

**PENGARUH PERAN GANDA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN MELALUI
KENDALI DIRI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

(Studi Pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Burneh Bangkalan)

Skripsi

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

Latifatul Hamida Aziz

NPM. 22001081346



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2024

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Peran Ganda, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kendali Diri Sebagai Variabel Intervening pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Burneh Bangkalan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik Analisis Jalur (*Analysis Path*). Responden penelitian ini adalah 45 responden di Puskesmas Burneh Bangkalan yang dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari tiga variabel, yaitu Peran Ganda, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja, dan Kendali Diri. Data dianalisis menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Peran ganda berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita, (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita, (3) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita, (4) Peran ganda berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kendali diri tenaga kesehatan wanita, (5) Lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kendali diri, (6) Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kendali diri, (7) kendali diri berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. (8) Pengaruh secara tidak langsung positif signifikan peran ganda terhadap kinerja melalui kendali diri, (9) Pengaruh secara tidak langsung positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kendali diri, (10) Pengaruh secara tidak langsung positif signifikan beban kerja terhadap kinerja melalui kendali diri.

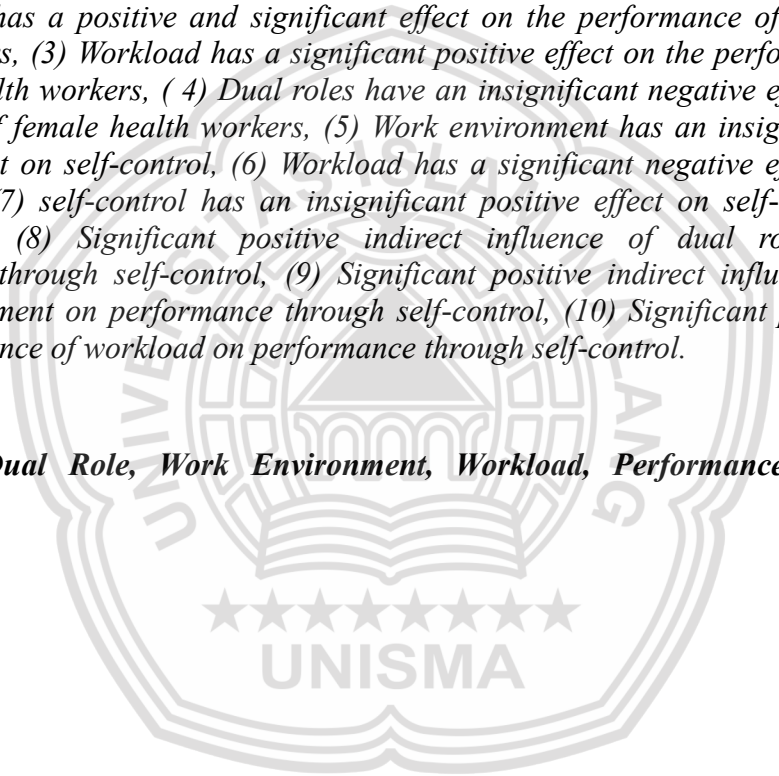
Kata kunci: Peran Ganda, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja, Kendali Diri



ABSTRACT

This research aims to determine the influence of dual roles, work environment and workload on performance through self-control as an intervening variable in female health workers at the Burneh Bangkalan Community Health Center. This research uses quantitative methods with Path Analysis techniques. The respondents for this research were 45 respondents at the Burneh Bangkalan Community Health Center who were selected using purposive sampling techniques. Data were collected using a questionnaire consisting of three variables, namely Dual Role, Work Environment, Workload, Performance and Self-Control. Data were analyzed using SPSS (Statistical Program for Social Science). The results of this research show that: (1) Dual roles have a significant positive effect on the performance of female health workers, (2) The work environment has a positive and significant effect on the performance of female health workers, (3) Workload has a significant positive effect on the performance of female health workers, (4) Dual roles have an insignificant negative effect on self-control of female health workers, (5) Work environment has an insignificant negative effect on self-control, (6) Workload has a significant negative effect on self-control, (7) self-control has an insignificant positive effect on self-control performance. (8) Significant positive indirect influence of dual roles on performance through self-control, (9) Significant positive indirect influence of work environment on performance through self-control, (10) Significant positive indirect influence of workload on performance through self-control.

