

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI PT. JAYA DAGANG SENTOSA SURABAYA

Dhea Fairuza Qurotul Aini¹, Hendra Prasetya^{2*}
Universitas Wijaya Kusuma¹, Surabaya, Indonesia
*Email korespondensi: dheafairuza7@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of dual role conflict, work conflict and work stress on the performance of administrative employees at PT Jaya Dagang Sentosa Surabaya. The independent variables in this study are dual role conflict, work conflict and work stress while the dependent variable in this study is employee performance. In this study, the sample determination was carried out using purposive sampling method. The sample used was 50 people. The analysis technique uses multiple linear regression analysis. Before hypothesis testing, reliability and validity were carried out. The result is that all variables are valid and reliable. The t test results show the dual role conflict variable with a significance of $0.006 < 0.05$. Thus the first hypothesis states "Dual role conflict has a significant effect on the performance of Administrative employees at PT Jaya Dagang Sentosa Surabaya is proven correct. While the work conflict variable with a significance of $0.059 > 0.05$. Thus the second hypothesis states "Work conflict has a significant effect on the performance of Administrative employees at PT Jaya Dagang Sentosa Surabaya is not proven. Then for the work stress variable with a significance of $0.890 > 0.05$. Thus the third hypothesis states "Work stress has a significant effect on the performance of Administrative employees at PT Jaya Dagang Sentosa Surabaya is not proven.

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

PENDAHULUAN

Dunia kerja selalu fluktuatif serta kompleks, salah satu aspek kunci adalah kinerja karyawan. Kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka dan dapat mengatasi berbagai tekanan yang muncul cenderung lebih produktif dan bahagia dalam lingkungan kerja. Namun, dengan perubahan dinamika kerja modern, munculnya tuntutan ganda, dan lingkungan kerja yang kompetitif, banyak karyawan menghadapi berbagai tantangan. Performa kerja mencerminkan perancangan yang ada sebelumnya. Pelaksanaan ini dilaksanakan para tenaga kerja yang mempunyai keterampilan, keahlian, semangat, dan urgensi masing-masing. Cara perusahaan memahami dan menghadapi pekerja akan berdampak pada perilaku mereka dalam memiliki performa kerja. Beberapa pengaruh dalam performa kerja karyawan meliputi konflik peran ganda, konflik pekerjaan, dan tekanan kerja.

Menurut Tommy (2010:15) Konflik kerja merujuk pada adanya konfrontasi antar individu atau ketidaksesuaian dalam kondisi tertentu terjadi karena rintangan perbedaan dalam komunikasi, perbedaan sudut pandang, sikap, dan juga aktivitas kerja. Dampak dari konflik kerja yang tidak diselesaikan dapat berdampak negatif. Performa karyawan dapat menurun, pekerjaan tidak selesai sesuai target, dan suasana hati yang buruk dapat mengakibatkan karyawan bekerja di bawah potensinya.

Faktor terakhir yaitu stres kerja. Stres adalah respons yang tidak menguntungkan yang muncul ketika seseorang menghadapi tekanan berlebihan, baik itu karena tuntutan berat, rintangan, ataupun kesempatan yang terlalu banyak. (Robbins dan Coulter, 2010:16).

Perusahaan ekspedisi muatan kapal laut (EMKL) yang berada di Surabaya, PT Jaya Dagang Sentosa Surabaya mengalami perkembangan pesat. Namun, salah satu permasalahan yang terjadi di PT Jaya Dagang Sentosa Surabaya adalah manajemen sumber daya manusia. Dari hasil pengamatan penulis dilihat bahwa terdapat karyawan yang sering meninggalkan pekerjaan untuk merawat anak yang sakit, karyawan merasa bahwa beberapa anggota tim tidak memberikan kontribusi yang setara dalam beban

kerja, dan karyawan seringkali beroperasi dalam jadwal yang ketat dan padat, sehingga menyebabkan karyawan mengalami konflik dan stres. Perusahaan diharapkan mampu mengelola konflik dan tekanan dengan optimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Tim kerja perusahaan melibatkan individu dengan keberagaman karakteristik, latar belakang, pendidikan, dan sifat, sehingga potensi konflik senantiasa ada.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konflik Peran Ganda

Menurut Wijono (2010) konflik peran ganda muncul saat wanita merasakan hambatan sebagai IRT maupun istri yang harus mengelola urusan domestic, namun di sisi lain diharapkan untuk turut berkarir dan sukses dengan profesinya.

