# HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA PADA PEKERJA WANITA DI KOTA MAKASSAR

**A. Muflihah Darwis[1], Firda Nurul Fadilah Farid[1], Fadhilah Hanifa Asman[1], Heriani[1], St Nur Asizah Dwiana Arni[1], Andi Hardianti[1], A. Nirwana[2]**
[1]Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin, Makassar
[2]Fakultas Ushuluddin dan Filsafat UIN Alauddin Makassar
*Email korespondensi: amuflihah@unhas.ac.id

**ABSTRAK**

Seorang pekerja wanita akan merasa konflik peran ganda muncul ketika adanya tekanan dan beban pekerjaan yang terbawa dalam peran rumah tangga. Konflik peran ganda dengan kekuatan yang tinggi, membuat seorang ibu yang bekerja akan merasakan kinerjanya semakin menurun. Hal ini dapat terjadi akibat ibu bekerja akan merasakan depresi, peningkatan stress, penambahan keluhan fisik dan mengalami penurunan tingkat energi. Sehingga banyak pekerja wanita yang merasakan penurunan kinerja akibat dari konflik peran ganda wanita yang bekerja. Tujuan penelitian ini untuk melihat hubungan konflik peran ganda dan kinerja pada pekerja wanita. Penelitian ini yang menggunakan metode penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional study.* Sampel ditentukan dengan purposive sampling yaitu 74 orang. Dari hasil penelitian dapat diketahui pekerja wanita yang mengalami penurunan kinerja yaitu sebanyak 63.51%. Pekerja wanita yang mengalami konflik peran ganda yaitu 67.57%. Kemudian analisis lebih lanjut ditemukan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan dengan kinerja pekerja wanita dengan p-value 0.012.

**Kata-kata kunci:** Konflik peran ganda, kinerja, pekerja wanita

***ABSTRACT***

*A woman worker will feel dual role conflict arises when there is pressure and workload carried in the household role. With a high intensity of dual role conflict, a working mother will experience a decrease in performance because working mothers will experience depression, increased stress, increased physical complaints and low energy levels. So that many female workers feel a decrease in performance as a result of the dual role conflict of working women. The aims of this study was to examine the relationship between dual role conflict and performance among female workers. The type of research used is observational analytic by using a cross sectional study design. The sample was determined by purposive sampling, namely 74 people. From the results of the study, it can be known that female workers who experience a decrease in performance are as much as 63.51%. Female workers who experience dual role conflict are 67.57%. Then further analysis found that dual role conflict has a relationship with the performance of female workers with a p-value of 0.012*

***Keywords:*** *Double role conflict, work performance, woman worker*

## PENDAHULUAN

Indonesia kala ini, walaupun kesenjangan gender masih terjadi di sekitar kita, tetapi jarak kesenjangannya kelamaan semakin kecil. Demikian pula halnya dalam bidang ketenagakerjaan, peran wanita semakin besar. Kesempatan juga peluang bagi wanita untuk meningkatkan dan memajukan potensinya saat ini semakin bebas dan luas.(1)

Dipicu oleh motivasi para wanita untuk bekerja secara mandiri, menambah pengetahuan serta berwirausaha selayaknya para pria tanpa menyisihkan kodratnya selaku seorang wanita yang semakin tangguh. Peluang yang telah tersedia perlu ditunjang dengan pengembangan keahlian sumber daya manusia tersebut (2).

Hasil laporan tahun 2018, dikemukakan aktivitas utama dalam seminggu yang lalu yang paling umum dilakukan masyarakat berusia 15 tahun ke atas tidak lain yaitu bekerja. Persentase masyarakat terkhusus wanita berusia 15 tahun ke atas yang bekerja yaitu 49,15 persen (1).

Dari perspektif budaya, berbeda dengan laki-laki, wanita yang bekerja akan menanggung beban mengurus rumah tangga, keluarga sekaligus pekerjaannya. Hal ini yang kemudian disebut peran ganda bagi wanita pekerja. Wanita yang berperan ganda oleh Anoraga didefinisikan sebagai wanita yang memiliki kedudukan selaku pekerja wanita baik fisik maupun psikis yang bertugas di bidang pemerintahan, bidang swasta maupun dengan maksud mendatangkan suatu peningkatan dalam pekerjaannya, yang disaat bersamaan berperan penting sebagai ibu dan istri yang berkewajiban mengurusi rumah tangganya (3). Berdasarkan Spector konflik peran ganda merupakan salah satu wujud konflik kapasitas seseorang yang mendapat tuntutan dalam karir dan keluarga sehingga menimbulkan konflik. (4)