Keywords: *Dual Role, Work Environment, Workload, Performance, Self-Control*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, dan sebagai pengawasan terhadap pengadaan, pemberian balas jasa, pengembangan, pemisahan tenaga kerja dan pengintegrasian dalam suatu rangka untuk mencapai tujuan dalam berorganisasi Mangkunegara, (2004). Untuk mencapai suatu tujuan dalam berorganisasi harus memiliki sumber daya yang berkualitas. Penggunaan sumber daya manusia dengan kualitas tinggi tidak akan lepas dari pencapaian suatu kinerja yang baik. Dengan demikian bahwa suatu organisasi yang berhasil mencapai suatu tujuan salah satu faktor utamanya merupakan sumber daya manusia. Organisasi adalah suatu menurut Hasibuan, (2014) sistem perserikatan formal, terstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Perilaku organisasi akan sangat berhubungan dengan pekerjaan dengan berbagai situasi lingkungan maka dari itu akan banyak perilaku yang saling berkaitan seperti kehadiran karyawan, tugas kerja karyawan, produktivitas karyawan, manajemen, kinerja karyawan bahkan sampai ke penampilan karyawan. Kompleksitas pekerjaan karyawan pada dunia kerja untuk menuntut seorang karyawan memperlihatkan sikap profesionalisme dalam bekerja. Aspek profesionalitas terbagi menjadi beberapa aspek salah satunya meminimalisir terjadinya suatu peran ganda pada lingkungan kerja.

Dengan adanya digitalisasi akan meningkatkan persaingan dalam bekerja, persaingan ini tidak hanya meliputi dari kaum laki – laki saja namun kaum perempuan pun ikut serta meramaikan persaingan dalam bekerja, mulai dari berdagang, kantor, instansi – instansi pemerintahan maupun tenaga kesehatan yang banyak diperankan oleh kaum perempuan. Dalam permasalahan ini dapat disimpulkan bahwa dalam dunia kerja saat ini memberikan kesan yang sangat ketat dan harus ditanggapi lebih lanjut oleh para calon pekerja dengan memberikan dan mengembangkan kualitas yang sesuai dengan kriteria oleh perusahaan yang akan menjadi tujuannya.

Dapat diperhatikan antara laki – laki dan perempuan dalam pekerjaan semakin lama akan semakin ketat dengan adanya pertumbuhan teknologi dan para wanita akan sadar mengenai pentingnya pendidikan yang tinggi untuk menunjang karir seorang wanita. Menurut Yanwa (2019) wanita karir adalah seorang wanita yang memiliki pekerjaan atau sebuah usaha milik sendiri sehingga bisa menjadi mandiri secara finansial, mereka akan selalu aktif dalam mengembangkan *skill* dan potensi untuk mengejar jenjang karir yang lebih tinggi. Diterangkan lebih lanjut menjadi wanita karir tidaklah mudah, selain mereka bekerja wanita karir, sebagai wanita yang sadar akan kedudukan wanita yang baik dalam keluarga juga akan memperhatikan kondisi yang ada di rumah.

Pada era digitalisasi seperti saat ini akan semakin banyak para wanita yang akan memutuskan untuk bekerja guna menyempurnakan perekonomian sebuah keluarga. Sekarang untuk memenuhi kebutuhan sehari - hari yang semakin

tinggi, sehingga para tenaga kerja berusaha mungkin untuk dapat memenuhi dan membantu perekonomian keluarganya, akan sangat sulit jika hanya mengandalkan satu penghasilan pada satu lapangan pekerjaan saja, maka untuk para tenaga kesehatan khususnya wanita yang akan tergerak untuk mencari peluang guna bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Di Indonesia tenaga Kesehatan ikut serta menyumbang perkembangan perekonomian Indonesia. Dikarenakan banyaknya kebutuhan sehari – sehari maka hal itu akan mendapatkan akibat adanya dua pekerjaan yang harus ditempuh beberapa tenaga kesehatan seperti dokter yang membagi waktunya untuk membuka praktek di rumahnya, sama hal dengan perawat hingga bidan yang membuka praktek dan bahkan tak jarang para tenaga kesehatan wanita yang bekerja juga harus mengurus rumah tangganya.

