dukungan kepadaku;
9. Tak lupa untuk teman-teman ekonomi syariah IAIN Pekalongan angkatan 2016, terima kasih telah memberikan pengalaman yang tak terlupakan;
10. Almamater tercinta IAIN Pekalongan yang sudah memberikan banyak cerita dan pengajaran semasa kuliah.

## **MOTTO**

*The human spirit is stronger than anything that can happen to it.*

(C.C. Scott)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al Insyirah: 5)

## ABSTRAK

### **RIZKY NUR FADHILLAH. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Candi Mekar Pemalang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening***

Sejak adanya kebijakan pemerintah tentang peran ganda wanita, kini wanita mempunyai dua peran sekaligus yaitu peran tradisi dan peran transisi. Dimana peran tradisi ini wanita menjalankan kodratnya sebagai seorang wanita dan peran transisi ini wanita menjalankan peranannya untuk ikut berpartisipasi dalam proses pembangunan dengan cara bekerja. Namun untuk menjalankan dua peran sekaligus tersebut tidaklah mudah. Wanita yang sudah terjun di dunia kerja tentu memiliki konflik peran ganda bagi semua wanita yang sudah menikah.

Pada penelitian ini, penulis meneliti tentang pengaruh konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja dan kinerja karyawan wanita di PT Candi Mekar. Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan yaitu sebanyak 129 yang diambil dengan cara teknik *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *path analysis* atau analisis jalur.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda wanita berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = -3,295 < t_{tabel} = -1,97928$ . Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Nilai signifikansi sebesar  $0,014 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 2,497 > t_{tabel} = 1,97928$ . Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Nilai signifikansi sebesar  $0,031 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 2,187 > t_{tabel} = 1,97928$ . Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = -5,449 < t_{tabel} = -1,97928$ . Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 8,561 > t_{tabel} = 1,97928$ . Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 3,017 > t_{tabel} = 1,97928$ . Lingkungan kerja negatif dan signifikan berpengaruh terhadap stres kerja. Nilai signifikansi sebesar  $0,031 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = -2,187 < t_{tabel} = -1,97928$ . Stres kerja memediasi hubungan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita. Nilai  $t_{hitung} = -4,577089 < t_{tabel} = -1,97928$ . Stres kerja memediasi hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita. Nilai  $t_{hitung} = -2,619096 < t_{tabel} = -1,97928$ . Stres kerja memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan wanita. Nilai  $t_{hitung} = 2,008850 > t_{tabel} = 1,97928$ .

**Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan Wanita**

## ABSTRACT

### **RIZKY NUR FADHILLAH. Work Family Conflict, Workload, and Work Environment on the Performance of Female Employees at PT. Candi Mekar Pemalang With Work Stress As Intervening Variable**

Since the government policy regarding the dual role of women, now women have two roles at once, namely the role of tradition and the role of transition. Where the role of this tradition is that women carry out their nature as women and in this transitional role, women carry out their roles to participate in the development process by working. But to carry out these two roles at once is not easy. Women who have entered the world of work certainly have a dual role conflict for all married women.

In this study, the authors examine work family conflict, workload, and work environment on work stress and performance of female employees at PT Candi Mekar. This research is a type of field research with a quantitative approach. In this study, the sample used was 129 which was taken by means of purposive sampling technique. The data analysis used in this research is path analysis or path analysis.