Konflik Kerja

Menurut Tommy (2010:15) konflik kerja merupakan situasi di mana terjadi pertentangan antar individu, atau timbulnya selisih oleh anggota organisasi sebagai dampak dari hambatan dalam komunikasi, cara pandang yang berbeda terkait tujuan, sikap yang berbeda, serta tidak mandiri pada aktivitas kerja.

Stres Kerja

Triatna (2015:139) mengungkapkan bahwa stres terjadi saat individu memiliki permasalahan pada kondisi fisik dan psikisnya, yang dapat berasal dari faktor internal atau eksternal. Dampaknya melibatkan ketegangan yang berujung pada munculnya perilaku yang tidak umum, termasuk dalam kategori perilaku menyimpang, yang dapat termanifestasi dalam aspek fisik, sosial, dan psikologis.

Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2011:260) menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai manifestasi dari performa, yang mengindikasikan hasil kerja individu, proses manajerial, atau keseluruhan entitas organisasi. Dalam konteks ini, hasil kerja tersebut diharapkan dapat diukur secara objektif dan dibuktikan dengan data konkret.

Pengaruh antar Variabel

1. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Karyawan

Kreitner & Kinicki (2014) memberikan pandangan terjadinya konflik peran ganda disebabkan saat para pekerja memiliki cara pandang yang berbeda. Konflik peran dapat menurunkan produktivitas, karyawan yang merasa stres akan kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan efisien.

H1: Konflik Peran Ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Hubungan Konflik Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Tommy (2010:15) konflik kerja dapat didefinisikan sebagai situasi di mana terdapat ketegangan atau pertentangan antara individu dengan individu lainnya. Atau ketidaksesuaian kondisi yang dirasakan oleh para pekerja akibat dari hambatan dalam komunikasi, perbedaan tujuan, sikap yang berbeda, dan ketergantungan pada aktivitas kerja.

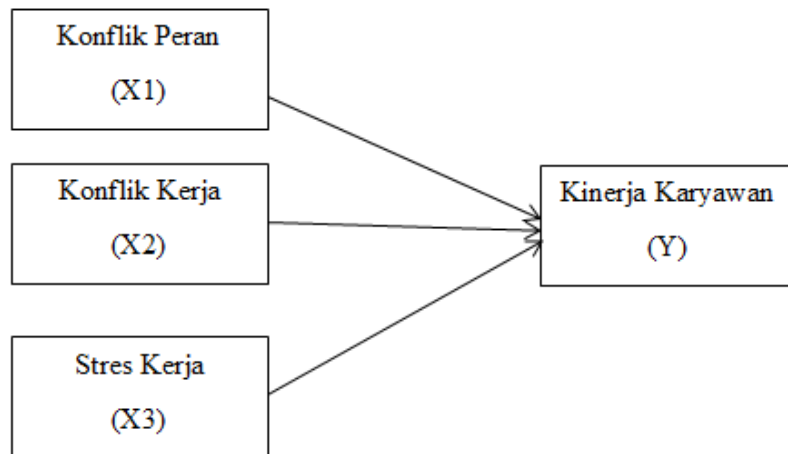
H₂: Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Karyawan yang stres mungkin kesulitan dalam berpikir kreatif atau menemukan solusi inovatif untuk masalah. Stres kerja yang tinggi juga dapat memengaruhi hubungan antar pekerja pada tempat kerja, karyawan yang merasa stres mungkin lebih cenderung mengalami konflik dengan rekan kerja, yang dapat mempengaruhi kolaborasi dan produktivitas.

H₃: Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Model Analisis



Sumber: di kembangkan oleh peneliti.

METODE PENELITIAN.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif serta deskriptif merupakan pendekatan tepat untuk menganalisis. Karena Sugiyono (2019), menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan suatu metode penelitian dimana didasari oleh filosofi positivisme, yang juga berguna dalam menginvestigasi fenomena dalam sampel yang ditentukan.

Populasi

Suharsimi (Linarwati, dkk, 2016) mendefinisikan populasi yaitu individu dimana tergabung dalam suatu grup atau obyek setidaknya memiliki satu karakteristik yang linear. Populasi yang akan digunakan merupakan para pekerja PT Jaya Dagang Sentosa Surabaya.

Sampel

Sugiyono (2019) sampel yaitu bagian dari populasi mencakup sebagian karakteristik serta jumlah yang mewakili keseluruhan populasi disebut sampel. Metode purposive sampling digunakan untuk menentukan sampelnya. Metode pengambilan sampel ini didasari oleh pertimbangan yang telah ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2016).

