

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. SURYAMAS AKURASI CIKARANG)

Endah Prihartini¹, Dadang Sudirno², Hani Sri Mulyani³Rina Nur'aini⁴
Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Majalengka

Email :

endah@unma.ac.id¹

dsudirno@gmail.com²

hanisrimulyani@unma.ac.id³

rinanuraini267@gmail.com⁴

Abstract.

The success and achievement of company goals is highly dependent on employee performance. It is expected that employees will work at optimal levels to achieve the desired results. However, they also face the challenge of balancing dual roles as both employees and parents, responsible for their families and work. This situation leads to multiple role conflicts, causing work stress and negatively impacting performance. This study aims to examine the impact of multiple role conflicts and work stress on the performance of employees at PT. Suryamas Accuracy Cikarang, either independently or collectively.

The research method employed in this study is survey-based, utilizing a descriptive and verification analysis approach. Through distributing questionnaires, data was collected. study population consisted of 52 employees from PT. Suryamas Accuracy Cikarang, and the saturated sample technique was used. Multiple linear regression analysis was the analytical tool utilized in this study. It involved testing classical assumptions, determining the coefficient of determination, and conducting hypothesis testing.

The findings from this study indicate that both multiple role conflicts and work stress significantly affect the performance of employees at PT. Suryamas Accuracy Cikarang, either individually or collectively.

Keywords: *Dual Role Conflict, Work Stress, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah perusahaan sangat mengandalkan pada tenaga kerja yang dimilikinya serta bisa dimanfaatkan secara efektif. Sumber daya manusia yang membawa energi, bakat, kreativitas, dan antusiasme ke dalam perusahaan, serta

memiliki peran yang penting dalam menjalankan fungsi operasional perusahaan (Kritie Riyanni Dan Jajuk Herawati¹), 2018:28).

Rachmawati, seperti yang dikutip oleh Japlani²)et. al (2020:133) menyatakan bahwa sumber daya manusia, dalam berbagai bentuk dan tujuan, merupakan faktor penting dalam

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

suatu organisasi yang didirikan dengan visi untuk kepentingan manusia. Banyak perusahaan mengharapkan karyawan mereka untuk memberikan yang terbaik, karena kinerja yang buruk dari karyawan dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan dan kesuksesannya (Harismasakti³) et. al 2021:10).

Pencapaian tingkat produktivitas menjadi suatu tantangan karena menjadi indikasi kinerja. Menurut Mangkunegara sebagaimana dikutip oleh Kasi et. al, (2021:19) kinerja karyawan tergantung pada mutu dan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Tiga aspek utama yang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Pertama, pribadi yang meliputi keahlian dan kemampuan (baik secara mental maupun fisik), latar belakang (termasuk pengalaman dan keluarga), serta demografi (seperti umur dan ras). Kedua, organisasi yang meliputi aset, kepemimpinan, penghargaan (reward), struktur organisasi, dan penjabaran tugas kerja. Terakhir yaitu psikis yang melibatkan persepsi, sikap pribadi, pola pembelajaran, dan motivasi diri. (Gibson et. al dalam Hasmin⁵)et. al 2017:34).

Faktor psikologis menjadi faktor penentu yang mencakup kemampuan karyawan untuk mengurangi stres kerja. (Hasmin⁵)et. al 2017:34). Konflik peran ganda terjadi ketika karyawan menghadapi kesulitan dalam memenuhi tuntutan ganda sebagai pekerja dan kewajiban mereka terhadap keluarga (Fron et.al dalam Hasmin⁵)2017:35).

Banyak laki-laki dan perempuan saat ini mengalami status ganda sebagai orang tua dan karyawan penuh waktu. Peran ganda ini tidak hanya terbatas pada satu gender saja, tetapi dapat dialami oleh setiap gender yang memiliki kewajiban sesuai dengan kodratnya. (Apperson et. al dalam Fauziah⁶), 2020:256).

Namun, untuk menjadi seorang karyawan yang kompeten, mereka juga harus beroperasi sesuai dengan standar perusahaan. (Pertiwi⁷) et.al, 2020:81). Jika tidak ditangani dengan baik dan bijaksana, konflik peran ganda dapat langsung mempengaruhi karyawan yang bekerja, menciptakan situasi yang penuh kecemasan dan menimbulkan tekanan mental atau stres. (Tjokro dan Asthenu dalam Hasmin⁵) et. al 2017:35).

