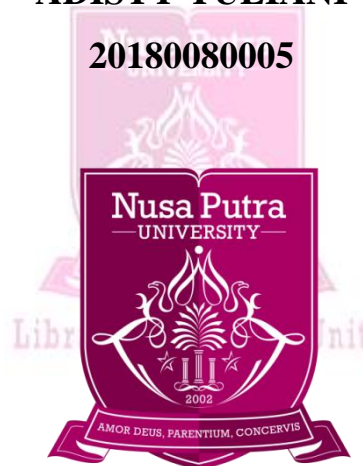


**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI PT.
DAEHAN GLOBAL SUKABUMI**

SKRIPSI

ADISTY YULIANI

20180080005



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS NUSA PUTRA SUKABUMI**

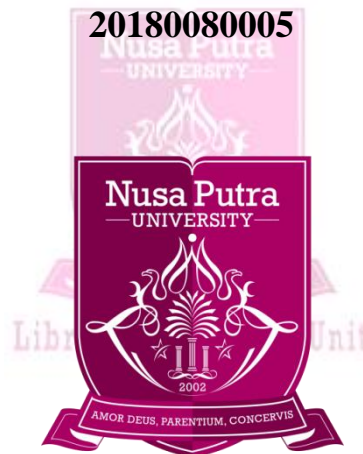
2022

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI PT.
DAEHAN GLOBAL SUKABUMI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Gelar Sarjana
manajemen*

ADISTY YULIANI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS NUSA PUTRA SUKABUMI**

2022

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI PT.
DAEHAN GLOBAL SUKABUMI
NAMA : ADISTY YULIANI
NIM : 20180080005

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 25 Juni 2022

Materai

ADISTY YULIANI
Penulis

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI PT.
DAEHAN GLOBAL SUKABUMI
NAMA : ADISTY YULIANI
NIM : 20180080005

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 25 Juni 2022 Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen

Sukabumi, 25 Juni 2022

Pembimbing 1,



Kharisma, S.ST, MBA
NIDN. 0412118403

Ketua Penguji,



Pembimbing 2,



Riyan Mirnan Faris, S.E, M.Si
NIDN. 0419069402

Ketua Program Studi Manajemen,

Dr. Dana Budiman
NIDN. 8945420021

Yusuf Iskandar, S.Si., M.M
NIDN. 0415029302

PLT. Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora

Prof. Dr. Ir. H. Koesmawan, M.Sc. MBA, DBA
NIDN: 0014075205

ABSTRAK

ADISTY YULIANI. PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI PT. DAEHAN GLOBAL SUKABUMI. Dibimbing oleh KHARISMA, MBA dan RIYAN MIRDAN FARIS, S.E, M.Si

Saat ini tenaga kerja wanita di seluruh dunia dinilai cukup berpengaruh. Banyak dari tenaga kerja wanita yang memiliki pekerjaan yang lebih baik dari pria. Namun dibalik pekerjaan yang mapan, seorang wanita apalagi yang sudah berkeluarga mempunyai tugas lain yaitu bersama keluarganya. Para tenaga kerja wanita ini memiliki dua pekerjaan yang masing – masing pekerjaan itu memiliki peluang untuk menciptakan konflik dalam diri mereka sehingga akan berpengaruh kepada dua pekerjaan tersebut, entah itu dikantor atau dirumah. Dengan adanya dua pekerjaan tersebut, para pekerja wanita ini memiliki beban tambahan yang lebih banyak daripada pekerja wanita yang belum menikah dan pekerja pria. Jika beban ini bertambah, akan memberikan pengaruh terhadap kinerja di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis linear berganda. Mengambil sampel sebanyak 96 karyawan dengan penyebaran kuesioner melalui *Google Form*. Pada penelitian ini telah dilakukan uji t terhadap variable Konflik Peran ganda terlihat dan variable ini berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daehan Global Sukabumi maka H_1 diterima. Dan untuk variable Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daehan Global Sukabumi maka ini sama dengan H_2 diterima. Variable Konflik peran ganda dan beban kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Daehan Global Sukabumi Tbk maka H_3 diterima.