Dikarenakan banyaknya tenaga kesehatan khususnya wanita yang ikut andil dalam urusan rumah tangga hal ini akan mengakibatkan adanya dua kepentingan atau adanya peran lain yang harus dilakukan para tenaga kesehatan wanita yaitu pekerjaan sebagai tenaga kesehatan wanita dan perannya sebagai ibu rumah tangga, memiliki peran ganda.

Menurut Wahab, A dan Yasrie, A (2019) peran ganda suatu pekerjaan yang timbul adanya peran turut ambil secara bersamaan sehingga menimbulkan tekanan – tekanan atau membutuhkan perhatian yang lebih antara satu peran dengan yang lainnya. Peran adalah tugas atau suatu kewajiban yang dilakukan setiap individu pada setiap kondisi dengan tingkah laku untuk memiliki tujuan dengan mengkondisikan keadaan yang ada, para tenaga Kesehatan yang

memiliki peran ganda dihadapkan dengan posisi yang rumit dengan penempatan diri mereka di antara beberapa kepentingan di luar puskesmas.

Menurut Norawati et al., (2021) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal di sekitar karyawan saat bekerja, baik internal maupun eksternal yang mempengaruhi karyawan dan pekerjaannya ketika bekerja. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman akan menunjang kinerja karyawan dan menimbulkan rasa kepuasan antar karyawan dalam suatu instansi. Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan akan melakukan semaksimal mungkin terhadap perusahaannya.

Kinerja seorang tenaga kesehatan akan dipengaruhi oleh beban kerja, menurut Rahayu dan Suhayati, (2021) bahwa beban kerja sebagai proses yang akan dilakukan karyawan dalam kelompok jabatan, unit kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan suatu target yang telah ditentukan. Beban kerja merupakan kapasitas kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya yang dibebankan kepadanya (Sugiharjo dan Aldata, 2018). Dalam kelebihan beban kerja akan menuntut karyawan memberikan kekuatan dan waktu secara berlebih dari kapasitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, maka dari itu setiap karyawan tenaga kesehatan memiliki perbedaan ketahanan kerja dan tekanan kerja yang berbeda.

Menurut Sedangkan menurut Ghuftron, (2010) dalam Marsela & Supriatna, (2019) kendali diri atau *Self control* dapat diartikan sebagai aktivitas pengendalian tingkah laku seseorang. Seseorang yang memiliki peran ganda

dan lingkungan kerja dapat mengendalikan diri guna tidak terciptanya stress kerja yang dapat mengakibatkan keterbengkalaian pekerjaannya, sehingga mengurangi kualitas kinerja terhadap perusahaan. kebijakan sebuah instansi yang memiliki masalah terhadap peran ganda untuk menyelesaikan berbagai masalah yang melibatkan karyawan sebaiknya direalisasikan dalam kebijakan – kebijakan manajemen sumber daya manusia yang akan diharapkan menciptakan lingkungan kerja guna menguntungkan bagi sebuah instansi.

Untuk itu seorang karyawan dituntut untuk melakukan program – program yang dirancang oleh pimpinan pada perusahaan guna meningkatkan produktivitas sebagai seorang karyawan. Hal ini dikarenakan seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik sehingga akan meningkatkan produktivitas perusahaan juga ikut meningkat. Untuk itu kinerja dari sumber daya manusia sangat penting bagi kehidupan perusahaan demi tercapainya produktivitas yang unggul dan berkualitas tinggi.

Kondisi kerja pada tenaga kesehatan wanita yang berlawanan serta tidak diimbangi dengan istirahat yang berkualitas baik di dalam jam dinas maupun diluar jam dinas. Bagi seorang wanita yang sudah menikah memiliki jam istirahat yang kurang serta harus bekerja dibawah tekanan, sehingga timbul peran ganda disebabkan pekerjaan yang memiliki jam kerja tidak teratur, beban kerja yang tinggi, peran ganda personal pada tempat kerja, serta lingkungan kerja yang kurang memadai dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tanggung jawab terhadap keluarga.