Stres kerja mempengaruhi emosi, pemikiran, dan kesehatan mental karyawan dengan menciptakan ketegangan yang mengganggu keseimbangan fisik dan mental mereka. Dalam situasi ini, tekanan tersebut timbul karena lingkungan kerja di mana karyawan tersebut bekerja. (Mangkunegara dalam Fermayani⁸), 2018:150).

Dengan demikian, kondisi ini dapat menjadi ancaman serius bagi organisasi, karena dapat mengganggu pelaksanaan tugas dan akhirnya menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan. (Japlani²), 2020:135). Dalam konteks ini, penulis memiliki minat untuk melakukan penelitian tentang salah satu topik permasalahan yang terkait dengan sumber daya manusia yang dihadapi oleh PT. Suryamas Akurasi Cikarang Salah satu perusahaan manufaktur yang berlokasi di wilayah industri terbesar di Asia Tenggara.

Berdasarkan observasi awal terdapat indikasi adanya beban kerja yang terlalu tinggi. Para karyawan memiliki tanggung jawab yang sangat banyak, bahkan sebagian dari karyawan harus melaksanakan tugas dan mencapai target yang ditetapkan bahkan pada hari libur.

Melihat pada pentingnya kinerja karyawan bagi kelangsungan dan pencapaian tujuan sebuah perusahaan, peneliti merasa penting untuk melanjutkan penelitian mengenai "**Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja**

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Karyawan (Studi Kasus pada PT. Suryamas Akurasi Cikarang)".

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Kerangka Teoritis

Konflik Peran Ganda

Menurut Tampubolon dalam Richie Fermayani⁸⁾, (2018:149) konflik peran ganda terjadi saat terdapat ketidaksejajaran antara tugas dan kewajiban dalam pekerjaan serta kehidupan keluarga yang menyebabkan gangguan antara keduanya. Menurut Howard, seperti yang dijelaskan dalam penelitian oleh Kriste Riyanni dan Jajuk (2018:29), Konflik peran ganda timbul karena ketidakcocokan antara peran yang berbeda, baik dalam konteks keluarga maupun lingkungan kerja (konflik antar peran). Hal ini menghasilkan tekanan yang berbeda antara kedua peran.

Greenhaus dan Beutell, seperti yang dikutip oleh Pertiwi⁷⁾ et al. (2020:83) terdapat tiga indikator yang relevan dengan konflik peran ganda. konflik peran ganda yaitu: konflik berdasarkan waktu (*Time-based conflict*), konflik berdasarkan tekanan (*Strain-based conflict*), dan konflik berdasarkan perilaku (*Behavior-based conflict*)

Stres Kerja

Stres dapat dijelaskan sebagai sebuah keadaan dinamis di mana seseorang menghadapi situasi yang melibatkan kesempatan, kewajiban, atau sumber daya yang berkaitan dengan harapan mereka, dengan konsekuensi yang dianggap tidak pasti dan penting (Robbins, seperti yang dikutip oleh Neneng Ngenda Arlinda, 2018:187).

Mangkunegara, seperti yang dikutip dalam penelitian oleh Fermayani⁸⁾ (2018:150) mengemukakan bahwa emosi, pikiran, dan

kondisi mental karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis, dalam konteks ini, lingkungan kerja karyawan menjadi sumber tekanan. Menurut Mangkunegara dalam Anggraeni¹¹⁾, (2021:17) bahwa indikator stres kerja yaitu: beban kerja, waktu kerja, umpan balik, dan tanggung jawab

Kinerja Karyawan

Menurut Mankunegara dalam Fermayani (2018:151) kinerja merupakan hasil akhir pekerjaan dan sudah diselesaikan bagi karyawan, baik secara kualitas maupun jumlahnya, dalam menindaklanjuti pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan Hasil seseorang untuk mencapai sesuatu melakukan tugas-tugas yang berdasarkan keahlian, pengalaman dan kejujuran serta waktu dan standar yang telah di tetapkan (Hasibuan dalam Ni Nyoman Kasi¹²⁾ et.al 2021:191).