The results of this study indicate that work family conflict has a negative and significant effect on the performance of female employees. The significance value is  $0.001 < 0.05$  and the  $t_{\text{count}} = -3.295 < t_{\text{table}} = -1.97928$ . Workload has a positive and significant effect on the performance of female employees. The significance value is  $0.014 < 0.05$  and the  $t_{\text{count}} = 2.497 > t_{\text{table}} = 1.97928$ . The work environment has a positive and significant effect on the performance of female employees. The significance value is  $0.031 < 0.05$  and the  $t_{\text{count}} = 2.187 > t_{\text{table}} = 1.97928$ . Job stress has a negative and significant effect on the performance of female employees. The significance value is  $0.000 < 0.05$  and the  $t_{\text{count}} = -5.449 < t_{\text{table}} = -1.97928$ . Work family conflict has a positive and significant effect on work stress. The significance value is  $0.000 < 0.05$  and the  $t_{\text{count}} = 8,561 > t_{\text{table}} = 1,97928$ . Workload has a positive and significant effect on work stress. The significance value is  $0.003 < 0.05$  and the  $t_{\text{count}} = 3.017 > t_{\text{table}} = 1.97928$ . The work environment has a negative and significant effect on work stress. The significance value is  $0.031 < 0.05$  and the  $t_{\text{count}} = -2.187 < t_{\text{table}} = -1.97928$ . Job stress mediates the relationship of work family conflict on the performance of female employees. The value of  $t_{\text{count}} = -4.577089 < t_{\text{table}} = -1.97928$ . Job stress mediates the relationship between workload and performance of female employees. The value of  $t_{\text{count}} = -2.619096 < t_{\text{table}} = -1.97928$ . Job stress mediates the relationship between the work environment and the performance of female employees. The value of  $t_{\text{count}} = 2.008850 > t_{\text{table}} = 1.97928$ .

**Keywords : Work Family Conflicts, Workload, Work Environment, Job Stress, Female Employee Performance**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H. selaku Dekan FEBI IAIN Pekalongan
2. Dr. Tamamudin, M.M. selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI IAIN Pekalongan
3. Muhammad Aris Safi'i, M.E.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah FEBI IAIN Pekalongan
4. Happy Sista Devy, M.M. selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah FEBI IAIN Pekalongan
5. Ria Anisatus Sholihah, M.S.A. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
6. Muhammad Aris Syafi'i, M.E.I. selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA)
7. Muh. Izza, M.S.I. selaku dosen penguji I dan M. Taufiq Abadi, M.M. selaku dosen penguji II;

8. Pihak PT. Candi Mekar Pematang yang telah banyak membantu dalam memperoleh data yang saya perlukan;
9. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral;
10. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekalongan, 21 Oktober 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>TRANSLITERASI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xxii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
D. Sistematika Pembahasan .....	9
<b>BAB II .....</b>	<b>11</b>
<b>LANDASAN TEORI.....</b>	<b>11</b>
A. Landasan Teori .....	11
B. Telaah Pustaka .....	20
C. Kerangka Berfikir .....	38
D. Hipotesis .....	38
<b>BAB III.....</b>	<b>42</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
A. Jenis Penelitian .....	42
B. Pendekatan Penelitian .....	42
C. <i>Setting</i> Penelitian .....	42
D. Populasi dan Sampel .....	42
E. Variabel Penelitian .....	43
F. Sumber Data .....	49
G. Teknik Pengumpulan Data.....	49
H. Metode Analisis Data.....	50
<b>BAB IV .....</b>	<b>59</b>
<b>ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>

A. Gambaran Umum PT. Candi Mekar .....	59
B. Karakteristik Responden.....	66
C. Analisis Data.....	70
D. Pembahasan Hipotesis .....	91
<b>BAB V.....</b>	<b>105</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>105</b>
A. Kesimpulan .....	105
B. Keterbatasan Penelitian.....	107
C. Saran .....	107
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>114</b>
Lampiran 1 .....	114
Lampiran 2 .....	115
Lampiran 3 .....	116
Lampiran 4 .....	122
Lampiran 5 .....	134
Lampiran 6 .....	144
Lampiran 7 .....	148
Lampiran 8 .....	149
Lampiran 9 .....	150
Lampiran 10 .....	152

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

### 1. Konsonan

Fenom-fenom konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa		es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha

د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
سین	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
صد	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	’	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
أ= a		أ= ā
إ= i	أِي= ai	إِي= ī
أ= u	أُو= au	أُو= ū

## 3. Ta Marbutah

*Ta Marbutah* hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرأة جميلة      ditulis      *mar'atun jamīlah*

*Ta Marbutah* mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة      ditulis      *fātimah*