Dalam keadaan ini seorang karyawan akan berusaha menimbulkan kendali diri untuk mengendalikan emosi yang mengganggu pikiran pada karyawan saat bekerja. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini diberi judul

Dalam keadaan ini seorang karyawan akan berusaha menimbulkan kendali diri untuk mengendalikan emosi yang mengganggu pikiran pada karyawan saat bekerja. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Peran Ganda, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kendali Diri Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Wanita Puskesmas Burneh Bangkalan)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh peran ganda terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita?
4. Bagaimana pengaruh peran ganda terhadap kendali diri tenaga kesehatan wanita?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kendali diri tenaga kesehatan wanita?

6. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kendali diri tenaga kesehatan wanita?
7. Bagaimana pengaruh kendali terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita?
8. Bagaimana pengaruh secara tidak langsung peran ganda terhadap kinerja melalui kendali diri tenaga kesehatan wanita?
9. Bagaimana pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kendali diri tenaga kesehatan wanita?
10. Bagaimana pengaruh secara tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui kendali diri tenaga kesehatan wanita?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh peran ganda terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita
4. Untuk mengetahui pengaruh peran ganda terhadap kendali diri tenaga kesehatan wanita
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kendali diri tenaga kesehatan wanita
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kendali diri tenaga kesehatan wanita

7. Untuk mengetahui pengaruh kendali diri terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita
8. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung peran ganda terhadap kinerja melalui kendali diri tenaga kesehatan wanita
9. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kendali diri tenaga kesehatan wanita
10. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui kendali diri tenaga kesehatan wanita?

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang dapat diharapkan penulis dari penelitian yang akan dilakukan, antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan gambaran keterkaitan kinerja yang telah dipelajari pada mata kuliah manajemen sumber daya manusia terhadap studi kasus yang terjadi di sekitar.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi Puskesmas Burneh, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi Puskesmas Burneh di Kecamatan Bangkalan sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam Kinerja.

- b. Bagi pemerintah, sebagai landasan dalam membuat perencanaan atau kebijakan terhadap masyarakat terkhusus serta memberikan dukungan kepada tenaga kesehatan di Puskesmas Burneh sehingga kebijakan yang dihasilkan nantinya memiliki output yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan lapangan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui pengaruh tentang peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan melalui kendali diri sebagai variabel *intervening* (Studi pada tenaga kesehatan wanita di Puskesmas Burneh Bangkalan). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Peran ganda berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita
- c. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita
- d. Peran ganda berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kendali diri tenaga kesehatan wanita
- e. Lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kendali diri tenaga kesehatan wanita
- f. Beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kendali diri tenaga kesehatan wanita
- g. Kendali diri berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita
- h. Pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan peran ganda terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita melalui kendali diri.

- i. Pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita melalui kendali diri.
- j. Pengaruh secara tidak langsung positif dan tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan wanita melalui kendali diri.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti mempunyai keterbatasan antara lain:

- a. Penelitian ini hanya dilakukan di Puskemsma Burneh Bangkalan dengan total sampel yang terbatas yaitu 45 responden. Dari keterbatasan tersebut peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pada lingkup yang lebih luas.
- b. Penelitian ini hanya mengkaji dan menguji variabel peran ganda, lingkungan kerja, dan beban kerja sebagai faktor penentu kinerja melalui variabel kendali diri sebagai variabel intervening, sehingga masih banyak variabel lain yang dapat diteliti berdasarkan data yang dapat diperoleh melalui kuesioner atau angket.
- c. Model *Adjusted R²* model ke dua sebesar 8,8%, artinya sebesar 91,2% penelitian ini lebih dominan dipengaruhi dari faktor lainnya yang tidak dikaji dalam studi ini.

