

# Pengaruh Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyuwasin

Risky Putri Indah<sup>1)</sup>, Sabeli Aliya<sup>2)</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma  
Jl. Jendral Ahmad Yani No 3 9/10 Ulu, Kota Palembang Sumatera Selatan  
e-mail: riskyputri00008@gmail.com<sup>1)</sup>, bataskita@gmail.com<sup>2)</sup>

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuwasin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 62 orang pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabuapten banyuwasin. Metode pengumpulan data menggunakan skala peran ganda, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja karyawan. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pegraruh yang signifikan antara peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $f > f$  table ( $10,533 > 3,16$ ) dan signifikan = 0,000; (2) terdapat pengaruh negatif dan signifikan pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) = -0,476 serta nilai  $t$  hitung  $> t$  table ( $-4,096 > 2,001$ ); (3) terdapat positif dan signifikan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,498, serta nilai  $t$  hitung  $> t$  table ( $3,465 > 2,001$ ) serta nilai signifikan = 0,000.

**Kata Kunci:** Peran ganda, Keseimbangan kehidupan kerja, Kinerja karyawan.

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the effect of Multiple Roles and Work-life Balance on the Performance of Employees of the Banyuwasin Regency Education and Culture Office. This research uses quantitative methods. The sample of this study was 62 employees of the Banyuwasin Kabuapten Education and Culture Office. The data collection method uses multiple role scales, work-life balance, and employee performance. The collected data is analyzed by multiple linear tests. The results showed that (1) there was a significant influence between multiple roles and work-life balance on employee performance with  $F > F$  table values ( $10.533 > 3.16$ ) and significant = 0.000; (2) there is a negative and significant work-family influence on employee performance with a beta coefficient ( $\beta$ ) = -0.476 and a calculated  $t$  value  $> t$  table ( $-4.096 > 2.001$ ); (3) There is a positive and significant effect of work-life balance on employee performance with a beta coefficient ( $\beta$ ) = 0.498, as well as a calculated  $t$  value  $> t$  table ( $3.465 > 2.001$ ) and a significant  $p$  value = 0.000.*

**Keywords:** Multiple roles, Work-life balance, Employee performance

## A. PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi kinerja pegawai berpengaruh signifikan tentang pertumbuhan organisasi dan instansi. Kinerja karyawan merupakan tingkat dan keahlian yang dimiliki karyawan kerja/prakerja ketika saat kewajiban sesuai intruksi yang alokasikan akan mencapai hasil kerja yang diinginkan. Apabila pegawai tidak bisa mencukupi penunjang dan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan, keadaan ini pasti berdampak pada pegawai tersebut juga serta perusahaan. Akan itu, sangat penting untuk melaksanakan evaluasi terus menerus terhadap karyawan perusahaan supaya kesalahan tidak terulang dari waktu ke waktu. Menurut Bangun (2012), kinerja merupakan hasil akhir kerja yang mendapat melewati kriteria dan persyaratan yang ditetapkan biar suatu perkerjaan berhasil mencapai tujuan tertentu.

Peran ganda pada perempuan berkerja tidaklah situasi yang gampang bisa diselesaikan. peran ganda tersebut menuntut kinerja yang sama baiknya. Bilamana perempuan bekerja lebih memprioritaskan perkerjaan, bahwa ia bisa mengorbankan banyak hal untuk keluarganya. Sebaliknya bilamana perempuan bekerja lebih memprioritaskan keluarga, bahwa cenderung akan menurunkan kinerjanya dalam perkerjaan. Hal inilah yang disebut konflik keluarga dan perkerjaan. Inilah posisi dilematis yang dialami oleh seseorang perempuan bekerja dalam kehidupannya.