## 4. Syaddad (*tasydid*, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا      ditulis      *rabbānā*

البر      ditulis      *al-birr*

## 5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس	ditulis	<i>asy-syamsu</i>
الرجل	ditulis	<i>ar-rajulu</i>
السيدة	ditulis	<i>as-sayyidah</i>

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر	ditulis	<i>al-qamar</i>
البديع	ditulis	<i>al-badī’</i>
الجلال	ditulis	<i>al-jalāl</i>

## 6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof / ‘ /.

Contoh:

أمرت	Ditulis	<i>Umirtu</i>
شيء	Ditulis	<i>syai’un.</i>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1	Realisasi Produksi PT. Candi Mekar Pemasang Dari Tahun 2016-2020, 5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu, 20
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel, 45
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas, 70
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas, 72
Tabel 4.3	Hasil Uji Normalitas, 73
Tabel 4.4	Hasil Uji Heterokedastisitas Sub Struktur 1, 74
Tabel 4.5	Hasil Uji Heterokedastisitas Sub Struktur 2, 76
Tabel 4.6	Hasil Uji Multikolinearitas Sub Struktur 1, 78
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinearitas Sub Struktur 2, 79
Tabel 4.8	Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ), 79
Tabel 4.9	Hasil Uji t Sub Struktur 1, 81
Tabel 4.10	Hasil Uji t Sub Struktur 2, 82
Tabel 4.11	Hasil Regresi Linear Berganda Sub Struktur 1, 84
Tabel 4.12	Hasil Regresi Linear Berganda Sub Struktur 2, 85

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Hipotesis, 91

## **DAFTAR GAMBAR**

- Gambar 2.1 Kerangka Berpikir, 38
- Gambar 3.1 Analisis Jalur, 55
- Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi PT. Candi Mekar, 61
- Gambar 4.2 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, 67
- Gambar 4.3 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir,  
68
- Gambar 4.4 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja, 68
- Gambar 4.5 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan, 69
- Gambar 4.6 Grafik Scatterplot Sub Struktur 1, 75
- Gambar 4.7 Grafik Scatterplot Sub Struktur 2, 77
- Gambar 4.8 Model Analisis Jalur, 87

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Surat Pengantar Penelitian, 113
- Lampiran 2 Surat Keterangan Selesai Penelitian, 114
- Lampiran 3 Kuesioner, 115
- Lampiran 4 Data Mentah Hasil Penelitian, 122
- Lampiran 5 Uji Instrumen, 134
- Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik, 144
- Lampiran 7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), 148
- Lampiran 8 Uji Hipotesis, 149
- Lampiran 9 Analisis Jalur, 150
- Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup, 152

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Beberapa tahun terakhir ini, laju perekonomian Indonesia tumbuh sangat cepat yang tentunya memberikan dampak dalam kehidupan sehari-hari, sebagai contohnya kebutuhan keluarga semakin meningkat. Meningkatnya kebutuhan dalam keluarga tentunya menjadi tuntutan semua anggota keluarga untuk berkontribusi dalam pemenuhan ekonomi keluarganya, tak terkecuali wanita.

Dalam perekonomian keluarga, kontribusi wanita terlihat dari kecenderungannya didalam angkatan kerja (Komara, 2021). Menurut data BPS, angkatan kerja wanita pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebanyak 1,32 persen dari 52,11 juta orang pada tahun 2019 dan pada tahun 2020 menjadi 54,19 juta orang (BPS, 2020). Dari data tersebut, menunjukkan bahwa terjadi peningkatan pada angkatan kerja wanita.

Angkatan kerja wanita sangat dibutuhkan karena wanita sebagai salah satu agen perubahan bangsa yang memiliki peran penting dalam proses pembangunan ekonomi (Karomah, 2019). Salah satu peran penting wanita yaitu dapat dilihat dari kinerjanya dalam membantu meningkatkan hasil usaha perusahaan terutama dalam hal produktivitas dan peningkatan laba.