Seorang pekerja wanita akan merasa konflik peran ganda muncul ketika adanya tekanan dan beban pekerjaan yang terbawa dalam peran rumah tangga seorang wanita. Penyebab dari terjadinya konflik peran ganda ini bisa bermacam-macam. Faktor yang menyebabkan konfik ganda ini antara lain faktor seperti karakteristik kepribadian wanita sikap profesionalitas, dan tanggung jawab sehingga menjadikan wanita lebih mengutamakan pekerjaan. Lebih jauh dari karakteristik keluarga terdapat karakter wanita yang tidak terlalu peduli anak-anaknya sehingga secara emosional kurang dekat dengan keluarga. Sebagai tambahan dari karakteristik pekerjaan disimpulkan bahwa wanita memiliki target besar dalam pekerjaan sehingga menjadi lebih fokus pada pekerjaan daripada tuga rumah tangga. (5)

Konflik peran ganda dengan kekuatan yang tinggi, membuat seorang ibu yang bekerja akan merasakan kinerjanya semakin menurun. Hal ini dapat terjadi akibat ibu bekerja akan merasakan depresi, peningkatan stress, penambahan keluhan fisik dan mengalami penurunan tingkat energi. (6) Salah satu contoh nyata dari konflik peran ganda adalah keputusan ibu pekerja untuk memberi ASI eksklusif pada anaknya. Penelitian di Kota Prabumulih menunjukkan ibu pekerja yang mendapat dukungan dari keluarga dan teman kerja akan memilih memberi ASI ekskludif pada anaknya. (7)

Akibat terjadinya konflik peran yang dirasakan oleh kaum wanita yang bekerja, yang dampaknya dirasakan pula oleh keluarga dan lingkungan sekitarnya, juga ikut dirasakan perusahaan atau institusi tempatnya bekerja. Imbas yang akan dirasakan oleh perusahaan atau institusi tempat bekerja yaitu terjadinya penurunan kepuasan kerja, peningkatan stress akibat kerja, yang turut mempengaruhi kinerja pekerja terkait seperti kehadiran yang turut meningkat.(8)

Melihat kondisi yang dihadapi oleh pekerja wanita saat ini, maka peneliti ingin melihat situasi konflik peran ganda yang dirasakan oleh para pekerja wanita di kota makassar dan hubungan dari konflik peran ganda terhadap kinerja pekerja wanita.

## METODE

Penelitian ini yang menggunakan metode penelitian observasional analitik dengan pendekatan cross sectional study yang merupakan salah satu desain penelitan di bidang kesehatan yang digunakan untuk melihat hubungan variabel independen dan variabel dependen yang dinilai pada waktu bersamaan. Penelitian ini mengumpulkan data dari responden menggunakan cara survei yang data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan observasi pada pekerja wanita di kota Makassar Tahun 2020. Kuesioner disusun dengan pertanyaan data responden, konflik peran ganda dan penilaian kinerja yang dinilai menggunakan skor 1-5. Sebelum penelitian kuesioner ini diuji validitasnya pada pekerja wanita lingkungan kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Pendidikan Unhas dan dilakukan pada bulan Juni 2021. Populasi dalam penelitian ini yaitu pekerja wanita di Rumah Sakit Pendidikan Unhas yaitu 396 orang. Penentuan sampel dengan purposive sampling, yang menggunakan kriteria bersedia mengisi kuesioner dan sudah menikah sebanyak 74 pekerja wanita.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari tabel 1 hasil pengumpulan data pada 74 responden menunjukkan 28,4% responden berumur ≤ 30 tahun dan 71,6% berumur 30-41 tahun. Pendidikan responden mayoritas adalah tamat perguruan tinggi 93,2% dan yang pendidikan tamat SMA hanya 6,8%. Selain itu didapatkan latar belakang pendidikan dari 74 responden yaitu 93,2% merupakan lulusan perguruan tinggi dan hanya 6,8% yang tamat SMA.

