

**ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN, STRES KERJA DAN *WORK LIFE*
BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN PEREMPUAN
GERDU RESTO**

NASKAH PUBLIKASI



Nama : Alfana Firza Rohmadani
NIM : C0118023

Pembimbing 1 : Dra. Sri Wijastuti, M.M.
Pembimbing 2 : Drs. Suharyoko, M.Si.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
2022**

**ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN, STRES KERJA DAN *WORK LIFE*
BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN PEREMPUAN
GERDU RESTO**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen

Nama : Alfana Firza Rohmadani

NIM : C0118023

Pembimbing 1 : Dra. Sri Wijastuti, M.M.

Pembimbing 2 : Drs. Suharyoko, M.Si.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
2022**



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : Analisis Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja Dan *Work Life Balance*
Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perempuan Gerdu Resto

Nama : Alfana Firza Rohmadani
NIM : C0118023

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenar-benarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri. Jika pada suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai dengan bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 6 Juli 2022



Alfana Firza Rohmadani



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI
(PERNYATAAN PEER REVIEWER)**

Judul : Analisis Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja Dan *Work Life Balance*
Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perempuan Gerdu Resto

Nama : Alfana Firza Rohmadani
NIM : C0118023

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai Artikel Ilmiah dan dapat
diajukan dalam Jurnal Ilmiah. Berdasarkan atas hasil karya ilmiah/penelitian yang
telah Peneliti selesaikan.

Surakarta, 7 Juli 2022

Pembimbing II

(Drs. Sunaryoko, M.Si)
NIDN. 0625125701

Pembimbing I

(Dra. Sri Wijastuti, M.M)
NIDN. 0608106401



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Analisis Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perempuan Gerdu Resto

Nama : Alfana Firza Rohmadani
NIM : C0118023

Naskah publikasi ini telah diujikan didepan Dewan Penguji pada
Tanggal: 20 Juli 2022

Ketua Penguji :Drs. Trio Handoko, M.M.

Sekretaris :Zandra Dwanita Widodo, S.Pd., S.E., M.M.

Anggota :Dra. Sri Wijastuti, M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. Trio Handoko, M.M.

NIDN. 0630055901

Kurniawati Darmaningrum, SE, M.M.

NIDN.0621019302

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL NASKAH PUBLIKASI	i
LEMBAR PERNYATAAN PENULISAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	1
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
A. PENDAHULUAN	
a) Latar Belakang	2
b) Rumusan Masalah	2
c) Tujuan Penelitian	2
d) Manfaat Penelitian	3
B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
a) Tinjauan Pustaka	3
b) Kerangka Pemikiran	5
c) Hipotesis.....	6
C. METODE PENELITIAN	6
D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	6
E. KESIMPULAN DAN SARAN	9
DAFTAR PUSTAKA	10

DAFTAR TABEL

TABEL 1 Uji Reliabilitas	7
TABEL 2 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	7
TABEL 3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	7

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1 Kerangka Pemikiran	6
GAMBAR 2 Uji Normalitas P-Plot.....	7
GAMBAR 3 Diagram Scatterplot.....	7

ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN, STRES KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PEREMPUAN GERDU RESTO

Alfana Firza Rohmadani, Sri Wijastuti, Suharyoko,
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail: firzarohmadani@gmail.com

Abstract: This study aims to determine: (1) To test and analyze the effect of role conflict on the job satisfaction of women employees at Gerdu Resto. (2) To test and analyze the effect of work stress on the job satisfaction of women employees at Gerdu Resto. (3) To test and analyze the effect of work life balance on the job satisfaction of women employees at Gerdu Resto. (4) To test and analyze the effect of role conflict, work stress, and work life balance variables simultaneously on the job satisfaction of women employees at Gerdu Resto.

This research is a quantitative research with the data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The population in this study were employees of Gerdu Resto with a sample of women employees who were married or have families, namely 39 people. Respondents data obtained by questionnaires distributed to respondents.

The results of this study show that role conflict partially has a negative effect on job satisfaction. Work stress partially has a negative effect on job satisfaction. Work life balance partially has a positive effect on job satisfaction. Role conflict, work stress, and work life balance simultaneously affect the job satisfaction which is shown with a sig value of $0,000 < 0,05$ and adjusted R^2 value of 65,8%.

Keywords: Role Conflict, Work Stress, Work Life Balance, Job Satisfaction

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja pada karyawan perempuan gerdu resto. (2) Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan perempuan gerdu resto. (3) Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan perempuan gerdu resto. (4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel konflik peran, stres kerja dan *work life balance* secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan perempuan gerdu resto.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik untuk menganalisis data menggunakan regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Gerdu Resto dengan sampel karyawan wanita yang telah menikah atau berkeluarga sejumlah 39 orang. Data responden didapat dengan dengan kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Hasil penelitian ini memperlihatkan jika Konflik peran secara parsial berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Konflik Peran, Stres Kerja, dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai adjusted R^2 sebesar 65,8%.