Kinerja karyawan akan mencerminkan bagaimana kualitas perusahaan tersebut. Kinerja adalah ukuran hasil kerja yang diharapkan dalam bentuk terbaik (Robbins, 2006). Kinerja bukan hanya berorientasi pada hasil kerja

semata namun juga pada proses keberlangsungan kerja itu sendiri (Nur, 2013). Kinerja menyatakan tentang bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan guna mencapai sebuah hasil dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila kinerja karyawan tersebut optimal, dilakukan sesuai dengan standar perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan (Yukitasari, 2020). Oleh sebab itu, sudah menjadi tanggung jawab seorang karyawan untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Di zaman sekarang, dimana IPTEK berkembang dengan pesat, menjadikan batasan laki-laki dan perempuan untuk berkarir menjadi semakin terkikis. Memiliki pekerjaan dan jabatan yang menggiurkan di perusahaan adalah sejalan dengan konsep emansipasi. Dalam konsep emansipasi, perempuan juga ingin dihargai seperti halnya laki-laki. (Hielmy, 2017).

Berkaitan dengan emansipasi, partisipasi perempuan terkait dengan peran tradisi dan peran transisi. Peran tradisional termasuk peran perempuan sebagai istri, ibu, dan pengurus rumah tangga (Herlina, 2019). Peran tradisi juga dapat diartikan sebagai peran yang sesuai dengan kodratnya seorang perempuan. Sementara peran perempuan sebagai pekerja, anggota masyarakat dan pembangunan manusia termasuk dalam peran transisi perempuan (Komara, 2021). Namun sangatlah tidak mudah berperan sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Dalam dunia karier, peran ganda inilah yang menyebabkan wanita yang telah menikah dan memiliki anak memikul peran dan tanggungjawab yang lebih berat daripada wanita *single* (Darmawati, 2019). Karena apabila karyawan wanita tidak mampu membagi waktunya dalam hal

urusan keluarga dan pekerjaan maka dapat memunculkan konflik diantara keduanya, konflik inilah yang dinamakan dengan konflik peran ganda (Burhanuddin dkk, 2018).

Disatu sisi, seorang wanita dalam keluarga yang berperan sebagai ibu rumah tangga dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus keluarga dan membesarkan anak. Dan disisi lain, seorang wanita juga dituntut berperan sebagai pekerja yang harus menunjukkan kinerja yang baik untuk perusahaan tempat mereka bekerja (Akbar, 2017). Greenhouse & Beutell dalam (Nauli & Setiawan, 2018) menyatakan konflik peran ganda merupakan suatu konflik antara keluarga dan pekerjaan yang memerlukan peran sama. Menurut Karomah (2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran ganda dan kinerja karyawan wanita. Namun berbeda dengan Ismiati (2020) yang mana dalam penelitiannya menjelaskan tidak ada pengaruh antara konflik peran ganda dan kinerja karyawan.

Selain konflik peran ganda, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Kinerja yang optimal yaitu berkaitan penyelesaian beban kerja. Beban kerja merupakan proses penentuan waktu kerja yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Dalam penelitian yang dilakukan Mawardah (2019) ia menjelaskan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Sinurat & Doloksaribu (2019) juga menjelaskan ada pengaruh positif signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

Kinerja yang tidak produktif juga bisa disebabkan karena faktor lain, seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja akan terasa nyaman jika lingkungannya kondusif sehingga kerja karyawan menjadi produktif (Sazly & Permana, 2020). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam tugas yang diberikan (Nitisemito, 2002). Wahida (2019) dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan wanita. Demikian juga menurut Yukitasari (2020) dimana dalam penelitiannya menjelaskan bahwa lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja.

Selain konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja, stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan wanita. Beberapa tuntutan pekerjaan terkadang dapat menyebabkan stres. Stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari hubungan antara orang dan pekerjaan, yang ditandai dengan perubahan artifisial yang memaksa mereka menyimpang dari fungsi normalnya (Robbins, 2006). Menurut Massie, dkk (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nauli & Setiawan (2018) menjelaskan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja.

