

ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*
DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Mukhamad Riza Irawan¹ M. Shofiyudin²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

Email: riza.irawan@gmail.com¹

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received:

Received in revised form:

Accepted:

Available online:

Keywords: Burnout, Dual Role Conflict, Performance, Psychological Well-Being

Paper type

Artikel penelitian

This research aims to examine and analyze the influence of dual role conflict, psychological well-being and burnout on the performance of married female employees at PT. Cipta Alam Prima Batang. This research is a causal type of quantitative research with research subjects of 65 respondents. The data collection method uses a questionnaire. The data analysis method used is multiple linear regression with the SPSS program. The results of the research show that dual roles have a significant negative effect on employee performance of 0.162 with a significance of 0.003, psychological well-being has a significant positive effect on employee performance of 0.267 with a significance of 0.000 and burnout has a significant negative effect on employee performance of 0.492 with a significance of 0.000.

PENDAHULUAN

Data BPS tahun 2021 persentase tenaga kerja menurut jenis kelamin yaitu 43,39% laki-laki dan 36,2% wanita. Fenomena wanita yang bekerja tentunya memunculkan dampak, baik bagi karyawan wanita maupun bagi perusahaan, juga baik dampak positif maupun negatif. Wanita bekerja dengan status menikah, dihadapkan pada tuntutan multi peran (sebagai isteri, ibu dan sebagai pekerja), di mana masing-masing peran memerlukan waktu dan tenaga ekstra, sehingga berbagai peran dan tanggung jawab yang ada seringkali menimbulkan konflik. Hasil penelitian Nurfadillah (2021) menunjukkan ada pengaruh negatif dan signifikan konflik peran ganda terhadap kinerja. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Rachmawan (2017) bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja.

Kemampuan manajemen yang buruk terhadap konflik peran ganda dapat meningkatkan distress psikologis yang berakibat menurunkan tingkat *psychological well-being*. Rendahnya *psychological well-being* dalam diri seseorang yang berdampak pada tekanan yang dirasakan dalam bekerja maupun dalam keluarga yang cenderung akan menurunkan kinerja individu (Jalil, 2020). Hasil penelitian Jalil (2020) menunjukkan bahwa *psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Rijal (2020) menunjukan *psychological well being* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Wanita karir khususnya yang sudah berkeluarga secara otomatis memikul peran ganda, baik peran di lingkungan pekerjaan maupun di keluarga. Seorang pekerja wanita yang menjalankan kedua peran tersebut memerlukan energi yang lebih besar dan cenderung akan lebih mengalami kelelahan kerja (*burnout*) karena adanya beban kerja yang lebih besar. Hasil penelitian Ayukusamah (2019) menunjukkan bahwa *burnout* secara negatif dan signifikan berpengaruh tinggi terhadap kinerja. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Shinta dan Laily (2019) bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu pengaruh konflik peran ganda, *psychological well-being* dan *burnout* terhadap kinerja masih memberikan hasil yang berbeda-beda, oleh karena itu diperlukan adanya penelitian lebih lanjut dengan harapan dapat untuk menerangkan hubungan kausal antara konflik peran ganda, *psychological well-being* dan *burnout* dengan kinerja. PT. Cipta Alam Prima merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak dibidang Industri Kayu *Plywood* yang ada di Kabupaten Batang Provinsi Jawa Tengah dan berbagai produk olahan kayu. Karyawan PT. Cipta Alam Prima Batang mendukung Data BPS tahun 2021 persentase tenaga kerja menurut jenis kelamin dimana 46% karyawannya berjenis kelamin wanita. Hasil penilaian kinerja oleh HRD PT. Cipta Alam Prima Batang yang menggunakan parameter produksi, efisiensi, *quality finish*, absensi, disiplin, selama semester 2 tahun 2021 menunjukkan adanya kecenderungan penurunan. Bahkan jika dibandingkan dengan target kinerja dari perusahaan, menunjukkan bahwa sejak September 2021 sampai dengan Desember 2021 kinerja individual karyawan belum sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukan bahwa adanya masalah yang terjadi terhadap karyawan apabila masalah tersebut tidak segera ditangani maka akan berpengaruh terhadap proses produksi perusahaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh konflik peran ganda, *psychological well-being* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan wanita menikah di PT. Cipta Alam Prima Batang. Tujuan penelitian ini yaitu menguji dan menganalisis pengaruh konflik peran ganda, *psychological well-being* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan wanita menikah di PT. Cipta Alam Prima Batang.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2012). Menurut Chalimah and Zahro (2017) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Berdasarkan beberapa pengertian di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan tanggung jawab, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang akhirnya berpengaruh pada kinerja

personel. Variabel individu dikelompokkan pada sub-variabel kemampuan atau kecerdasan, latar belakang dan demografis. Variabel psikologik terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, konflik peran, *burnout* dan *psychological well-being*. Variabel organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan Gibson (1987 dalam Ilyas, 2012). Indikator kinerja Mangkunegara (2017) antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif.

Konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga (Greenhaus dalam Rosyad, 2017). Konflik peran ganda dapat terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan dan salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian (Korabik dalam Rosyad, 2017).

Konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan- keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan: (Gaffey, Natemeyer dalam Rosyad, 2017). 1) Konflik pekerjaan-keluarga, indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan dan konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga. 2) Konflik keluarga-pekerjaan, indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, campur tangan pekerjaan.

Psychological well-being yaitu penilaian individu terhadap dirinya mengenai aktivitas hidup sehari-hari berdasarkan pengalaman-pengalamannya dalam mengendalikan fluktuasi pikiran dan perasaan dari kondisi mental negatif sampai pada kondisi mental positif, sehingga dapat menguasai masalah yang mengganggu kesehatan dirinya. Tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi merupakan individu yang memiliki kepercayaan diri yang baik, hubungan baik dengan lingkungan di sekitarnya, hubungan personal yang baik dengan orang lain, individu memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya (Ryff dan Singer dalam Karima, 2015). Ryff (dalam Nainggolan, 2012) mengemukakan enam dimensi *psychological well-being*, yakni : Penerimaan diri (*self acceptance*), Hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), Kemandirian (*autonomy*), Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), Tujuan hidup (*purpose of life*), Pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

Burnout adalah pengalaman psikologis yang melibatkan perasaan, sikap, motif dan harapan yang sekaligus merupakan pengalaman negatif bagi individu, seperti masalah, kesusahan, ketidaknyamanan, disfungsi, dan atau konsekuensi negatif (Maslach and Leiter, 2017). *Burnout* merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif (Maslach and Leiter, 2001). Dimensi *burnout* oleh Maslach dan Leiter (2017) dibagi menjadi 3 dimensi yaitu: *Emotional Exhausted* (Kelelahan Emosional), *Depersonalization* (Depersonalisasi), *Reduced Personal Accomplishment* (Penurunan Prestasi Pribadi).

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring). Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian korelasional yaitu penelitian yang akan menguji keterkaitan antar variabel baik dalam bentuk hubungan maupun pengaruh (Nurhayati, 2012). Pada penelitian ini dilakukan untuk menemukan pengaruh konflik peran ganda, *psychological well-being* dan *burnout* terhadap kinerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita PT. Cipta Alam Prima Batang pada Januari tahun 2022 dengan status menikah sebanyak 183 orang. Penentuan

jumlah ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus, Slovin dengan tingkat kepercayaan 10% diperoleh sampel sebesar 65 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen atau alat pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan ditulis dalam bentuk paragraf mengalir yang ditulis dengan sistematis, analisis yang kritis, dan informatif. Penggunaan tabel, gambar dsb hanya sebagai pendukung yang memperjelas pembahasan dan dibatasi hanya pada pendukung yang benar-benar substantial, misalnya tabel hasil pengujian statistik, gambar hasil pengujian model dsb. Pembahasan hasil bersifat argumentatif menyangkut relevansi antara hasil, teori, penelitian terdahulu dan fakta empiris yang ditemukan, serta menunjukkan kebaruan temuan.