Library Innovation Unit
LIU

Kata kunci: Konflik peran ganda, Beban kerja, Kinerja

ABSTRACT

Adisty Yuliani. Effect of Dual Role and Workload Conflict on Employee Performance of PT. Daehan Global Sukabumi. Guided by KHARISMA, MBA and RIYAN MIRDAN FARIS, S.E, M.Si

At this worker of women throughout the world is considered quite influential. Many female workers have better jobs than men. But behind an established work, especially a woman who has a family has another task, namely with her family. The female workers have two jobs, each of which has the opportunity to create conflicts in themselves so that it will affect the two jobs, whether it's at the office or at home. With these two jobs, these female workers have more additional burdens than unmarried female workers and male workers. If this load increases, it will have an effect on performance at work. This study uses quantitative methods with multiple linear analysis. Taking a sample of 96 employees with the distribution of questionnaires through Google Form. In this study t test has been carried out on the variable conflict of the dual role visible and this variable has a positive and not significant effect on employee performance at PT. Daehan Global Sukabumi, H_1 was accepted. And for the workload variable positive and significant effect on employee performance at PT. Daehan Global Sukabumi then this is the same as H_2 received. The multiple role conflict variable and workload simultaneously have a positive and significant influence on employee performance at PT. Daehan Global Sukabumi Tbk then H_3 is accepted.



Keywords: dual role conflict, workload, performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh konflik peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Daehan Global Sukabumi”. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi S1 pada jurusan Manajemen fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Nusa Putra.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Nusa Putra, Bapak Dr. H. Kurniawan, S.T, M.Si, MM
2. Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra, Bapak Anggi Pradiftha Junfithrana, MT
3. Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra, Bapak Yusuf Iskandar, M.M. Telah membangun manajemen menjadi prodi luar biasa.
4. Dosen Pembimbing I Universitas Nusa Putra, Bapak Kharisma, MBA. Terima kasih untuk kebaikan dan kesabaran dalam membimbing penulis.
5. Dosen Pembimbing II Universitas Nusa Putra, Bapak Riyan Mirdan Faris, S.E, M.Si. Terima kasih untuk semua saran, kritikan yang sangat bermanfaat bagi penulis, hingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini
6. Para Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra yang sudah banyak memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
7. Rekan di PT. Daehan Global yang sudah banyak membantu dan sangat mengerti keadaan penulis, Teh Fitri, Teh Vitria, Kak Su Hyon, dan Pak Dedi.
8. Teman – teman satu perjuangan penulis, Manajemen 18C. Terima kasih banyak untuk 4 tahun yang sangat penuh perjuangan ini kawan.
9. Sahabat – sahabat penulis yang sudah membersamai suka dan duka, sudah membantu secara moril dan materil, yang bertemu dengan mereka adalah sesuatu yang amat penulis syukuri. Intan, Nurul, Alni, Eka, Agung, Tera, Supriandi, orang –orang baik semoga kalian selalu Allah beri kebahagiaan.
10. Sahabat – sahabat penulis yang bertemu semaunya tapi jika bertemu sangat mengobati semua rasa gundah karena kepenatan dunia, Brings. Resa, Tri, Rizki, Ulpah, Irine, Femi, Winda, Nurul. Mari tetap bersama sampai tua.
11. Partner paket komplit yang melengkapi momen hidup penulis, Rifki Maulana. Sampai nanti pun namamu pasti akan selalu ada dihati. Sama seperti di skripsi ini, tertulis dengan rapi dan selamanya.
12. Terbesar rasa terima kasih ini penulis ucapkan kepada kedua orang tua penulis, terutama untuk mama yang selalu ada dan tak pernah pergi di setiap momen hidup penulis. Dan untuk papa, semoga kita bisa berjumpa agar penulis bisa menyampaikan semua perasaan yang penulis rasa.
13. Terakhir adalah untuk diri ini. Peluk erat dan terima kasih banyak. 4 tahun ini berat tapi bisa dilewati. Mari kita lewati lagi tahun – tahun selanjutnya yang semoga penuh dengan kebahagiaan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan. Amin Yaa Rabbal 'Alamiin.