Indikator kinerja karyawan yang disebutkan oleh Robbins dalam Pertiwi⁷⁾ et. al (2020:84) meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja

Hipotesis

Berikut hipotesis yang diusulkan sebagai jawaban sementara :

1. Terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
3. Terdapat pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

METODELOGI PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan deskriptif

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

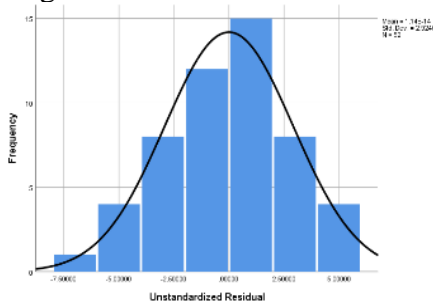
dan verifikatif. Populasi yang dijadikan dalam penelitian yaitu karyawan PT. Suryamas Akurasi Cikarang dengan sampel sebanyak 52 responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer, didapatkan melalui penggunaan kuesioner. yang disebarkan kepada karyawan PT. Suryamas Akurasi Cikarang. Alat analisis yang dipakai adalah analisis regresi linier berganda yang sudah dilakukan uji asumsi klasik, koefisien determinasi serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Untuk uji normalitas yang dilihat dari grafik histogram :



Gambar 1

Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas

Sumber : Ouput SPSS, 2023

Melalui gambar 1 menunjukkan data penelitian memiliki sebaran yang simetris, baik ke kanan maupun ke kiri, serta mengikuti garis diagonal dan residual data terdistribusi secara normal. Jadi, analisis regresi linear berganda bisa digunakan dengan tepat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi (tabel 4) diperoleh persamaan yang sesuai untuk regresi linier berganda yakni ;

$$Y = 29.955 - 0,367X1 - 0,370X2 + e$$

Tabel 4

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	29.955	2.643
	KONFLIK PERAN GANDA	-.367	.144
	STRESS KERJA	-.370	.149
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN			

Sumber : Ouput SPSS,2023

Dari persamaan diatas diperoleh konstanta dalam regresi sebesar 29.955 dan bertanda positif. jika semua variabel konflik peran ganda dan stress kerja memiliki nilai nol (0) maka variabel kinerja karyawan akan tetap ada. Koefisien regresi konflik peran ganda memiliki nilai sebesar -0,367 dan bertanda negatif. semakin rendah konflik peran ganda maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Suryamas Akurasi Cikarang. Koefisien regresi stress kerja memiliki nilai sebesar -0.370 dan bertanda negatif. semakin rendah stres kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Suryamas Akurasi Cikarang. Nilai residual e artinya variabel yang tidak diteliti dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil sebaai berikut :

Tabel 5

Hasil Koefesien Determinasi Secara Parsial

Coefficients ^a	
Model	Correlations
	Zero-order

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

1	(Constant)	
	KONFLIK PERAN GANDA	-.536
	STRESS KERJA	-.532
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN		

Sumber : Ouput SPSS,2023

Koefesien determinasi konflik peran ganda terhadap kinerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan :

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh konflik peran ganda mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 28,72 % dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 28,30 %.

Selanjutnya untuk menghitung besarnya kontribusi konflik peran ganda dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan :

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100 \% \\ &= (-0,606)^2 \times 100 \% \\ &= 36,72 \% \end{aligned}$$

Dapat diketahui hasil perhitungan konflik peran ganda dan stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 36,72 % dan sebanyak 63,28% tidak diteliti serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh uji t sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji t

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	11.334	.000
	KONFLIK PERAN GANDA	-2.550	.014
	STRESS KERJA	-2.484	.016
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN			

Sumber : Ouput SPSS,2023

Pada tabel didapatkan derajat kebebasan yaitu $(dk) = 52 - 2 = 50$. dalam tingkat signifikan 5% (0,05) diketahui nilai t_{tabel} yaitu 2,008. Pada tabel di atas, disimpulkan bahwa variabel konflik ganda dan stress kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu -2,550 dan -2,484 $>$ 2,008 serta nilai sig (0,014 dan 0,016) $<$ 0,05. Jadi bisa disimpulkan konflik peran ganda dan stress kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 14.186 dan tingkat signifikansi 0,000. F_{tabel} sebesar 3,19. Hal tersebut menunjukkan pada tingkat signifikansi 5% $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 14.186 $>$ 3,19. Jadi dapat disimpulkan konflik peran ganda dan stres kerja bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	14.186	.000 ^b
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN			
b. Predictors: (Constant), STRESS KERJA , KONFLIK PERAN GANDA			

Sumber : Ouput SPSS,2023

Pembahasan

Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Akurasi Cikarang

Penelitian mengenai konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan telah terbukti kebenarannya