Regresi linear berganda menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44.668	4.417		10.112	.000
KONFLIK_PERAN	-.162	.052	-.290	-3.136	.003
PSYCHOLOGICAL_WELL_BEING	.267	.067	.253	3.965	.000
BURNOUT	-.492	.093	-.472	-5.293	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat dirumuskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 44,668 - 0,162 X_1 + 0,267 X_2 - 0,492 X_3$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Konstanta bernilai 44,668 yang berarti jika bila tidak ada perubahan pada variabel konflik peran ganda (X_1), *psychological well-being* (X_2) dan *burnout* (X_3) atau ($X = 0$), maka kinerja tidak memiliki perubahan nilai dimana nilainya *Constant* 44,668.
- 2) Koefisien regresi variabel konflik peran ganda bernilai negatif berarti bahwa variabel konflik peran ganda mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja. Apabila terjadi peningkatan pada variabel konflik peran ganda dan variabel yang lain diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.
- 3) Koefisien regresi variabel *psychological well-being* bernilai positif berarti bahwa variabel *psychological well-being* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Apabila terjadi peningkatan pada variabel *psychological well-being* dan variabel yang lain diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- 4) Koefisien regresi variabel *burnout* bernilai negatif berarti bahwa variabel *burnout* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja. Apabila terjadi peningkatan pada variabel *burnout* dan variabel yang lain diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pada variabel konflik peran ganda memiliki signifikansi 0,003 kurang 0,05 dan nilai thitung -3,136 lebih besar dari nilai ttabel 1,66298. Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel konflik peran ganda mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

Wanita bekerja dengan status menikah, dihadapkan pada tuntutan multi peran (sebagai isteri, ibu dan sebagai pekerja), di mana masing-masing peran memerlukan waktu dan tenaga ekstra. Konflik peran ganda terjadi pada diri seseorang dimana waktu dan perhatian terlalu dicurahkan pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lainnya tidak dapat dipenuhi secara maksimal. Ibu bekerja yang mengalami konflik peran ganda akan menimbulkan depresi, peningkatan stress, peningkatan keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah, sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Karyawan wanita sering mengeluhkan ketika pagi hari tidak sempat untuk membuatkan sarapan untuk keluarga, ketika malam hari tidak dapat menemani anak belajar atau istirahat karena harus bekerja serta tidak dapat menemani suami ketika dibutuhkan. Ketika sudah seharian bekerja kemudian ketika pulang ke rumah dengan sisa energi yang ada, sulit untuk dapat duduk dengan santai membantu anak mengerjakan tugas, mengerjakan pekerjaan rumah serta menemani suami karena sudah lelah bekerja. Hal ini disebabkan karena tegangan dari satu peran mempengaruhi performa individu di peran yang lain.

Ketidakmampuan wanita bekerja dalam menyelesaikan konflik peran ganda tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang termotivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi, karena urusan keluarga sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurfadillah (2021) menunjukkan variabel konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin rendah kinerja, begitupun sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda, maka kinerja pun semakin tinggi.

Pengaruh *psychological well-being* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pada variabel *psychological well-being* memiliki signifikansi 0,000 kurang 0,05 dan nilai thitung 3,965 lebih besar dari nilai ttabel 1,66298. Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel *psychological well-being* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *psychological well-being* berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan, diterima.

Tingkat *psychological well-being* yang rendah akan membuat seseorang cenderung memiliki afek negatif dan kesulitan untuk melakukan manajemen konflik dengan baik sehingga konflik akan terus berlanjut (Fitria dan Muhdi, 2017). Perasaan tertekan yang dirasakan oleh ibu bekerja dalam memenuhi berbagai tuntutan peran menandakan bahwa ibu bekerja memiliki ketidakmampuan dalam mengendalikan lingkungan yang begitu kompleks. Individu yang tidak dapat mengendalikan lingkungan dengan baik terindikasi memiliki *psychological well-being* yang rendah. Rendahnya *psychological well-being* dalam diri seseorang yang berdampak pada tekanan yang dirasakan dalam bekerja maupun dalam keluarga yang cenderung akan menurunkan kinerja individu (Jalil, 2020).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jalil (2020) menunjukkan bahwa *psychological well-being* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi *psychological well-being* maka akan semakin tinggi kinerja, begitupun sebaliknya semakin rendah *psychological well-being*, maka kinerja pun semakin rendah.

Pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pada variabel *burnout* memiliki signifikansi 0,000 kurang 0,05 dan nilai thitung -7,217 lebih besar dari nilai ttabel 1,66298. Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel *burnout* mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

Wanita karir khususnya yang sudah berkeluarga secara otomatis memikul peran ganda, baik peran di lingkungan pekerjaan maupun di keluarga. Seorang pekerja wanita yang menjalankan kedua peran tersebut memerlukan energi yang lebih besar dan cenderung akan lebih mengalami kelelahan kerja karena adanya beban kerja yang lebih besar. Ketegangan akibat kelelahan kerja yang lebih tinggi. Tercurahnya perhatian wanita pada pekerjaan menyebabkan energi dan waktunya menjadi terkuras saat bekerja (Lestari, 2018).