PT. Candi Mekar adalah perusahaan industri yang bergerak dibidang tekstil. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1982 , sehingga dapat dikatakan PT. Candi Mekar merupakan pabrik tekstil tertua yang ada di Kabupaten Pemalang. Jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Candi Mekar Pemalang per Januari 2021 yaitu sejumlah 944 orang dengan 469 karyawan pria serta 475 karyawan

wanita. Disini dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan wanita pada PT. Candi Mekar Pemalang lebih mendominasi daripada karyawan pria.

Tabel 1.1 Realisasi Produksi PT. Candi Mekar Pemalang Dari Tahun 2016-2020

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah (yard)</b>
2016	11.853.254
2017	11.722.730
2018	10.247.164
2019	11.224.842
2020	11.533.088

Sumber : PT. Candi Mekar, 2021.

Tabel 1.1 diatas menunjukkan realisasi produksi PT. Candi Mekar dari tahun 2016-2020, dimana jenis tekstil yang dihasilkan adalah kain mori. Menurunnya realisasi produksi yang terjadi dalam rentang waktu 5 tahun tersebut dapat disebabkan karena kemungkinan adanya stres yang dirasakan oleh karyawan baik karena beban kerja yang terlalu banyak ataupun lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Selain itu, karena sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Candi Mekar adalah wanita yang sudah menikah yang memiliki peran ganda yaitu mengurus rumah tangga sekaligus bekerja pada perusahaan sehingga dalam

bekerja mereka tidak optimal yang pada akhirnya berpengaruh pada menurunnya kinerja mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Candi Mekar Pemalang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.”

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang?
5. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang?

8. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*?
9. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*?
10. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang.
- b. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang.
- d. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang.
- e. Untuk mengetahui apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang.
- f. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang.

- g. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang.
- h. Untuk mengetahui apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*.
- i. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*.
- j. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Teoritis

- 1) Sebagai bentuk kontribusi perkembangan ilmu pengetahuan, berguna menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan memberikan wawasan keilmuan bagi peneliti.
- 2) Hasil penelitian ini bisa dimanfaatkan untuk bahan kajian dalam menambah wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dan juga kinerja karyawan wanita.

### b. Manfaat Praktis

#### 1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada PT. Candi Mekar Pemalang terkait dengan konflik peran ganda,

beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, serta kinerja karyawan wanita.

2) Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan sebagai data dan informasi tentang adanya industri tekstil di Kabupaten Pematang Jaya.

#### **D. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bagian awal dari penelitian ini yang menguraikan gambaran umum dari permasalahan dalam penelitian untuk mengetahui arah penelitian dan memberikan dasar atau acuan untuk bab-bab selanjutnya.

##### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini merupakan bagian kedua dari penelitian ini yang berisi pendapat para ahli atau teori yang mendukung penelitian ini.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini merupakan bagian ketiga dari penelitian ini yang menjelaskan alasan penggunaan pendekatan kuantitatif, penjelasan spesifik lokasi penelitian, dan strategi penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian ilmiah yang legal dan memiliki kaidah ilmiah yang *universal*.

##### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan bagian keempat dari penelitian ini yang menjelaskan hasil analisis data yang meliputi deskripsi objek penelitian, deskripsi data responden, serta pembahasan hasil analisis dan pengujian hipotesis.

## BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian terakhir dari penelitian ini dan berisi penutup yaitu kesimpulan dan saran dari keseluruhan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh konflik peran ganda, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Candi Mekar Pemalang dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konflik peran ganda memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang. Sehingga semakin tinggi konflik peran ganda yang terjadi pada karyawan wanita maka tingkat kinerjanya akan semakin menurun.
2. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang. Sehingga semakin banyak beban kerja yang dibebankan kepada karyawan wanita maka tingkat kinerjanya akan semakin meningkat.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang. Sehingga semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang. Sehingga semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan wanita maka akan semakin menurunkan kinerja.

