

Felix Chandra¹⁾
Nurul Maghfirah²⁾
Nurul Hijrah Muntahar³⁾

^{1,2,3}Universitas Pattimura
felixchandra80@gmail.com



LPPM STIA Said Perintah

Volume 4, No. 2, September 2023

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Received; 2023 - 07 - 24

Accepted; 2023 - 08 - 29.

Published; 2023 - 09 - 01

Abstract

This study aims to determine the effect of role conflict and work stress on employee performance. This type of research is explanatory. This research was conducted at PT. Wahana Lestari Investama, with a population in this study totaling 430 people. The sample studied amounted to 60 people obtained by using the purposive sampling method with the criteria of being female employees who are married and have children. The measurement scale used is the Likert scale. Data in this study were collected by distributing questionnaires to respondents. The data analysis technique used to test the hypothesis is multiple regression with the help of the SPSS tool. The results showed that the role conflict had a significant negative effect on employee performance, and work stress had a significant negative effect on employee performance.

Keywords : Role Conflict, Job Stress, Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang memegang peranan penting dalam organisasi atau perusahaan, karena maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Pertambakan/budi daya udang merupakan salah satu jenis usaha yang mengalami pertumbuhan secara terus-menerus. Dilansir dari data Kemendag RI, udang merupakan salah produk unggulan utama di Indonesia. Banyaknya permintaan terhadap udang membuat usaha pertambakan udang kian diminati. Seiring dengan meningkatnya pelaku usaha pertambakan udang, persaingan antar pelaku usaha yang sejenis pun mengalami peningkatan. Agar mampu bersaing dan bertahan, faktor sumber daya manusia yang dimiliki menjadi hal krusial bagi pelaku usaha. Sumber daya manusia yang dimiliki berperan sebagai penggerak dan penjaga kegiatan serta kinerja yang dihasilkan perusahaan agar tetap dalam kondisi prima. Josephine & Harjanti, (2017) mengatakan bahwa kinerja merupakan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang berhubungan dengan pekerjaan dan standar tertentu yang ditetapkan organisasi tempatnya bekerja. Kinerja yang optimal diperlukan agar roda usaha tetap berjalan dan dapat memenuhi permintaan yang ada.

PT. Wahana Lestari Investama (WLI) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pertambakan udang yang berada di Desa Arara/Opin Kecamatan Seram Utara Kabupaten Maluku Tengah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Wahana Lestari Investama masih kurang baik.

Pengukuran Pencapaian Kinerja

PT. Wahana Lestari Investama pada Tahun 2020-2021

	Penilaian Kinerja Karyawan Wanita	Jumlah karyawan	Persentase
2020	Baik	15	18%
	Cukup	17	38%
	Kurang baik	28	44%
2021	Baik	20	23 %
	Cukup	10	34%
	Kurang baik	30	43%

Sumber; PT. Wahana Lestari Investama, (2023).

Didapati, kurang baiknya kinerja yang dimiliki disebabkan karena beberapa karyawan PT. Wahana Lestari Investama suka menunda-nunda pekerjaan bahkan ada yang tidak datang untuk bekerja. Setelah ditelusuri, penyebab kebiasaan menunda-nunda pekerjaan dan ketidakhadiran beberapa karyawan dikarenakan adanya konflik peran terlebih pada karyawan perempuan yang telah menikah dan memiliki anak. Konflik peran merupakan sesuatu keadaan seorang individu/karyawan menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaannya karena permintaan pekerjaan saling bertentangan dan individu/karyawan diharapkan melakukan lebih dari kemampuannya (Handoko dalam (Nandavati Syamsu et al., 2019). Konflik peran timbul jika seseorang memiliki lebih dari satu peran yang harus dijalankan pada waktu yang sama.

Hasil studi pendahuluan juga menunjukkan bahwa beberapa karyawan perempuan PT. Wahana Lestari Investama tidak dapat membagi waktu antara urusan keluarga dan bekerja sehingga menimbulkan konflik peran baik dalam keluarga maupun dalam pekerjaan. Karyawan perempuan sebagai ibu rumah tangga dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus keluarga terlebih mengurus anak dan di sisi lain sebagai karyawan, mereka dituntut untuk bekerja sesuai dengan standart perusahaan dan menunjukkan performa kerja yang baik. Hal yang biasanya terjadi yakni masalah didalam keluarga dapat mempengaruhi kegiatan-kegiatan karyawan saat bekerja dan berdampak pada kinerja yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Lesmana, (2022) menunjukkan bahwa konflik peran yang dirasakan karyawan dapat menurunkan kinerja yang dihasilkan.