Keluarga adalah wadah pertama seorang anak memdapatkan pendidikan. Pendidikan yang disampaikan dalam keluarga memberikan bekal pada anak untuk melakukan interaksi dengan lingkungan sekitarnya. Ibu adalah orang pertama yang bertanggung jawab untuk mengasuh anak. Seorang ibu bekerja pasti kehilangan sebagian waktu untuk mengasuh anak. Bagi ibu yang bekerja di sektor formal pasti terikat dengan peraturan-peraturan yang berlaku di tempat ia bekerja, seumpama jumlah jam kerja. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Ibu "SS" Mungkin waktu meninggalkan anak ketika mau berkerja itu yang membuat saya sedih, tapi mau gimana lagi itu demi masa depan anak saya juga, saya tidak mau melihat anak saya kekurangan kebutuhan apapun". Ibu "IB" juga memiliki pendapat yang sama, "Saya juga permasalahan dalam menghadapi mendidik anak karna waktu lebih banyak dikantor dibandingkan dengan waktu untuk anak-anak itu benar-benar Singkat" Ibu "IM" menyampaikan hal yang sama, "Yang pasti repot antara mengurus anak sama kebutuhan rumah, tapi saya sebisa mungkin atur waktu antara perkerjaan sama mengurus keluarga"

Faktanya, beberapa wanita karir yang tidak dapat menyeimbangkan peran tersebut. Seringkali ada ketidakseimbangan antara perkerjaan di dalam rumah tangga dan perkerjaan sehingga berdampak buruk pada kehidupannya di dalam rumah tangga dan di dalam perkerjaan.

Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu buat urusan keluarga dan berkerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik perkerjaan, atau kerap disebut konflik peran ganda (*work conflict family*). Konflik peran ganda memberikan akibat terhadap kinerja karyawan melewati penurunan kinerja karyawan yang kemudian dapat berakibat pada keinginan karyawan untuk keluar atau (*resign*).

## B. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan merujuk pada seberapa baik atau efektif seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Ini mencakup berbagai faktor, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, kemampuan untuk bekerja sama dalam tim, inisiatif, kreativitas, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Kinerja karyawan sering diukur dan dievaluasi oleh atasan mereka atau oleh sistem penilaian kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan utama dari mengukur kinerja karyawan adalah untuk memastikan bahwa para karyawan memberikan kontribusi yang berarti terhadap tujuan dan kesuksesan organisasi.

## C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner, berupa angka-angka dalam penelitian menggunakan data primer dengan SPSS versi 2023. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan wanita sebanyak 79 karyawan pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin. Pengambilan sampel menggunakan metode teknik Purposive Sampling yaitu menetapkan kriteria yang mengenai dengan tujuan penelitian sebanyak 62 orang karyawan yang sudah menikah. Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Teknik pengujian data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (persial) dan uji F (simultan)

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat 3 hasil pengujian dari uji asumsi klasik yaitu:

### 1. *Ulji Normalitas*

Uji normalitas dapat dilakukan dengan histrogram, uji normal P Plot, uji Chi Square, Skewness dan Kurtoris atau Kolmogoroy Smirnov untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, maka bisa dilihat dengan uji tercantum. Mengenai kriterianya merupakan angka signifikan (sig) >0,05 maka data berdistribusi normal.

TABEL I

### ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV

N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53922063
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.057
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
  - c. Lilliefors Significance Correction.
  - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber : Data SPSS 26 yang diolah 2023

Uji Normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel depeden dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian normalitas menggunakan uji normalitas Kolmogorov-smimov yang dihitung menggunakan SPSS 26. Sebuah data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi atau nilai probabilitas > 0,50 sedangkan apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas bisa digunakan nilai tolerance atau *variance inflation factor* (VIF). Nilai tolanrance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Jika nilai tolerance > 0,10 atau  $VIF < 10$  maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikonieritas.

**TABEL II**  
**MODEL COEFFICIENTS**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.766	2.974		9.673	.000		
	Peran ganda	-.476	.116	-.494	-4.096	.000	.857	1.166
	keseimbangan kehidupan kerja	.498	.144	.418	3.465	.001	.857	1.166