Status kepegawaian responden yang didapatkan dari pengumpulan data yaitu Pegawai Tidak Tetap Non PNS yang terbanyak sebesar 62,2%, kemudian responden dengan status PNS dan kontrak sebanyak 16,2% dan Pegawai Tetap Non PNS sebanyak 5,4%. Lebih lanjut jenis profesi para responden dijabarkan yaitu tenaga medis lebih dari setengah responden yaitu 55,4% dan tenaga non medis sebanyak 44,6% responden. Kemudian didapatkan pula informasi bahwa 79,7% responden telah bekerja selama lebih dari 5 tahun dan 20,3% bekerja kurang dari 5 tahun.

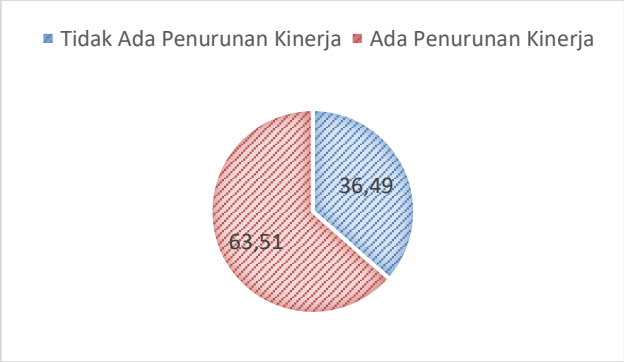
**Tabel 1. Distribusi karakteristik pekerja wanita di Kota Makassar**

| Karakteristik | n = (Total Sampel) | % |
|---|---|---|
| **Umur (Tahun)** | | |
| ≤ 30 | 21 | 28,4 |
| 31-40 | 53 | 71,6 |
| **Pendidikan** | | |
| Tamat SMA | 5 | 6,8 |
| Tamat Perguruan Tinggi | 69 | 93,2 |
| **Status Kepegawaian** | | |
| PNS | 12 | 16,2 |
| PTNP | 4 | 5,4 |
| PTTNP | 46 | 62,2 |
| Pegawai Kontrak | 12 | 16,2 |
| **Profesi** | | |
| Tenaga Non Medis | 33 | 44,6 |
| Tenaga Medis | 41 | 55,4 |
| **Masa Kerja** | | |
| ≤ 5 thn | 15 | 20,3 |
| > 5 thn | 59 | 79,7 |
| **Pekerjaan Suami** | | |
| Setiap Hari | 49 | 66,2 |
| Waktu Tertentu | 18 | 24,3 |
| Lainya | 7 | 9,5 |
| **Jumlah Anak** | | |
| Belum Memiliki | 9 | 12,2 |
| 1 | 21 | 28,4 |
| 2 | 25 | 33,8 |
| 3 | 15 | 20,8 |
| 4 | 4 | 5,4 |
| **Memiliki ART** | | |
| Ya | 4 | 5,4 |
| Tidak | 70 | 94,6 |
| **Aktifitas Anak** | | |
| Sekolah | 18 | 24,3 |
| Penitipan Anak | 2 | 2,7 |
| Dititip di Keluarga | 43 | 58,1 |
| Lainnya | 11 | 14,9 |
| **Total** | **74** | **100** |

Selanjutnya pekerjaan suami yang tiap hari ada sebanyak 66,2% dan waktu tertentu atau terjadwal sebanyak 24,3%. Dari 74 responden ada 12,2% yang belum memiliki anak dan 33,8% memiliki 3 orang anak. Mayoritas responden tidak memiliki ART untuk membantu mengurus pekerjaan rumah tangga sebanyak 94,6% dan hanya 5,4% yang memiliki ART. Selanjutnya lebih dari setengah responden menitipkan anak mereka di keluarga saat responden sedang bekerja sebanyak 58,1% dan ada 2,7% yang menitipkan anak di tempat penitipan anak.

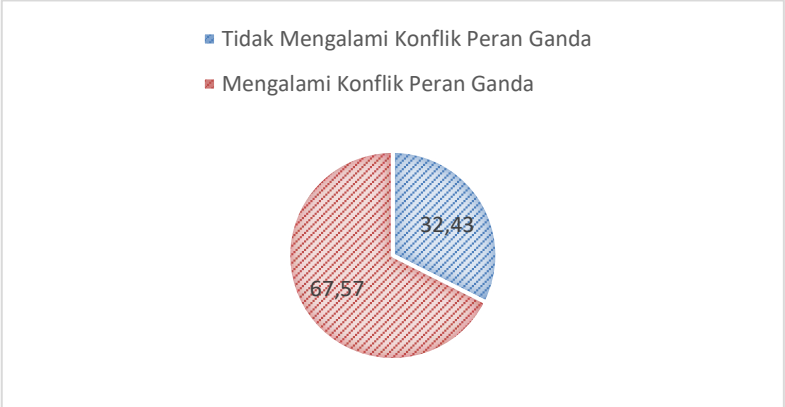
Untuk menilai kinerja pekerja wanita, diberikan 9 pertanyaaan. Pertanyaan tersebut meliputi jika responden melakukan pekerjaan dengan cermat, jika hasil pekerjaan sesuai target serta jika responden menjalin hubungan kerja yang baik dengan atasan di tempat kerja. Pertanyaan itu tersebut diberi nilai kemudian akan dikelompokkan menjadi responden mengalami penurunan kinerja atau tidak mengalami