1. Karyawan bagian administrasi
2. Jenis kelamin wanita
3. Sudah menikah
4. Minimal berusia 20 tahun
5. Minimal sudah bekerja selama 1 tahun

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
Konflik Peran Ganda (X ₁)	X1.1	0,963	0,278	Valid
	X1.2	0,959	0,278	Valid
	X1.3	0,951	0,278	Valid
Konflik Kerja (X ₂)	X2.1	0,917	0,278	Valid
	X2.2	0,918	0,278	Valid
	X2.3	0,892	0,278	Valid
	X2.4	0,837	0,278	Valid
	X2.5	0,906	0,278	Valid
Stres Kerja (X ₃)	X3.1	0,742	0,278	Valid
	X3.2	0,924	0,278	Valid
	X3.3	0,710	0,278	Valid
	X3.4	0,908	0,278	Valid
	X3.5	0,869	0,278	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,956	0,278	Valid
	Y2	0,964	0,278	Valid
	Y3	0,901	0,278	Valid
	Y4	0,946	0,278	Valid

Sumber: data yang diolah, 2024

nilai r-hitung > t-tabel maka pernyataan tersebut valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas minimum	Keterangan
Konflik peran (X ₁)	0,952	0,6	Reliabel
Konflik kerja (X ₂)	0,938	0,6	Reliabel
Stres kerja (X ₃)	0,880	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,957	0,6	Reliabel

Sumber: data yang diolah, 2024

Dari analisis reliabilitas, menunjukkan semua nilai koefisien reliabilitas yang disajikan berada di atas 0,6. Hal ini menggambarkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Implikasinya, respon dari setiap responden secara konsisten mencerminkan dimensi (X₁, X₂, X₃ dan Y) yang diukur oleh masing-masing item pertanyaan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.077	1.273		.846	.402
	TOTAL_X1	.662	.232	.425	2.855	.006
	TOTAL_X2	.366	.189	.412	1.936	.059
	TOTAL_X3	.027	.196	.029	.139	.890

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: data yang diolah, 2024

$$Y = 5,983 + 0,357 (X1) + 0,389 (X2) + \epsilon$$

Adapun uraian tersebut sebagai berikut:

1. Nilai konstanta = 1,077

Konstanta 1,077 yang tercantum dalam penelitian ini menggambarkan bahwa ketika variabel X1, X2, dan X3 memiliki nilai yang sama dengan 0, nilai kinerja karyawan (Y) akan mencapai 1,077 unit.

2. Nilai $\beta_1 = 0,662$

Nilai β_1 sebesar 0,662 dengan tanda koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel konflik peran ganda (X1) dan kinerja karyawan (Y). Maka, peningkatan bersifat linear. Satu satuan pada variabel konflik peran ganda (X1), kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,662 satuan, dengan asumsi variabel konflik kerja (X2) dan stres kerja (X3) konstan.

3. Nilai $\beta_2 = 0,366$

Dalam konteks analisis regresi pada skripsi ini, nilai koefisien regresi β_2 sebesar 0,366 menandakan adanya hubungan positif antara variabel konflik kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Ini mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan satu satuan pada variabel konflik kerja (X2), kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,366 satuan. Penafsiran ini diasumsikan dengan menjaga variabel konflik peran ganda (X1) dan stres kerja (X3) tetap atau konstan dalam model regresi.

4. Nilai $\beta_3 = 0,027$

Nilai koefisien regresi beta (β_3) sebesar 0,027 menghasilkan jika didapatkan pengaruh positif yang signifikan dari variabel stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Ini menandakan bahwa jika variabel stres kerja (X3) meningkat satu satuan, kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,027 satuan, dengan asumsi variabel konflik peran ganda (X1) dan konflik kerja (X2) tetap atau tidak berubah.

Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.077	1.273		.846	.402
	TOTAL_X1	.662	.232	.425	2.855	.006
	TOTAL_X2	.366	.189	.412	1.936	.059
	TOTAL_X3	.027	.196	.029	.139	.890

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: data yang diolah. 2024

Hasil Koefisien Determinan R-square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.656	2.29927

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Sumber: data yang diolah. 2024