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

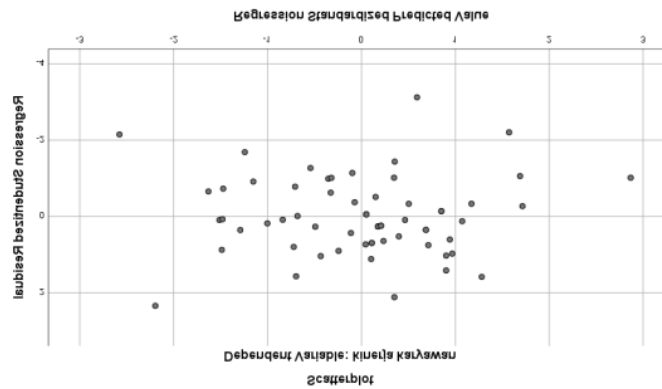
Sumber: Data SPSS 26 yang Diolah 2023

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas diatas, dapat diketahui sebagai berikut:

Diketahui nilai tolerance peran ganda 0,857 > 0,10 dan nilai vif peran ganda sebesar 1,166 < 10,00 maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinieritas. Diketahui nilai tolerance keseimbangan kehidupan kerja 0,857 > 0,10 dan nilai vif keseimbangan kehidupan kerja 1,166 < 10,00 maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Suatu bisa diperoleh heteroskedastisitas apabila nilai pada sig (sebelah t hitung) dibawah alpha (5% = 0,05). Apanila nilai sig diatas alpha (5% = 0,05) bahwa data tersebut dinyatakan homoskedastisitas atau tidak diperoleh heteroskedastistas.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil Uji heteroskedastisitas dengan melihat *grafik scatterplot* yang menjadi dasar pengambilan keputusan untuk menentukan apakah adanya terjadi heteroskedastisitas. Ciri-ciri dari tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas yaitu tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Regresi Linear Berganda

Akan mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dan dependen digunakan analisis regresi dimana variabel independen ialah peran ganda (X1), keseimbangan kerja (X2), dan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). adapun persamaan regresi linier berganda tersebut yaitu :

TABEL III  
KOEFSIEN REGRESI

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	28.766	2.974		9.673	.000
	Peran ganda	-.476	.116	-.494	-4.096	.000
	keseimbangan kehidupan kerja	.498	.144	.418	3.465	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data SPSS 26 yang Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = 28.766 + 0,476 (X1) + 0,498 (X2) + e$$

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai sebesar 28.766 adalah keadaan saat variable kinerja karyawan belum dipegaruhi oleh variable lainnya yaitu
2. variabel peran ganda (X1) dan variabel keseimbangan kehidupan kerja sebagai (X2). Jika variable independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
3. b1 (nilai koefisien regresi (X1) sebesar 0,476 menunjukkan bahwa variabel peran ganda mempunyai pengaruh yang positif terhadap peran ganda yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 variabel peran ganda maka akan mempengaruhi peran ganda sebesar 0,476 dengan asumsi bahwa variabel

tidak teliti dalam penelitian ini.

4.  $b_2$  ( nilai koefisien regresi ( $X_2$ ) sebesar 0,498 menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan berarti setiap kenaikan 1 variabel keseimbangan kehidupan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,498 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak teliti dalam penelitian ini.

### 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besara pengaruh peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuwasin. Adapun hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

TABEL IV  
MODEL SUMMARY

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 <sup>a</sup>	.263	2.582

a. Predictors: (Constant), peran ganda, keseimbangan kehidupan kerja

Sumber : Data SPSS 26 yang Diolah 2023

Dari tabel di atas diketahui nilai koefisien determinasinya atau *R Square* sebesar 0,513 atau 513%, variabel peran ganda ( $X_1$ ) dan variabel keseimbangan kehidupan kerja ( $X_2$ ) dapat dijelaskan atau mempengaruhi variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuwasin, sedangkan sisanya sebesar 74,7% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan faktor-faktor lain-lainnya.

### 6. Uji Hipotesis

#### Hasil Uji F ( Simultan)

Uji hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan yang berlandaskan mulai analisis data pengujian hipotesis berhubungan dengan penerimaan atau penolakan suatu hipotesis. Pengujian yang digunakan untuk mendukung uji hipotesis adalah uji parsial (uji t) dan uji simultan ( uji f).