Hal lain yang menyebabkan kurangnya kinerja pada karyawan adalah stres kerja yang dirasakan karyawan. Stres kerja merupakan sebuah kondisi ketegangan yang dialami yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Tuntutan menjadi seorang istri, ibu dan sebagai seorang pekerja membuat karyawan wanita yang tidak bisa menangani konflik tersebut menjadi terbebani dengan perannya sendiri. Tekanan yang terus-menerus dirasakan karyawan ini memicu timbulnya stres kerja. Steven & Prasetio, (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kinerja karyawan akan mengalami penurunan jika stres kerja yang dirasakan karyawan meningkat. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesa Penelitian

Konflik Peran

Konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan (Winardi dalam Sorongan et al., 2015). Menurut Luthans dalam Nur et al., (2016) seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh seseorang yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Nandavati Syamsu et al., (2019) mendapati bahwa konflik peran memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil kajian tersebut didukung oleh Yanti, (2019) yang menemukan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan konsep dan hasil-kajian kajian empiris diatas maka postulat yang diajukan untuk selanjutnya diuji adalah;

H₁ ; Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja

Stres kerja menurut Handoko dalam (Birowo, 2020) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres dapat menimbulkan dampak baik positif maupun negatif. Dampak positif dari stres mampu memotivasi karyawan sedangkan dampak negatif dari stres dari sisi kesehatan adalah menurunkan stabilitas dan daya tahan akan menurunkan kinerja individu dan menghambat karir. Stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Andiani & Telagawathi, (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil kajian empiris oleh Putri & Sary, (2020) juga mendukung hasil kajian tersebut bahwa stres kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan konsep dan hasil-kajian kajian empiris diatas maka hipotesis yang diajukan untuk selanjutnya diuji adalah;

H₂ ; Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari upaya seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja menurut Mangkunegara dalam Silas & Lumintang, (2019) adalah hasil dari prestasi kerja seorang karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Hasibuan dalam Pristiyanti, (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Ada enam aspek untuk mengukur kinerja menurut Sutrisno dalam Marimin & Santoso, (2020) yaitu; 1) Hasil kerja, 2) Pengetahuan pekerjaan, 3) Inisiatif, 4) Kecakapan mental, 5) Sikap, 6) Disiplin waktu dan absensi

Metode Penelitian

Penelitian ini dapat digolongkan sebagai kajian eksplanatori (kajian penjelasan) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer melalui wawancara dan data sekunder yang didapatkan dengan membagikan kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. Wahana Lestari Investama sebanyak 430 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang, ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria sampel adalah perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri dari lima kategori jawaban yaitu : 1) Sangat tidak setuju, 2) Tidak setuju, 3) Ragu-ragu/netral, 4) Setuju, 5) Sangat setuju.

Variabel terteliti dalam kajian ini melibatkan; konflik kerja, stres kerja dan kinerja karyawan dengan penjelasan definisi operasional sebagai berikut dibawah ini.

Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Konflik Peran (X_1)	Konflik peran adalah konflik yang timbul didalam diri seseorang karena memiliki lebih dari satu peran.	1. Konflik berdasarkan waktu 2. Konflik berbasis ketegangan 3. Konflik berbasis perilaku	Skala <i>Likert</i>
Stres Kerja (X_2)	Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang dapat mempengaruhi pikiran, emosi dan kondisi seseorang	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisas 5. Kepemimpinan organisasi 6. Otoritas kerja	Skala <i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dari segala aktifitas seseorang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan yang dimiliki.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kehadiran 4. Kerja sama	Skala <i>Likert</i>

Sumber; Dikembangkan peneliti, (2023).

Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS, dengan persamaan sebagai berikut;

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan;

Y ; Kinerja

a ; Konstanta

b_1, b_2 ; Koefisien Regresi

X_1 ; Konflik Peran

X_2 ; Stres Kerja

e ; *Error Term*

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Gozali, 2011). Jika $r^{\text{-hitung}}$ negatif atau $r^{\text{-hitung}} < r^{\text{-tabel}}$, maka butir pernyataan tersebut valid.

Hasil Uji Validitas

No.	Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1.	Konflik Peran (X ₁)			
	• X _{1.1}	0,875	0,254	Valid
	• X _{1.2}	0,945		Valid
	• X _{1.3}	0,917		Valid
2.	Stres Kerja (X ₂)			
	• X _{2.1}	0,820	0,254	Valid
	• X _{2.2}	0,825		Valid
	• X _{2.3}	0,848		Valid
	• X _{2.4}	0,881		Valid
	• X _{2.5}	0,778		Valid
	• X _{2.6}	0,761		Valid
3.	Kinerja Karyawan (Y)			
	• Y ₁	0,668	0,254	Valid
	• Y ₂	0,890		Valid
	• Y ₃	0,872		Valid
	• Y ₄	0,813		Valid

Sumber; Data diolah, (2023).