penurunan kinerja. Gambar 1 menunjukkan hasil bahwa pekerja wanita lebih banyak mengalami penurunan kinerja yaitu sebanyak 63.51%. Kinerja pekerja wanita ini kemudian akan dicrosstabulasi dengan konflik peran ganda untuk melihat hubungan kinerja dan konflik peran ganda.




**Gambar 1. Distribusi Kinerja Pada Pekerja Wanita**

Sama halnya dengan kinerja, konflik peran ganda pada pekerja wanita juga dinilai dengan total ada 14 pertanyaaan. Pertanyaan tersebut meliputi jika pekerjaan menghalangi waktu bersama keluarga, jika pekerjaan menghabiskan energi, atau jika sebaliknya tanggung jawab di rumah menghalangi pekerjaan. Pertanyaan itu tersebut diberi nilai kemudian akan dikelompokkan menjadi responden yang mengalami konflik peran ganda atau tidak mengalami konflik peran ganda. Gambar 2 menunjukkan hasil bahwa pekerja wanita lebih banyak mengalami konflik peran ganda yaitu 67.57%. Konflik peran ganda pekerja wanita ini kemudian akan dicrosstabulasi dengan kinerja untuk melihat hubungan variabel konflik peran ganda dan kinerja.




**Gambar 2. Distribusi Konflik Peran Ganda Pada Pekerja Wanita**

Setelah analisis lebih lanjut ditemukan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan dengan kinerja pekerja wanita dengan p-value 0.012. Nilai tersebut berarti konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita.

**Tabel 2. Hubungan Kinerja dengan Konflik Peran Ganda**

| Variabel | Konflik peran ganda | | | | *p-value* |
|---|---|---|---|---|---|
| | Mengalami | | Tidak mengalami | | |
| | n | % | n | % | |
| **Kinerja** | | | | | |
| Mengalami Penurunan | 4 | 16,67 | 23 | 46 | 0.012 |
| Tidak Mengalami Penurunan | 20 | 83,33 | 27 | 54 | |
| **Total** | 24 | 100 | 50 | 100 | |

Melihat hasil analisis didapatkan ada 67.57% pekerja wanita yang mengalami konflik peran ganda. Jawaban dari pekerja wanita menunjukkan ada berbagai hal sehingga mereka termasuk kedalam kategori memiliki konflik peran ganda. Hal tersebut antara lain para pekerja tidak memiliki asisten rumah tangga

(ART) yang membantu tanggung jawab pekerjaan rumah dan pekerja terlalu letih sepulang kerja sehingga tidak bias menghabiskan waktu bersama keluarga. Kemudian hasil untuk kinerja terdapat 63.51% pekerja wanita yang mengalami penurunan kinerja. Penurunan kinerja tersebut akibat konflik peran ganda yang terjadi pada pekerja wanita. Hal lain yang mempengaruhi penurunan kinerja tersebut yaitu beban kerja yang mengakibatkan stress sehingga kinerja pekerja tidak maksimal.

Penelitian kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi menemukan hasil penelitian ada sebesar 64,57% pengajar wanita yang mengalami penurunan kinerja. Sedangkan hasil konflik peran ganda pengajar wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi mnemukan hasil penelitian adalah sebesar 87,72% mengalami konflik peran ganda. Lebih lanjut analisis hubungan antara kinerja dan konflik peran ganda pada dosen wanita tersebut, secara keseluruhan adalah sebesar 52.81%. Derajat hubungan tersebut membuktikan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Universitas Jambi (9).