TABEL V  
UJI F SIMULTAN

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.436	2	70.218	10.533	.000 <sup>b</sup>
	Residual	393.306	59	6.666		
	Total	533.742	61			

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan
- b. Predictors: (Constant), keseimbangan kehidupan kerja, Peran ganda

Berdasarkan tabel diatas. dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 10,533 dengan tingkat signifikandi 0,000, karena tingkat signifikansinya 0,05 maka model regresi ini dapat dipakai kinerja karyawan. Artinya  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $10,533 < 3,16$ ) hasil tersebut membuktikan bahwa peran ganda, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara langsung (simultan) terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin.

**Hasil Uji T(Parsial)**

Uji t dikenal dengan uji parsial ialah untuk menguji betapa pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukandengan membandingkan nilai t hitung d=dan t tabel atau sig t dan a (0,05) kriteria pengujian uji t yaitu :

**TABEL VI  
HASIL UJI T (PARSIAL)**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
M		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	28.766	2.974		9.673	.000
	Peran ganda	-.476	.116	-.494	-4.096	.000
	keseimbangan kehidupan kerja	.498	.144	.418	3.465	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $-4,096 > t_{tabel}$  2,001 , sehingga dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh terhadap Y.

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $3.465 > t_{tabel}$  2,001 sehingga dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Y

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh penulis bisa disimpulkan bahwa peran ganda ganda memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, nilai koefisien peran ganda sebesar -4.096 dan nilai t signifikansi memiliki nilai  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian tersebut dapat menunjukkan bahwa, semakin besar tingkat peran ganda yang dimiliki pegawai maka tingkat kinerja pegawai juga semakin meningkat. Indikator peran ganda yang digunakan dalam penelitian ini ialah tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, campur tangan pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung Masyukur (2015) seseorang wanita yang sudah menikah dalam waktu cepat atau lambat akan menjadi seseorang ibu, ketika menjadi seorang ibu, ia memiliki tanggung jawab untuk mendidik anaknya, dan tanggung jawab itu tidak boleh diabaikan. Menurut Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan

psikologis, motivasi dan dukungan. Kemampuan seseorang dapat mendukung penyelesaian pekerjaan.

Penelitian ini didukung dan diperkuat bahwa penelitian ini memiliki hasil yang hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan Kumala sari, dkk (2021), dengan judul Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. Yang menyampaikan bahwa konflik peran ganda ganda berpengaruh terhadap stress kerja.

Berdasarkan tabel 4.5 bahwa angka tertinggi terdapat pada nomor 3 “Banyaknya pekerjaan yang diberikan membuat pegawai cepat kelelahan”. Ini berarti dapat disimpulkan bahwa karyawan wanita Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin dituntut berkerja terlalu keras, kondisi fisik dan mental cenderung rentan mengalami kelelahan sehingga mengurangi efisiensi dalam berkerja. Faktor yang menyebabkan seseorang menjadi gampang kelelahan antara lain tuntutan pekerjaan, jam kerja, tuntutan secara fisik dan psikis dalam berkerja.

Dimana bisa dilihat pada tabel 4.6 angka tertinggi ditunjukkan pada nomor 2“ Kehidupan pribadi pegawai memberikan kekuatan atau semangat dalam berkerja”. Yang berarti bahwa pada dukungan keluarga, anak, suami bisa memberikan dampak yang baik kepada karyawan wanita pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin yang sudah menikah, karena bisa membuat karyawan bersemangat dalam menjalani tugas yang dibebankan kepadanya.

Pada tabel distribusi angka tertinggi yang ditunjukkan pada nomor 4 “Pegawai selalu bersedia menerima tugas pekerjaan yang telah ditetapkan “ yang berarti bahwa pada saat disiplin kerja pegawai dilaksanakan dengan baik maka akan berbentuk atau tercipta kinerja yang baik pula pada setiap karyawan serta dapat mempercepat penyelesaian proses pekerjaan pegawai itu sendiri Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. Penelitian ini bisa disimpulkan bahwa karyawan wanita yang sudah menikah pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin bisa berkerja dengan baik meski dengan melakukan peran ganda. Sejak terbentuknya kesempatan berkerja bagi wanita diluar peran rumah tangga, wanita menyesuaikan perannya sebagai ibu rumah tangga dan menjadi pencari nafkah. Partisipasi kerja ini tidak saja menyebabkan penambahan penghasilan rumah tangga, tetapi karena meningkatkan peran wanita dalam mengambil keputusan. Wanita karir yang telah berkeluarga memiliki tanggung jawab yang besar dalam melakukan tuntutan urusan rumah tangga.