Nilai adj.R2 sebesar 0,656. Hal ini menunjukkan bahwa 65,6% perubahan pada kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh variabel independen yakni konflik peran ganda (X1), konflik kerja (X2) dan stres kerja (X3). Sedangkan sisanya 34,4% dapat ditentukan dengan factor yang lain yang tidak dilakukan pengamatan oleh peneliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa adanya konflik peran ganda secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan administrasi di PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya. Ini berarti bahwa ketika tingkat konflik peran ganda mengalami peningkatan, kinerja karyawan cenderung meningkat pula. Meskipun konflik peran ganda meningkat, karyawan tetap mampu mengalokasikan waktu antara keluarga dan pekerjaan dengan efektif. Mereka juga mampu mengelola tekanan kerja dengan baik sehingga tidak berdampak negatif pada kehidupan keluarga. Selain itu, karyawan mampu menyesuaikan perilaku mereka dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang berujung pada peningkatan kinerja mereka secara keseluruhan. Menurut Sujak dalam Lewaherilla, Novalien (2013) bahwa pada kondisi konflik peran ganda sehat sudah muncul serta dilahirkan oleh manajer, hingga akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang baik. Martha, Prahasta (2023) dan Gunawan, Fajrillah, Ginting (2022) juga menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya

Penelitian ini memberi pemahaman dan bukti bahwa konflik kerja tidak secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan administrasi PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya yang artinya apabila karyawan menganggap sudah biasa dan wajar terjadi konflik di pekerjaan, antar karyawan dapat berkomunikasi dengan baik, karyawan mampu memahami tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, suasana kerja nyaman dan karyawan memiliki kemampuan manajemen konflik dengan efektif sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Novita (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja individu dalam suatu organisasi. Konflik, pada dasarnya, merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari sepenuhnya, namun dapat dikelola untuk meminimalkan dampak negatifnya, seperti perpecahan dan permusuhan, yang berpotensi merugikan organisasi. Namun demikian, jika konflik dikelola dengan baik, organisasi dapat mengambil manfaat maksimal darinya, seperti mendorong terciptanya persaingan yang sehat di antara anggota tim atau karyawan. Ini juga didukung dalam penelitian Amin (2019).

Wiratna (2022) juga menyatakan hal yang sama mengenai bagaimana konflik kerja bukan merupakan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya Sehingga diketahui bahwa stres kerja bukan menjadi pemeran utama dalam performa kerja para karyawan administrasi PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya artinya Meskipun karyawan administrasi di PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya menghadapi beban kerja yang tinggi dan kurangnya keadilan dalam pimpinan. Namun, ternyata stres kerja tidak terlalu berperan besar dalam performa kerja mereka. Hal ini menandakan bahwa karyawan mampu mengelola stres dengan baik, bahkan meski menghadapi tantangan seperti kurangnya kemampuan dalam mengoperasikan peralatan kerja, dan ketidakjelasan jenjang karir yang tidak memengaruhi kinerja mereka secara substansial. Stres tidak selalu menyatakan suatu hal yang buruk. Sehingga manajemen perusahaan tidak selalu merasa cemas terhadap kondisi pekerja yang mengalami stres tingkat rendah. Karena pada tingkat tertentu, justru stres dapat menjadi hal baik serta positif untuk memacu performa kerja mereka. Hal ini akan memacu para pekerja mencapai target mereka dengan cara paling efektif. Danang (2012:62) Pernyataan ini selaras dengan apa yang menjadi poin utaman dari penelitian yang dilakukan oleh Martha dan Prahasta (2023) dimana terdapat kesimpulan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh erat atau besar terhadap performa kerja dari para pekerja.

KESIMPULAN

Penelitian yang disertai analisis, serta pembahasan mendalam menghasilkan beberapa kesimpulan seperti:

1. Kinerja atau performa kerja karyawan Administrasi pada PT Jaya Dagang Sentosa Surabaya ternyata dipengaruhi secara erat oleh konflik peran ganda. Sehingga dengan ini hipotesis dikatakan terbukti.
2. Kinerja atau performa karyawan Administrasi pada PT Jaya Dagang Sentosa Surabaya tidak terlalu dipengaruhi oleh konflik kerja sehingga hipotesis tidak bisa dikatakan terbukti.
3. Stres kerja tidak secara signifikan memiliki pengaruh atas kinerja karyawan Administrasi di PT Jaya Dagang Sentosa Surabaya dengan demikian tidak dapat membuktikan hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin. (2019). PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Dinas Pendidikan Pemerintah Kabupaten Pangkep) SKRIPSI.Makassar.Universitas Negeri Makassar
- Arlinda. (2019). , Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita, *Jurnal Humaniora*, Vol.2, No.2, Hal 185
- Asih, G. Y. (2018). *Stress Kerja (Issue 1)*. Semarang: Semarang University Press.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Ekawarna. (2018). *"Manajemen Konflik Dan Stres"*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Firdaus. (2021). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di rumah sakit bhakti dharma husada kota surabay. *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol. 5, No.1, 701-717.
- Fitriana, Y. R. (2013). Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek, *ejournal.umm* Vol.1, No. 1
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovanni, T. M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2015). PENGARUH KONFLIK PERAN, KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UDARA MANADO, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.3, No. 3, Hal 90-98
- Gunawan, N. V. (2022). Analisis Motivasi, Konflik Peran, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Café Go Pogo Medan. *Journal of Social Interactions and Humanities*, Vol.1, No.1, Hal 51-70
- Hasibuan. (2014). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia , Fungsi SDM , Pengawasan. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein. (2010). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Idris, J. (2021). PENGARUH KONFLIK PERAN DAN WEWENANG PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. JAMICI ASIH JAYA. SKRIPSI.Pekan Baru.Universitas Islam Riau

- Jayusman, I. &. (2020). Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran. *Jurnal Artefak*, Vol. 7, No. 1, Hal 18-19
- Kasmir. (2016). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kinicki, R. K. (2014). *Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku ke1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kinicki, R. K. (2014). *Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku ke1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Krisdayanti, M. (2017). PENGARUH STRES DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA CV. NEURES PUTRA DI KABUPATEN SUBANG JAWA BARAT, SKRIPSI. Bandung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung
- Krisnawati, S. (2018). STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA PENGARUHNYA TERHADAP. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*. Vol. 3, Hal 285-292
- BIBLIOGRAPHY Lewaherilla, G. P. (2021). "EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI MEDIASI WORK FAMILY CONFLICT DAN TURNOVER INTENTION.". *Journal of Innovation Research and Knowledge*, Vol.1 no 6 hal 205-212.
- Linawarti, d. (2016). Studi Deskriptif Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Interview Dalam Merekrut Karyawan Baru di Bank Mega Cabang Kudus . *Journal of Management*, Vol.2, No.2, Hal 4
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* . New York: McGraw- Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marretih, E. (2013). Work family conflict pada ibu bekerja (studi fenomenologi dalam perspektif gender dan mental). *Jurnal Sosial Budaya*, Vol.10, No. 1, Hal 27-28
- Martha, L. &. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat. *JURNAL ECONOMINA*, Vol 2, No.1, Hal 49-50
- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Maryati, T. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Minarsih. (2010). Konflik Kerja, Stres Kerja dan Cara Mengatasinya. Vol.9, *Majalah Ilmiah Universitas Pandanaran*, No.20, Hal 8-10
- Moehariono. (2013). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mursidi, R. (2022). *Mengelola Stres Untuk Meningkatkan Kinerja*. Malang: Pustaka Peradaban.
- Nawawi, H. (2010). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- ovita (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol 4, No. 3, Hal 335-350
- Pradana, L. R. (2019). The Analysis of Effect Double Role Conflict on Performance with Work Stress Female Employees As A Mediation. *International Journal of Economics & Business*, Volume 04, Issue.1, page 26-31.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putri. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Anggota Kepolisian Wanita, Skripsi. Malang. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2010). In *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku organisasi Jilid 1 & 2, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sari, R. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta, Skripsi. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta
- Scannell, M. (2010). *The big book of conflict resolution games*. United States of America: McGraw – Hill Companies, Inc.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). In *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* . Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sumiati. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Conscientiousness sebagai variabel moderating pada PT Industri kapal Indonesia (Persero), Skripsi. Makassar. UIN Alauddin Makassar.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Tommy. (2010). Pengaruh Konflik Kerja terhadap Burnout pada pegawai Bagian Produksi UD. Abadi Lestari Bojonegoro. Skripsi. Malang. Universitas Negeri Malang
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan Wanita Karir*. Malang: Tim UB Press.
- Wati, R. A. (2017). PENGARUH KONFLIK KERJA, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN SEWING (Studi Empiris Pada PT Liebra Permana di Bawen Kabupaten Semarang), *Jurnal Kewirausahaan Ekonomi Bisnis*, Vol. 1, No.1, Hal 74-79
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyaningrum, M. E. (2019). In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wiratna, N. (2022). Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kreasi Arduo Indonesia, Skripsi, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.
- Yani, A. (2021). ANALISIS PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDOMARET. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi Terapan*, Vol. 12, No. 2, Hal 235-236