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini membuktikan bahwa semua item pernyataan penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Menurut Gozali, (2011) bahwa suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbachs Alpha</i>	Keterangan
Konflik Peran (X ₁)	0,660	Reliable
Stres Kerja (X ₂)	0,656	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,656	Reliable

Sumber; Data diolah, (2023).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel konflik peran, stres kerja dan kinerja memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel dan dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji Normalitas

<i>Unstandardizes Residual</i>	
<i>Kolmogorov – Smirnov Z</i>	0,055
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber; Data diolah, (2023).

Berdasarkan hasil Uji Normalitas pada tabel diatas terlihat bahwa nilai *asymp sign (2-tailed)* nilai signifikan $0,200 > 0,05$. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah korelasi antara variabel bebas terdeteksi oleh model regresi. Jika model regresi mempunyai nilai toleransi lebih dari 0,1 dan VIF lebih rendah dari 10 maka dikatakan model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Multikolinearitas

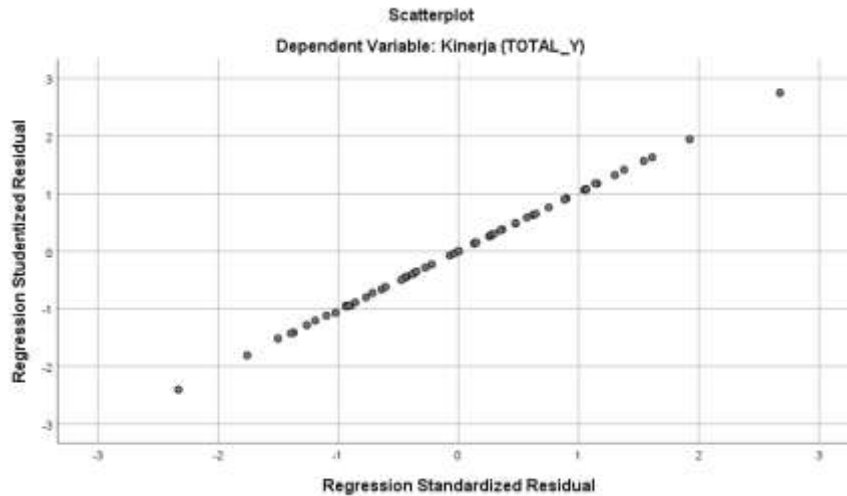
Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
Konflik Peran (X_1)	1,123	0,890	Tidak terjadi Multikolinieritas
Stres Kerja (X_2)	1,123	0,890	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber; Data diolah, (2023).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam kajian ini menggunakan grafik *scatterplot*. Grafik ini menunjukkan titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, untuk menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Grafik *Scatterplot*



Sumber; Data diolah, (2023).

Berdasarkan grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan Uji statistik t untuk menunjukkan dampak konflik peran terhadap kinerja dan stres kerja terhadap kinerja dan selanjutnya menggunakan uji regresi linier berganda untuk melihat dampak konflik peran dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Tingkat signifikansi yang diberlakukan dalam penelitian ini adalah 5%. Berikut ini adalah tampilan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil Uji t Konflik Peran Terhadap Kinerja

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.838	1.018		19.484	.000
Konflik Peran (TOTAL_X1)	-.606	.102	.616	5.960	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja (TOTAL_Y)

Sumber; Data diolah, (2023).

Hasil analisis diatas didapati nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel konflik peran adalah sebesar 5.960 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.671 yang berarti bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.960 > 1.671$). Dengan tingkat signifikansi 0.000 yang berarti lebih kecil dari 5% atau 0.05, berarti secara parsial konflik peran berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa konflik peran berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji t Stres Kerja Terhadap Kinerja

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.790	1.228		17.740	.000
Stres Kerja (TOTAL_X2)	-.386	.059	.648	.6.487	.000

Sumber; Data diolah, (2023).

Berdasarkan data diatas didapati nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel stres kerja adalah sebesar 6.487 dan nilai t_{tabel} adalah 1.671 yang berarti bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.487 > 1.671$). Dengan tingkat signifikansi 0.000 yang berarti lebih kecil dari 5% atau 0.05, berarti secara parsial stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa ada pengaruh negatif dari stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.225	1.133		21.373	.000
1 Konflik Peran (X ₁)	-.443	.087	.451	5.089	.000
Stres Kerja (X ₂)	-.297	.053	.499	5.631	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja (Y)

Sumber; Data diolah, (2023).