Sukabumi, Juni 2022

Penulis



DAFTAR ISI

PERNYATAAN PENULIS	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	11
1.1 Latar Belakang	11
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Batasan Masalah	14
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	14
1.5 Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1 Penelitian terdahulu	Error! Bookmark not defined.
2.2 Dasar Teori	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kerangka Pemikiran	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran	Error! Bookmark not defined.
3.3 Teknik Pengambilan Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.4 Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.5 Metode Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1 Profil Lembaga Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2 Hasil dan Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1 Simpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	16

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah tenaga kerja wanita dunia	11
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan PT. Daehan Global Sukabumi.....	13
Tabel 1.3 Status karyawan wanita PT. Daehan Global	13
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.1 Demografi Responden.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.2 Skor Jawaban	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Konflik Peran Ganda.....	Error! Bookmark not defined.
defined.	
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Beban Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan ...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.7 Hasil Uji heteroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Linear Berganda	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.9 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.10 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinan (R ²) ..	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....**Error! Bookmark not defined.**
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Daehan Global Sukabumi **Error! Bookmark not defined.**
Gambar 4.2 Normal P-Plot.....**Error! Bookmark not defined.**



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**
Lampiran 2. Tabulasi Data.....**Error! Bookmark not defined.**



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengertian tenaga kerja menurut Undang – Undang nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 adalah seorang yang mampu bekerja untuk memperoleh barang dan jasa yang digunakan sebagai pemenuhan keperluan pribadi ataupun orang lain. Tenaga kerja tidak melihat dari segi gender, wanita ataupun pria mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi seorang tenaga kerja dan memiliki pekerjaan yang layak.

Tabel 1.1 Jumlah tenaga kerja wanita dunia

Tahun	Jumlah	Usia							
		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54
2019	100238	10721	10503	10948	10877	10237	9584	8852	7723
2020	101664	10737	10518	10944	10883	10307	9689	9009	7933
2022	103060	10752	10541	10931	10880	10356	9803	9139	8135

Sumber: <https://www.ilo.org/>

Tenaga kerja di dunia di dominasi oleh pria. Tapi dalam waktu 3 tahun terakhir, tenaga kerja wanita di dunia mengalami peningkatan sebanyak 1% setiap tahunnya. Sesuai yang terlampir pada tabel diatas, yaitu tabel jumlah tenaga kerja wanita di dunia menurut ILO pada tahun 2019 jumlah tenaga kerja wanita adalah sebanyak 100.238 juta, tahun 2020 sebanyak 101.664 juta dan tahun 2022 adalah 103.060 juta. Dilihat dari usia, wanita usia 25-29 dan 30-34 tahun jumlahnya paling banyak bekerja. Usia tersebut merupakan usia kebanyakan untuk seorang wanita menikah dan sudah memiliki keluarga.

Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2019 pekerja dengan jenis kelamin wanita di Indonesia ada sebanyak 49,40 juta dan di tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 2,63% menjadi 50,70 juta, di mulai dari rentang usia 15 tahun. Banyak macam profesi yang di jalani oleh pekerja wanita di Indonesia, di antaranya yaitu ada sebagai tenaga usaha penjualan, tenaga usaha tani, kebun, ternak, ikan dan hutan. Ada juga yang berprofesi sebagai tenaga profesional, teknisi, pejabat pelaksana, tata usaha dan sebagai tenaga kepemimpinan.

Berdasarkan data diatas bisa disimpulkan bahwa tenaga kerja wanita mengalami peningkatan dan merambat di semua jenis profesi yang sama dengan pria. Dengan begitu menunjukkan bahwa wanita mampu bersaing dengan pria untuk masalah karir dan wanita pun memiliki peran dalam membangun dan memajukan ekonomi. Walaupun pada hakikat aslinya, peran wanita adalah mmenjadi seorang istri atau seorang ibu yang seharusnya berada di rumah. Namun, karena tuntutan dan kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat akan mendorong wanita untuk bekerja diluar rumah. Hal ini sering disebut dengan peran ganda.

Peran ganda bagi wanita ini berarti mereka memiliki dua peran atau dua pekerjaan, yang pertama yaitu di dalam rumah untuk mengurus rumah dan keluarganya. Dan yang kedua adalah diluar rumah, karir dan pekerjaan yang dimiliki oleh mereka. Kedua hal tersebut membutuhkan dedikasi yang tinggi dari seorang wanita untuk bisa membagi waktu dan perhatiannya antara keluarga dan pekerjaannya. Dan dengan adanya peran ganda tersebut bisa menimbulkan konflik bagi tenaga kerja wanita yang sering di sebut dengan konflik peran ganda.

Konflik peran ganda merupakan konflik yang hadir karena tanggung jawab antara hubungan pekerjaan yang mengganggu waktu dan dan menimbulkan situasi yang tegang di keluarga (Wahab et al., 2019). Dan karena adanya konflik peran ganda ini menghilangkan keseimbangan waktu yang pekerja wanita miliki terhadap komintmen yang di miliki. Komitment dalam rumah atau pun diluar rumah yaitu khusus nya pada perusahaan. Pada perusahaan, hal ini akan mempengaruhi kinerja pekerja wanita tersebut di tempat kerjanya.

Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dari karyawannya. Kinerja ini merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan oleh seseorang sebagai prestasinya dalam bekerja sesuai dengan peran yang dimiliki di perusahaan tempat bekerja Mahendro,et.al: 2018:193 (Rohman & Ichsan, 2021) dalam Jurnal Mahasiswa Manajemen, 2022). Dari pengertian tersebut bisa kita ketahui bahwa kinerja adalah prestasi dari karyawan yang memang harus dicapai untuk keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan bisa di ukur dengan kinerja dari karyawannya. Jika karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan memiliki kinerja yang baik maka itu akan berpengaruh terhadap kinerja dan keberhasilan perusahaan tersebut. Kinerja dari seorang karyawan dapt dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah beban kerja. Ketidakseimbangan beban kerja yang didapat oleh karyawan akan menimbulkan stres kerja yang berakhir pada menurunnya kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebih bisa disebabkan karena lelahnya kondisi fisik, emosional dan mental dari seorang karyawan. Jika karyawan mengalami kondisi yang seperti itu dan tidak ada tindak lanjut yang diberikan oleh perusahaan maka kondisi tersebut akan semakin memburuk. Karyawan akan merasa tidak diperhatikan, semakin tertekan, frustrasi dan hilangnya motivasi untuk bekerja secara optimal dan terjadilah penurunan kinerja dari karyawan.

Penelitian kali ini dilakukan di PT. Daehan Global Sukabumi. PT Daehan Global Sukabumi merupakan factory cabang ke 2 dari Daehan Group yang beralamatkan di Jl. Raya Karang Tengah No 741A Cibadak Sukabumi. Head

office PT Daehan Global berada di Jagorawi dan untuk factory 1 berlokasi di daerah Cibinong Bogor.

PT Daehan global adalah perusahaan yang menghasilkan produk pakaian jadi seperti jaket, celana, dari ukuran untuk baby sampai orang dewasa. PT. Daehan Global di Indonesia pertama berdiri pada tahun 1996 di Bogor, PT. Daehan Global merupakan salah satu pabrik yang cukup dikenal di Asia. Dalam beberapa tahun sejak berdiri, Daehan Global telah mengalami perkembangan yang cepat dan sekarang sudah memiliki 6 pabrik jahit dengan total 152 baris, 1 pabrik cuci, dan 1 pabrik bordir yang berada di Indonesia dan berada Vietnam.

PT. Daehan Global Sukabumi memiliki karyawan sebanyak 4800 orang. Dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 2.2 Jumlah Karyawan PT. Daehan Global Sukabumi

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1	LAKI-LAKI	997
2	PEREMPUAN	3803
TOTAL		4800

Sumber: PT. Daehan Global Sukabumi

Tabel 3.3 Status karyawan wanita PT. Daehan Global

KETERANGAN	KARYAWAN WANITA	BELUM MENIKAH	MENIKAH
	3803	1473	2330

Sumber: PT. Daehan Global Sukabumi

Karyawan PT. Daehan Global sebanyak 79% nya adalah wanita. Karyawan wanita dengan status menikah sebesar 61%, dan sisanya belum menikah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan wanita di PT. Daehan Global Sukabumi, ditemukan fakta bahwa mereka sering mengalami kelelahan fisik karena harus bekerja dengan mengejar target produksi dengan waktu kerja yang sesingkat mungkin. Lalu ada pula sebagian dari karyawan yang tidak jarang selalu diberikan pekerjaan tambahan oleh atasan nya sehingga hal tersebut menambah beban kerja mereka semakin banyak. Dan ditambah jika mereka sudah memiliki keluarga, karyawan tersebut akan semakin merasa kesulitan.

Ada dua tanggung jawab yang dijalani oleh karyawan wanita yang sudah memiliki keluarga. Sebagai ibu rumah tangga, ada keluarga yang harus di perhatikan dan sebagai karyawan tanggung jawab untuk memenuhi tugas yang diberikan. Hal ini bisa mengganggu karyawan, ada kalanya mereka condong ke satu hal saja yaitu pada keluarga atau pada perusahaan dan bisa mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Didasari pada latar belakang, telah ditemukan rumusan masalah yang akan diajukan penulis, yaitu:

- a. Apa konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Daehan Global Sukabumi?
- b. Apa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Daehan Global Sukabumi?
- c. Apa konflik peran ganda dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Daehan Global Sukabumi?