Kedua peran ini merupakan peran yang menuntut waktu dan tenaga serta tanggung jawab yang harus seimbang sehingga ketika wanita tidak mampu untuk menjalankan perannya maka akan terjadilah konflik dalam banyak kasus, wanita karier seringkali dihadapkan pada masalah keluarga dan pekerjaan. Masalah keluarga dan pekerjaan yang tidak bisa dikendalikan akan berpotensi menghambat keberhasilan wanita karier dalam perannya sebagai ibu dan istri dirumah, maka juga perannya di dalam pekerjaan dalam mencapai karier yang diinginkan. Untuk itu keputusan menjadi wanita karier dituntut untuk bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dengan tuntutan rumah tangga.

## **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai “pengaruh peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan



dan kebudayaan kabupaten banyuasin". Bahwa bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut. Peran Ganda (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. Secara siltultan menunjukkan bahwa variabel peran ganda (X1), dan Keseimbangan kehidupan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97-103.
- Ahmad, A. (2008). Direct And Indirect Effects Of Work-Family Conflict On Job Performance. *The Journal of International Management Studies*, Vol.3. No.2, Pp.176-180.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37-46. Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Burhanuddin, T. D., Sjahrudin, H., & Mus, A. M. (2018). Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stres kerja (No. 8fxxm). Center for Open Science.
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalialia*. Surabaya: Refika Aditama. Administrasi Bisnis.
- Ependi, U., Aliya, S., & Wibowo, A. (2023). Sentiment Analysis of Covid-19 Handling in Indonesia Based on Lexicon Weighting. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi dan Komputer)*, 12(1), 76-82.
- Ghozali, Imam. (2018). *Penerbit Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handayani, W. (2008). Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy Terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawati PT. HM Sampoerna, Tbk. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 8, No. 2 (69-80).
- Hapsari, I. (2020). Konflik Peran Ganda Dan Kejahteraan Psikologis Pekerja Yang Menjalani Work From Home Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi*, 13(1).
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Intan Komala Sari, dkk (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi*.
- Irma, Rahmadita. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai Berau. *Jurnal Psikologi*.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. *Jurnal Akuntansi*
- Jimad, Habibullah dan Iin Apriyani. (2010). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Pada Dinas Kependudukan Kota
- Khasanah, Uswatun dan Arum Darmawati. (2014). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawati PT Cosmoprof Indokarya, *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, Tahun 2014, hal 1-5.
- Novalia, D., & Aliya, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN dan Non-ASN Pada Era New Normal di Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal abab Lematang Ilir (PALI). *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 1177-1183.
- Novianza, A., & Aliya, S. (2021). Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan kementerian Kelautan dan Perikanan Kota Palembang. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis Global Competitive Advantage (Vol. 6, pp. 4-12)*.
- Manglunegara. 2009. *Evaluasi kinerja SDM*. Refika aditamaBandung
- Masyukur, M. (2015). *Wanita-wanita yang dimurkai nabi(1st ed.)*. Yogyakarta: Sabil
- Putrianti, F.G. (2007). *Kesuksesan Peran Ganda Wanita Karir Ditinjau Dari Dukungan Suami*,

- Optimisme, Dan Strategi Coping. *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*. Vol. 9. No. 1.
- Sinambela, Lijan Poltak. Dkk. (2011). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & R&D Cetakan ke 26*. Bandung: CV. Alfabeta
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Yare, M. (2021). Peran Ganda Perempuan Pedagang Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kelurahan Karang Mulia Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor. : *Jurnal Komunikasi, Politik & Sosiologi*, 3(2), 17-28.
- Zulfiana, R. (2021). *Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi PT Madsumaya Indo Seafood (Doctoral dissertation)*, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Zelika, T. S., & Aliya, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Era New Normal pada Coffee Shop Di Kota Palembang. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 564-571.