Konflik peran ganda diantara pekerja wanita berhubungan dengan adanya penurunan kinerja pekerja wanita. Hasil yang sama ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan pada perawat, dengan salah satu hipotesis yang terbukti adalah semakin tinggi konflik peran ganda dalam keluarga, maka berdampak semakin menurunnya kinerja perawat. Hasil dari pengolahan data lebih lanjut didaptakn bahwa angka CR hubungan antara konflik peran ganda dalam keluarga terhadap kinerja perawat yaitu sebesar -2,514 beserta nilai P sebesar 0.012 hasil dari kedua nilai ini membuktikan, nilai yang ada diatas 1,96 untuk CR dan dibawah 0.05 untuk nilai P (Azazah Indriyani 2009).

Penelitian lain yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah penelitian pada karyawan PT. Bank Mega Tbk. Makassar. Hasil penemuan riset menunjukkan p-value = 0,067> 0,05 dengan koefiensi bertanda jalur negatif. Koefiensi tanda jalur negatif ini menggambarkan bahwa keikutsertaan pekerja wanita terhadap urusan rumah tangga rendah. Hasil ini berarti ada konflik peran ganda pada pekerja terbukti tidak mampu meningkatkan kinerja pada pekerjaan. Penurunan kinerja ini dapat terjadi akibat pekerja memiliki keikutsertaan yang rendah dalam mengasuh dan mendidik anak-anaknya. Selain itu ditambah beratnya beban pekerjaan yang ditugaskan berakibat pekerjaan menumpuk serta adanya tambahan tugas baru atau kelebihan beban kerja yang berakibat tugas tidak dapat diselesaikan tepat waktu (11).

Penelitian yang dilakukan dengan sampel pekerja wanita PT Nyonya Meneer yang berlokasi di semarang menunjukkan hasil konflik peran ganda dalam keluarga memilik dampak signifikan terhadap kinerja para pekerja wanita. Hasil tersebut kemudian dijelaskan bahwa penurunan kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel. Varariabel tersebut antara lain konflik peran ganda, stress akibat kerja pada pekerja wanita (12). Hasil tersebut seiring dengan penelitian dengan sampel pekerja wanita di RSUD Menggala yang mengemukakan Konflik peran ganda berpengaruh secara positif dan bermakna terhadap kinerja pegawai wanita Rumah Sakit Umum Daerah Menggala dengan nilai uji regresi simultas (uji F) nilai signifikansi F (0.000)< signifikansi α (0,05), yaitu (0.000 <0,05) atau dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan nilai F tabel sebesar 32. Dimana dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung > F tabel (5.143>2.90) (13).

Penelitian lain yang mendukung juga dikemukakan dengan hasil variabel konflik peran ganda didapatkan t hitung 9,259 dengan probabilitas signifikan 0,000. Menurut hasil t hitung 9,259 > t tabel 1,98 atau p < 0,05 (0,000 < 0,05), bisa diambil kesimpulan yaitu konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita yang telah menikah di PT. Sukorintex (14).

Saat ini para pekerja wanita yang sudah menikah sangat mungkin mengalami konflik peran ganda yang kemudian berdampak kinerja mereka. Penelitian ini dapat dilihat situasi seperti tidak memiliki ART mengakibatkan wanita merasa sangat terkuras energinya mengurus rumah dan pekerjaan. Selain itu faktor tidak ada yang mengasuh anak-anak saat pekerja wanita pergi bekerja akan membuat pekerja wanita tidak konsentrasi sehingga fokus saat bekerja terpecah. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja wanita pekerja dan tidak hanya konflik peran ganda.

Hasil lainnya tentang konflik peran ganda secara khusus pada wanita yang telah memiliki anak tentu akan berdampak pada kinerja pekerja wanita tersebut. Hal ini akibat dari pekerja wanita yang mengalami konflik peran ganda akan berujung pada betambahnya faktor-faktor yang menyebabkan turunnya kinerja. Pekerja wanita yang memiliki konflik peran ganda yang tinggi merasa bahwa beban kerja lebih penting sehingga tidak mampu melakukan tanggung jawab penuh dalam melakukan tanggung jawab rumah tangga (15).

Penelitian pada pegawai BNI Kantor regional Makassar tahun 2020 menyebutkan konflik peran ganda dapat terjadi akibat tekanan secara bersamaan dari pekerjaan dan keluarga. Pekerja wanita yang telah menikah menyebutkan tidak mampu menyeimbangkan antara peran dalam pekerjaan dan perannya dalam keluarga sehingga kinerja mereka menjadi menurun (16).