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa jika konflik peran dan stres kerja adalah konstan, maka besar nilai kinerja karyawan adalah 24,225. Setiap kenaikan satu satuan variabel konflik peran akan menurunkan kinerja sebesar -0,443. Demikian juga dengan stres kerja bahwa setiap kenaikan satu satuan stres kerja akan menurunkan kinerja sebesar -0,297.

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja

Konflik peran memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila konflik peran semakin banyak muncul dan dirasakan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Konflik peran yang terjadi karyawan pada karyawan PT. Wahana Lestari Investama dikarenakan karyawan perempuan yang sudah berumah tangga dan memiliki anak harus melakukan banyak pekerjaan pada waktu yang bersamaan. Hal ini membuat kinerja yang dihasilkan karyawan mengalami penurunan.

Sebagai seorang pekerja, pekerja perempuan juga perlu menjalankan perannya sebagai seorang istri terlebih seorang ibu. Hal yang menjadi konflik peran terberat adalah saat peran sebagai seorang ibu dibutuhkan disaat karyawan sedang bekerja. Kebanyakan dari karyawan akan menjadi kurang fokus dengan pekerjaan jika terdapat hal yang berkaitan dengan anaknya. Hal lain dari konflik peran yang menyebabkan kinerja karyawan menurun adalah adanya keluhan dari anggota keluarga berkaitan dengan pekerjaan. Menjadi seorang istri dan ibu membuat karyawan perempuan memiliki begitu banyak tanggung jawab. Terkadang karyawan harus mengorbankan pekerjaannya dengan menunda atau tidak hadir demi mengurus rumah tangga dan anak. Temuan penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Nandavati Syamsu et al., (2019) dan Yanti, (2019) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika stres kerja mengalami peningkatan pada diri karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan stres karena tuntutan tugas yang diberikan terlalu banyak membuat karyawan perempuan merasa kewalahan dengan tanggung jawab yang harus

diselesaikan. Kewalahan ini membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak efektif dan terjadi kesalahan-kesalahan saat bekerja. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Karyawan perempuan juga mengalami stres karena tidak bisa membagi waktu untuk pekerjaan dan keluarga. Pekerjaan merupakan hal yang penting, namun keluarga dan anak adalah hal yang sama pentingnya sehingga kebingungan untuk menentukan mana yang harus diutamakan menjadi pemicu munculnya stres. Stres ini membuat pekerjaan yang ada menjadi terbengkalai dan tidak terselesaikan serta berdampak pada penurunan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil kajian empiris oleh Andiani & Telagawathi, (2020) dan Putri & Sary, (2020) yang juga berhasil membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau dapat diartikan bahwa semakin tinggi konflik peran maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan juga akan ikut menurun.

Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang dilakukan, saran yang dapat diberikan antara lain;

1. Perusahaan sebaiknya memiliki bagian *Quality Control* (QC) tersendiri untuk memudahkan dalam mengecek kualitas hasil produksi perusahaan.
2. Pihak perusahaan sebaiknya melakukan pengawasan yang lebih ketat dan berkelanjutan terhadap karyawan yang ada difungsi produksi selama mereka menjalankan aktivitas produksi.

Daftar Pustaka

- Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/26190>.
- Birowo, S., & Levina, (2020). Rancangan Screening Stres Kerja dengan Metode Forward Chaining Berbasis Android. *Jurnal Informatika Dan Bisnis*, 9(1), <https://jurnal.kwikkiangie.ac.id/index.php/JIB/article/view/688>.
- Gozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, http://slims.umn.ac.id//index.php?p=show_detail&id=19545.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA*, 5(2), <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6073/5572>.
- Lesmana, A. (2022). Peran Kepercayaan Organisasi dalam Mediasikonflik Peran dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomak*, 8(3), 64–74, <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/280/205>.
- Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 703–708, <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/1467/810>.
- Nandavati Syamsu, N., Soelton, M., Nanda, A., Linggarnusantra Putra, R., Putri Pebriani, (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(1), <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jimb/article/view/5621>.
- Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–18, <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/1182/109>.

- Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 173–183, <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17461>.
- Putri, V. S., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota di Bagian Produksi). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(2), 195–205, <http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/339/291>.
- Silas, B., & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/25355/25042>.
- Sorongon, M. V., Mandey, S., & Lumanauw, B. (2015). Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk. Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 514–523, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/7243/6746>.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88, http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/3022/2325.
- Yanti, S., & Budiono, (2019). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Strain Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 251–257, <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25586>.