Karyawan wanita memiliki tingkat sindrom kelelahan (*burnout*) yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Ketika sudah seharian bekerja kemudian ketika pulang kerumah dengan sisa energi yang ada, sulit untuk dapat duduk dengan santai untuk membantu anak mengerjakan tugas, mengerjakan pekerjaan rumah serta menemani suami karena sudah lelah bekerja. Hal ini disebabkan karena tegangan dari satu peran mempengaruhi performa individu di peran yang lain (Prasetio, 2014).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayukusamah (2019) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi *burnout* maka akan semakin rendah kinerja, begitupun sebaliknya semakin rendah *burnout*, maka kinerja pun semakin tinggi.

SIMPULAN

Konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,003 ($<0,05$), artinya semakin tinggi nilai konflik peran ganda maka akan semakin menurun nilai kinerja, begitupun sebaliknya semakin rendah nilai konflik peran ganda, maka kinerja pun semakin tinggi. *Psychological well-being* berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), artinya semakin tinggi *psychological well-being* maka akan semakin tinggi kinerja, begitupun sebaliknya semakin rendah *psychological well-being*, maka kinerja pun semakin rendah. *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), artinya semakin tinggi nilai *burnout* maka akan semakin menurun nilai kinerja, begitupun sebaliknya semakin rendah nilai *burnout*, maka kinerja pun semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Chalimah and Zahro (2017) *Manajemen Kinerja*. Pekalongan: Unikal Press.
- Ilyas, Y. (2012) *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- Mangkunegara, A. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja

Roskadarya.

Nurhayati, S. (2012) *Metodologi Penelitian Praktis. Edisi 2*. Pekalongan: Universitas Pekalongan Press.

Sugiyono (2019) *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

JURNAL

Ayukusamah, R. N. P. (2019) 'Pengaruh Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Dosen Perempuan Di Universitas Komputer Indonesia', *Computer*, pp. 0–2.

Fitria, Y. and Muhdi, N. (2017) 'Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Psychological Well-Being Pada Dokter Perempuan Berkeluarga Yang Menjalani Program Pendidikan Dokter Spesialis-1 Di RSUD Dr. Soetomo Surabaya', *Jurnal Psikiatri Surabaya*, 6(1), p. 37. doi: 10.20473/jps.v6i1.19107.

Jalil, U. R. (2020) 'Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Psychological Well-Being Terhadap Kinerja (Studi Pada Perawat Wanita RSUD S.K.Lerik Kota Kupang)', *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), pp. 237–247. doi: 10.37932/j.e.v10i2.125.

Karima, R. F. (2015) *Pengaruh Psychological Capital Dan Kepuasan Kerja Terhadap Psychological Well-Being Pada Petugas Pemadam Kebakaran*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Lestari, Y. I. (2018) 'Fear of Success pada Perempuan Bekerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Hardiness', *Jurnal Psikologi*, 13(1), p. 55. doi: 10.24014/jp.v13i1.3090.

Maslach, C. and Leiter, M. P. (2001) 'Job burnout', *Annu Rev Psychol*, 52, pp. 397–422.

Maslach, C. and Leiter, M. P. (2017) 'New insights into burnout and health care: Strategies for improving civility and alleviating burnout. Medical Teacher', *Medical Teacher*, 39(2).

Nurfadillah, D. (2021) 'Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Mompreneur (Wirausaha Wanita) Di Kecamatan Cibungbulang', *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 14(2), pp. 205–223. doi: 10.35508/jom.v14i2.4821.

Rachmawan, A. E. (2017) 'Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT Infineon Technologies Batam', *JIM UPB Volume 5 No 2 2017*, pp. 1–10.

Rijal, F. (2020) 'Pengaruh Healthy Lifestyle, Psychological Well Being, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dengan Task Complexity Sebagai Pemoderasi', *Jurnal Akuntansi : Kajian Ilmiah Akuntansi Volume 7 Nomor. 1, Januari 2020*, 7, pp. 22–43.

Rosyad, A. S. (2017) *Hubungan Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) terhadap Stres Kerja Perawat Wanita di Ruang Rawat Inap, Intensive Care dan IGD RSUD Tugurejo Semarang*. Universitas Diponegoro Semarang.

Shinta, A. O. E. and Laily, N. (2019) 'Pengaruh Beban Kerja dan burnout terhadap Kinerja Karyawan pada RSUH Kota Surabaya', *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8, pp. 1–18.