Dalam rumah tangga pembagian tugas menjadi penting agar tercipta keselarasan dalam keluarga. Budaya memandang pembagian tugas dalam keluarga yaitu wanita atau istri bertugas seperti menyiapkan makanan, mencuci baju, dan mengurus anak-anak sedangkan tugas suami adalah mencari nafkah untuk keluarga. Namun pada kenyataannya saat ini wanita pun turut mencari nafkah sehingga diperlukan komunikasi pembagian tugas termasuk pengasuhan anak-anak dalam keluarga. Jika keselarasan tidak

diwujudkan maka akan berakibat konflik peran ganda yang pada akhirnya berdampak pada kinerja para pekerja wanita (17)

Hasil ini diharapkan dapat digali lebih dalam dengan berbagai variabel yang lebih luas terkait fenomenan konflik peran ganda. Berbagai aspek kehidupan dapat mempengaruhi terjadinya konflik peran ganda pada pekerja wanita. Sehingga diharapkan hasil ini memberi gambaran situasi pada pekerja wanita di Kota Makassar. Hasil penelitian ini merupakan data awal untuk melihat lebih dalam fenomena konflik peran ganda pada wanita pekerja dan kinerja pekerja wanita saat ini.

## PENUTUP

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan pekerja wanita yang mengalami penurunan kinerja yaitu sebanyak 63.51%. Pekerja wanita yang mengalami konflik peran ganda yaitu 67.57%. Kemudian analisis lebih lanjut ditemukan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan dengan kinerja pekerja wanita dengan p-value 0.012. Nilai tersebut berarti konflik peran ganda mempengaruhi kinerja pekerja wanita. Disarankan agar perusahaan membuat kebijakan yang mampu mengurangi konflik peran ganda sehingga kinerja pekerja dapat meningkat.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih diberika pada 1) Universitas Hasanuddin atas dukungan dalam penelitian ini 2) LPPM Univeritas Hasanuddin atas bantuan dan bimbingannya dan 3) Para responden yang telah meluangkan waktu berpatisipasi dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Hakiki G, Supriyanto S, Ulfa A, Prastiwi D. Profil Perempuan Indonesia 2019. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. 2019.
2. Hakiki, G. and Supriyanto, S. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Profil Perempuan Indonesia 2018; 2018
3. Anoraga, P. Psikologi Kerja. 5th ed. Jakarta: Rineka Cipta; 2009.
4. Spector, Paul E. Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice, 4th Ed. John Wiley & Sons Inc; 2006
5. Mayangsari, M.D. and Amalia, D. “Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir.” Jurnal Ecopsy 5(1); 2018. 43.
6. Riskasari, W. “Konflik Peran Ganda Wanita Berkarir.” Jurnal Psikologi Islam Al-Qalb 8(2); 2016. 74–81.
7. Mandasari Pera & Yudi Budianto. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Pemberian ASI Eksklusif oleh Ibu Menyusui Yang Bekerja Sebagai Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Prabumulih. Indones J Heal Promot Artik. 2019;2(2):165.
8. Wahida, A. “Pengaruh Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Bank Bri Cabang Palopo.” Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi 8(1); 2019. 1–5.
9. Rosita, S. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.” Manajemen Bisnis 2(2); 2014
10. Indriyani, A. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit.” Univeristas Diponegoro; 2009
11. Burhanuddin, T.D, Sjahruddin, H. and Mus, Abd. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja.” 1(1); 2018. 1–18.
12. Wirakristama, R.C. “Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening.” Universitas Diponegoro; 2012
13. Iqbal, M. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala.” Universitas Lampung; 2016
14. Karomah, R. “Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi Pada PT; 2020 Sukorintex Batang).” Akses: Jurnal Ekonomi dan Bisnis 14(2); 2020. 71–82.
15. Pradana, L R, SWLH Setyanti, and E S Utami. “The Analysis of Effect Double Role Conflict on Performance with Work Stress Female Employees As A Mediation.” 4(1); 2019. 26–31. https://zambrut.com/doble-role/.
16. Muis, M. et al. “The Effect of Multiple Role Conflicts and Work Stress on the Work Performance of Female Employees.” Gaceta Sanitaria 35(2018); 2021. S90–93. https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025.
17. Asbari, M. et al. “The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees.” International Journal of Advanced Science and Technology 29(3); 2020. 6724–48.