5. Konflik peran ganda memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang. Sehingga semakin tinggi konflik peran ganda yang dirasakan oleh karyawan wanita maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami.
6. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang. Sehingga semakin banyak beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka tingkat stres kerja akan semakin meningkat.
7. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang. Sehingga semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan.
8. Stres kerja mampu memediasi konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang. Sehingga konflik peran ganda yang dirasakan oleh karyawan wanita yang meningkat akan memicu terjadinya stres kerja sehingga akan menurunkan kinerjanya.
9. Stres kerja mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang. Sehingga beban pekerjaan yang diberikan tidak terselesaikan dengan baik maka akan memicu timbulnya stres sehingga dapat menurunkan kinerja.
10. Stres kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan wanita PT. Candi Mekar Pemalang. Sehingga lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat mengurangi stres kerja sehingga kinerja karyawan

menjadi meningkat.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan sehingga peneliti ingin memberikan saran untuk penelitian selanjutnya, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan 4 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu konflik peran ganda, beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya meneliti konflik peran ganda, beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja pada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tekstil. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian pada perusahaan yang bergerak di bidang lain seperti farmasi, kosmetik, makanan dan minuman, otomotif, kimia, logam, dan bidang lainnya.

## **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan simpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran yang penulis sampaikan antara lain:

1. Bagi perusahaan, sebaiknya lebih memperhatikan hari libur kerja karyawan untuk berlibur atau menikmati waktu lebih untuk bersama keluarga, sehingga karyawan bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga dengan baik. Perusahaan juga diharapkan dapat memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan supaya karyawan tidak stres terhadap

pekerjaannya, misalnya dengan menurunkan beban kerja karyawan. Dan perusahaan juga diharapkan dapat memberikan lingkungan kerja yang tenang dan aman kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga hasil pekerjaannya maksimal.

2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian menggunakan model yang berbeda dengan objek yang berbeda serta menambahkan variabel, sebagai contoh menambahkan variabel disiplin dan motivasi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Dari Buku

- Alim, I. S. (2017). *Hedonisme Preferensi dalam Mengkonsumsi Daging*. Jakarta: CV Absolute Media.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Endra, F. (2017). *Pedoman Metodologi Penelitian*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Ghibson et al. (1995). *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Ce. (2018). *Mahir Menguasai SPSS Mudah Mengolah Data dengan IBM SPSS Statistic 25*. Yogyakarta: Depublish.
- Herrianto, R. (2010). *Keselamatan Kerja*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya grup).
- Mangkunegara, Anwar P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nalim, Y., & Turmudi, S. (2012). *Statistika Deskriptif*. Pekalongan: STAIN Pekalongan Press.
- Nitisemito, A. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS Untuk Mahasiswa, Dosen, dan Praktisi*. Ponorogo: CV Wade Group.
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Purwoto, A. (2007). *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta: Grasindo.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Penerbit Depublish.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

- Santoso, P. B., dkk. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Sariyathi, Ni Ketut. (2007). Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Kajian Teori). *Buletin Studi Ekonomi*, 12(1), 59-68.
- Sarmanu. (2017). *Metodologi Penelitian*. Surabaya: Airlangga University Pers.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, B. (2005). *Analisis Multivariate Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sinaga, E. K., dkk. (2019). *Statistika Teori dan Aplikasi Pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sitinjak, T., dkk. (2004). *Model Matriks Konsumen untuk Menciptakan Superior Customer Value*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suprianto, A. S., & Maharani, V. (2017). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN Malang Press.
- Sutianah, C. (2020). *Pengembangan Karakter Kebangsaan dan Karakter Wirausaha Melalui Implementasi Model Pembelajaran Teaching Factory*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Suwatno, H., Priansa, Doni. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wicaksono, Yudhy. (2006). *Aplikasi Excel dalam Menganalisis Data*. Jakarta: PT. Efek Media Komputindo.

### **Dari Jurnal**

- Adani, T. N., Dudija, N. (2020). Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit QIM Batang). *e-Proceeding of Management*, 7(2), 2526.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, Rita N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2811-2820.
- Akbar, D. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan dan Stres Kerja. *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender dan Anak*, 12(1), 33-48.

- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). *Impact of Work -Family Conflict, Job Stress an Job Satisfaction in Seafarer Performance. International Journal of Environmental Research an Public Heatlh*, 17(7), 2191.
- Audina, M., & Andri, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara Sei Rokan. *Jurnal JOM FISIP*, 3(1), 9-10.
- Burhanuddin, T. D., Sjahrudin, H., & Mus, A. M. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja.
- Darmawati, D. (2019). *Work Family Conflict* (Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga).
- Fadhilah, U. (2020). Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 351-369.
- Febriyanti, R. D., & Banowo, A. D. B. (2019). Pengaruh Jumlah Penduduk Miskin terhadap Pengalokasian belanja Pendidikan dengan Alokasi Dana Desa (ADD) dan Dana Desa Sebagai Variabel Moderating Tahun 2017. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(2), 188.
- Fitria., & Kartini. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Musirawas Lestari Makmur, Kabupaten MusiRawas. *Jurnal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 1(2), 261.
- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh. (2017). *Work Family Conflict* pada *Single Parent*. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 381-398.
- Herlina, S. A. (2019). Peran Ibu Rumah Tangga Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga (Studi pada Pekerja di Pengolahan Sarang Burung Walet "CV Perdana Jaya" Bojonegoro. *Tesis*, Universitas Bojonegoro. Bojonegoro.
- Hielmy, M. R. (2017). Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja: Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Tesis*, UIN Sunan Gunung Jati. Bandung.
- Ismiati, N. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang.
- Karomah, R. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kera Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi pada PT. Sukorintex Batang). *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 71-81.
- Komara, S. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 96-104.

- Marbella, R. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di RS Mitra Medika Bondowoso. *Skripsi*, Universitas Jember. Jember.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41-49.
- Mawardah, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Skripsi*, UIN Suska. Riau.
- Nauli, G. G., & Setiawan, H. H. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Jaya Textile Industry Di Kabupaten Bandung (Studi Kasus Pada Karyawan Wanita di Divisi Spinning 4). *Tesis*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan. Bandung.
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Pradana, L. R. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Pegawai Wanita Sebagai Pemediasi Pada PT. Bank BRI, Tbk Area Jember. *Tesis*, Universitas Jember. Jember.
- Priyandi, Riki. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Tesis*, Univeritas Sumatera Utara. Sumatera Utara.
- Resianingrum, M. D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada PT. BPR Bank Jombang). *Tesis*, STIE PGRI Dewantara. Jombang.
- Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal GentiarasManajemen dan Akuntansi*, 13(1), 51-59.
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perspektif*, 18(2), 209-217.
- Sholikhah, F. (2020). Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan BRI Syariah KC Semarang). *Skripsi*, IAIN Salatiga. Salatiga.

- Sinurat, E. J., & Doloksaribu, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 3(2), 125-131.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). *Relation of Work- Life Balance, Work-Family Conflict, and Family-Work Conflict with The Employee Performance- Moderating Role of Job Satisfaction. South Asian Journal of Business Studies*.
- Sulisvi, Kustiyah, E., & Widayanti, R. (2019). Analisis pengaruh Konflik Peran Ganda, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Globaindo Intimates Di Klaten. *Jurnal Edunomika*, 3(2), 511-516.
- Tabassum, H., Farooq, Z., & Fatima, I. (2017). *Work Family Conflict, Perceived Work Overload an Work Exhaustion in Employees of Banking Sector. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(1), 340-352.
- Wahida, A. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Bank BRI Cabang Palopo. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 8(1), 1-5.
- Yukitasari, Shinta. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat. *Skripsi*, Universitas Jember. Jember.
- Zakaria, M. R. A. (2018). Pengalihan Peran Sementara Pengasuhan Anak dari Orang Tua ke Nenek dan Kakek. *Tesis*, Universitas Airlangga. Surabaya.
- Zilmaidarleni, Rini, S., & Yuki, F. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. *Jurnal EcoGen*, 2(1), 61-68.

### **Dari Internet**

BPS. (2020, November 30). Retrieved from bps.go.id:  
<https://www.bps.go.id/publication/2020/11/30/307a288d678f91b9be362021/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2020.html>