1.3 Batasan Masalah

Supaya penelitian ini bisa tepat pada tujuan, penulis memberikan batas mengenai masalah di penelitian kali ini pada PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI PT. DAEHAN GLOBAL SUKABUMI

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.1.1 Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita PT. Daehan Global Sukabumi
- b) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita PT. Daehan Global Sukabumi
- c) Untuk mengetahui pengaruh peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Daehan Global Sukabumi

1.1.2 Manfaat Penelitian

- a) Bagi Akademisi, penelitian ini bisa memberikan dan menambah ilmu tentang sumber daya manusia yang berguna bagi ilmu pengetahuan dan penelitian selanjutnya tentang pengaruh peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Bagi Instansi, Diharapkan agar penelitian ini bisa memberikan kesadaran untuk meningkatkan kinerja karyawan wanita PT. Daehan Global Sukabumi tentang pengaruh peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembaca ketika melakukan analisis dan bisa mengerti hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka dengan ini penulis menetapkan sistematika penulisan dalam bentuk seperti berikut ini:

BAB I: PENDAHULUAN

Didalam bab ini adalah pembahasan mengenai: Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Didalam bab ini adalah pembahasan mengenai: Penelitian terkait dan Kerangka Pemikiran.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab metodologi penelitian ini membahas tentang Tahapan penelitian yang dilakukan serta pembahasan pengumpulan data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisi kesimpulan daari pnelitian yang sudah dilakukan



DAFTAR PUSTAKA

- Olivia, Y., Silva, D., Aurelia, P. N., & Edellya, M. (2021). Pengaruh beban dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt karya cipta buana sentosa di maumere flores. *Gema Wiralodra*, 12(1), 139–150.
- Maiti, & Bidinger. (1981). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Dimediasi oleh Kepuasan kerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 51–59. <https://doi.org/10.47768/gema.v13i1.227>
- Jurnal, D., Luar, P., Nasekhah, A. D., Peran, P., Terhadap, G., Karyawan, K., Di, W., Kerja, T., Lpp, D. I., & Yogyakarta, R. R. I. (2017). *Setiap kebutuhan Berbagai manusia hidup macam tentu memiliki dalam kehidupan setiap manusia , karena informasi dapat diperoleh dengan mudah dan seseorang untuk yang harus dipenuhi agar dapat hidup dengan layak . Di dan ketenagakerjaan beberapa tahun ini . 1*(September).
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- Adani, & Dudija. (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), 2.
- Adani, T. N., Psi, N. D. S., & A, M. (2020). *PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA TENAGA KESEHATAN RUMAH SAKIT QIM BATANG) THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT AND WORK LOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON PARAMEDIC WORKERS OF QIM BATANG HOSPITAL)*. 7(2), 2526–2533.
- Dando, M. L. Y. D., Fanggidae, R. F., & Fanggidae, A. H. J. (2021). Pengaruh Ganda Terhadap Kinerja Tenaga Medis Wanita Melalui Stres Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(1), 173–182. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i1.557>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada BPS Maluku). *Jurnal Of Islamic Economic And Business*, 2(1), 52–63.
- Hera, Rasyidin, & Hasmin. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda , Beban Kerja

- Dan Perawat Wanita. *Jurnal Mirai Management*, 1(September), 119–135.
- Kuswinarno, M., & Indirawati, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan). *Eco-Entrepreneurship*, 7, 20.
- Noor, N. N. (2016). *PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang JawaTimur di Surabaya)*. 31(1), 9–15.
- Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 255108.
- prof. dr. sugiyono, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. intro (PDFDrive).pdf*. (n.d.).
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851*, 2(1), 1–22.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27.
- Rusinta, A., Harsono, & Maryati, T. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulon Progo. *Statistical Field Theor*, 53(9), 1689–1699.
- Samsuddin, H., & Pd, S. (n.d.). *KINERJA PEGAWAI : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*.
- Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 51–59. <https://doi.org/10.47768/gema.v13i1.227>
- Silfiana, M. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Karyawati Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jember Alun-Alun. *Skripsi*.
- Wahab, A., Yasrie, A., & Anwar, M. (2019). KINERJA MELALUI STRESS KERJA SEBAGAI MODERATOR PADA PEGAWAI WANITA (Studi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan , Perlindungan Anak , Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong). *Jurna; Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 250–266.

Lampiran



Library Innovation Unit
LIU