5.3 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait variabel peran ganda, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja melalui kendali diri sebagai variabel intervening (studi pada tenaga kesehatan wanita di

Puskesmas Burneh Bangkalan) penelitian ini memiliki beberapa saran yaitu :

1. Bagi puskesmas
 - a. Peran ganda yang dialami oleh sebagian tenaga kesehatan yang telah menikah meningkatkan pengendalian diri serta memperhatikan dalam bekerja memenuhi pelayanan masyarakat di Puskesmas Burneh
 - b. Lebih meningkatkan lingkungan kerja yang baik demi menungjang kinerja tenaga kesehatan.
 - c. Mempertahankan serta menjaga dengan beban waktu, beban mental, beban pekerjaan dalam melaksanakan kegiatannya.
 - d. Lebih meningkatkan kinerja tenaga kesehatan melalui beberapa faktor dalam pengendalian diri
2. Bagi pemerintah,

Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan dan dijadikan pertimbangan dalam menentukan kebijakan terhadap tenaga kesehatan wanita yang sering terjadinya peran ganda, lingkungan kerja yang kurang , serta beban kerja yang berlebih
3. Bagi peneliti selanjutnya,
 - a. Menambahkan variabel yang berbeda pada penelitian selanjutnya supaya memperkuat pendapat dan menemukan keterbaruan.
 - b. Menggunakan variabel lain yang lebih berpengaruh misalnya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, D., Gani, A., & Pamungkas, S. M. (2021). *Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Indomarco Prismaatama Purwakarta*. 8(1).
- Achmad Rizal Ubaidillah. (2020). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Buruh Wanita PR. Pakis Mas Malang)*. 2507(February), 1–9. file:///C:/Users/HP/Downloads/S1_FEB_21601081580_ACHMAD RIZAL UBAIDILLAH.pdf
- Acocella, J. R., & Calhoun, J. F. (1990). *Psychology Of Adjustment Human Relationship*.
- Agustin Wulandari. (2023). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variable Intervening*. July, 1–23.
- Ali, Fauzan, and D. T. W. W. (2021). “Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing).” *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(1):367. doi: 10.26740/jim.v9n1.p367-379.
- Anggraeni, W. D. (2018). *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Pramuniaga PT. Usaha Utama Bersaudara*. <http://repository.um-surabaya.ac.id/id/eprint/3965%0A>
- Arif H. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARISTA AUTO PRIMA PEKANBARU*. 8.5.2017, 2003–2005. <https://repository.uir.ac.id/9267/1/HARSA.pdf>
- Billah, F. A. (2018). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Institut Agama Islam Negeri (Iain) Jember*.
- Burhanuddin, T. D., Sjahrudin, H., & Mus, A. M. (2018). Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stres kerja. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1(1), 1–18.
- Dwi Marsela, R., & Supriatna, M. (2019). Kontrol Diri : Definisi dan Faktor. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research*, 3(2), 65–69. http://journal.umtas.ac.id/index.php/innovative_counseling
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gufon, M. . & risnawati. (2010). *Teori - Teori Psikologi*.
- Hasibuan M.S. (2014). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi Sumber Daya Manusia dan Pengawasan* (Edisi Revi). Bumi Aksara.

- Kartika Nugrahini Dewasih. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kendali Diri Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Tegal. <http://repository.upstegal.ac.id/>. <http://repository.upstegal.ac.id/7191/>
- Mangkunegara, A. . A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Monika, S. (2018). Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Sereal Untuk*, 51(1), 51, 51.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106. <http://jurnal.umsb.ac.id/indeX.php/menarailmu/article/view/2459>Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan%0Auntuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka%0Akaryawan tersebut
- Priyantono, P. (2017). Pengaruh Self-Leadership, Self-Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen*, n 6 (2): 131–151.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 136. <https://doi.org/https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>%0ASari,
- Riyanto, I., & J. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon. *Ekonomi Dan Publik*, 16(1), 1–14.
- 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>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktifitas Kerja*.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*, Vol. 1, No, 97–10.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Suwrno, jonathan. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu.
- Tangney, J.P., Baumeister, R.F & Bone, A. . (2004). *High Self Control Predicted Good Adjustment, Less Pathology, Better Grade, And Interpersonal Success*.
- Wahab, A., Yasrie, A. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja

Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 250.

Wirakristama, R. chandra. (2017). *Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita*. December 2011, 0–77.

Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 38–57. <https://doi.org/https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.203.38-57>