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Karyawan saat menghadapi konflik peran ganda dan beban kerja yang terlalu besar tidak mampu menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga, yang menjadi penyebab kelelahan emosional. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya keterikatan pegawai dengan pekerjaan dan berdampak pada kinerja yang buruk dan tentunya merugikan perusahaan, yaitu berupa penurunan kinerja karyawan. (Karatepe dalam Latifah¹³), 2019:32). Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Neneng Ngenda Arlinda⁹), (2019) bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Akurasi Cikarang

Penelitian mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis ke dua yaitu terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan telah terbukti kebenarannya

Dalam konteks stres kerja, penting untuk menyadari bahwa dampaknya dapat menjadi risiko yang serius bagi kesehatan tubuh serta mental karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja memiliki keterbatasan dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan mereka dengan efektivitas. Dampak ini memiliki potensi merugikan bagi produktivitas dan kinerja keseluruhan karyawan. (Ray dalam Wijaya¹⁴), 2017:274). Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Nora Pertiwi⁷) et. al (2020) bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Akurasi Cikarang

Melalui hasil analisis pada uji F menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis ke tiga yaitu terdapat pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Konflik peran ganda dan stress kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Melalui hasil penelitian dan analisis, penulis memberikan saran yang bisa dijadikan evaluasi baru untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu : Manajemen perusahaan hendaknya lebih menitikberatkan pada alokasi waktu kerja dan jadwal kerja karyawan agar terjadi harmonisasi antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Selain itu karyawan bisa menggunakan hari liburnya untuk beristirahat dengan cukup. Kemudian manajemen perusahaan hendaknya mengevaluasi tugas dan beban kerja sesuai dengan kontrak kerja awal bekerja. Meningkatkan kolaborasi dengan karyawan dengan saling membantu menyelesaikan tugas atau memberikan fasilitas yang sesuai kepada karyawan. selain itu, manajemen perusahaan hendaknya memberdayakan karyawan agar mereka dapat fokus untuk bekerja dengan baik, termasuk melalui pelatihan khusus tentang keterampilan dan

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

kompetensi karyawan yang relevan dengan tanggung jawab pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiansyah Japlani, Suwanto & Karnila Ali. (2020). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Job Stress Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Di Kota Metro)*. Jurnal Fokus , 133-148. VOLUME 10 No. 2 September 2020 P-ISSN: 2088-4079 | E-ISSN: 2716-0521

Candra Wijaya (2017). *Perilaku Organisasi*. medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)

Dian, Anggraeni. (2018). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Bank Central Asia Di Magelang* . Eprints UPN " Veteran" Yogyakarta.

Eli Hasmin, Rusni, Nur Hikmah & Niken Yuniarti. (2017). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja V Makassar*. Jurnal Lmiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi), 33-40. Oktober 2017, No. XXII ISSN : 1907 – 5480

Eris Harismasakti & Munawati. (2021). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Lebak*. E-Journal Studia Manajemen, 9-14. ISSN: 2337-912X Vol.10 | No.1

Kristie Riyanni & Jajuk Herawati. (2018). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawati Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta. Jurnal Umkm Dewantara, 28-38. Vol. 1 No. 2 Desember 2018 | p-ISSN 2657-1994 e-ISSN 2684-7957

Marfiana, Latifah . (2018). *Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita*. Digilib Unila

Neneng Ngenda Arlinda. (2018). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di Blud Rs Konawe Selatan*. Jurnal Humaniora, 185-193. ISSN: 2655-7258 | 2655-3139

Ni Nyoman Kasi, Wartana , Hedy I., & Sumerta , Eli. I. (2021). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja PT. Bodyworks Harum Spa Jalan Kayu Jati No. 2 Petitenget Kerobokan*. Journal Research Of Management (Jarma), 189-196.

Nora Pertiwi, Emy Rahmawati, & Setio Utomo. (2020). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin*. Jurnal Bisnis Dan Pembangunan,, 80-94. Edisi Juli-Desember 2020 Vol 9, No. 2, ISSN 2541-1403, E-ISSN 2541-187X

Richie Fermayani. (2018). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawati PT. Perkebunan Nusantara*. Unes Journal Of Social And Economics Research , 147-159. Volume 3, Issue 2,

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

December 2018 P-ISSN 2528-6218

E-ISSN 2528-6838

Zulfah Firdayati Fauziyah. (2020). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara*. Psikoborneo , 255-264 , Vol 8, No 2, 2020:255-264 ISSN: 2477-2666/E-ISSN: 2477-2674