Kata kunci: Konflik Peran, Stres Kerja, *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan poin penting untuk mencapai tujuan dan kemajuan dari sebuah perusahaan. Manusia menjadi kunci utama dalam menggerakkan sebuah organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia membutuhkan perhatian yang lebih agar kualitasnya dapat selalu meningkat seiring dengan meningkatnya persaingan dalam industri.

Industri *food and beverage* adalah salah satu industri yang berkembang dengan cepat akhir-akhir ini. Industri *Food and Beverage* merupakan industri yang berkecimpung di bidang pembuatan makanan dan minuman. Gerdu Reto adalah salah satu bisnis yang bergerak di bidang tersebut, Gerdu Resto telah cukup lama berdiri, dengan memiliki beberapa tempat restoran dengan mayoritas karyawan yang bekerja di Gerdu Resto adalah perempuan.

Emansipasi Wanita berperan dalam peningkatan jumlah wanita yang masuk pada angkatan kerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya sendiri dan mencapai karir yang diinginkan. Kementerian keuangan menyampaikan keterlibatan perempuan menjadi faktor penting untuk menghadapi berbagai tantangan dalam upaya pemulihan, reformasi, serta transformasi ekonomi (Kemenkeu, 2021).

Mengurus rumah tangga dan bekerja tidak mudah yang dibayangkan banyak tuntutan dan tanggung jawab yang harus di kerjakan selain itu mereka juga harus bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Ketika hal itu tidak dapat diperankan maka dapat menimbulkan terjadinya konflik. Seperti yang di kemukakan oleh Greenhouse dan Beutell bahwa konflik peran ganda merupakan timbulnya konflik dikarenakan tekanan antara pekerjaan dan keluarga (Mahdiatunnisa & Abdurrohman, 2020).

Selain konflik peran wanita yang bekerja juga rentan mengalami tekanan dikarenakan beban dan tanggung jawab menjadi karyawan yang semakin bertambah dalam diri. Dilansir dari Kompas.com pada tahun (2019) Berdasarkan hasil survei perusahaan penyedia jasa kesehatan Cigna Corporation di Indonesia perempuan bekerja yang merasa stres dibandingkan dengan pria bekerja persentasenya yaitu

84% dibanding 76%. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan antara hubungan karyawan dengan pekerjaannya yang membuat ketidakseimbangan antara fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Asih *et al.*, 2018:4).

Work life balance merupakan kondisi yang dapat mendukung karyawan untuk bekerja maksimal dalam pekerjaannya dan tetap menjalankan kehidupan pribadinya sebagai makhluk sosial. Karyawan yang dapat menerapkan *work life balance* dengan baik akan merasa bahagia, puas dan kreatif. Menurut Schermhorn (2013) *work-life balance* adalah kemampuan individu dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan non pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dalam perusahaan. Pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan tingkatan perasaan seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wijaya, 2017:203).

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat disusun beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut: a) Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan perempuan Gerdu Resto? b) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan perempuan Gerdu Resto? c) Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan perempuan Gerdu Resto? d) Apakah terdapat pengaruh variabel konflik peran, stres kerja, dan *work life balance* secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan perempuan Gerdu Resto?

3. Tujuan Khusus Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah a) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja pada karyawan perempuan Gerdu Resto. b) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan perempuan Gerdu Resto. c) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan perempuan Gerdu Resto. d) Untuk menguji

dan menganalisis pengaruh variabel konflik peran, stres kerja dan *work life balance* secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan perempuan gerdu resto.

4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Teoritis
 - 1) Bagi penulis, Untuk memperoleh pemahaman, wawasan dan sebagai sarana menerapkan teori yang diperoleh saat perkuliahan terhadap variabel yang diteliti.
 - 2) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu penelitian mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan ulasan mengenai konflik peran, stres kerja, *work life balance* dan ulasan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

B. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

1. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2016:7) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisi sebagai rangkaian dari fungsi operasional dan manajerial atau secara umum dapat dikatakan bahwa manajer sumber daya manusia bertanggung jawab terhadap tugas-tugas khusus sumber daya manusia seperti mencakup fungsi manajerial dan fungsi operasional.

Konflik Peran

Konflik peran dapat diartikan sebagai sebuah pertentangan yang timbul pada pribadi seseorang karena dampak dari berbagai jenis peran pada satu situasi (Maoe *et al.*, 2016). Konflik peran timbul saat pekerja merasa sulit dalam menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki terjadi pada waktu yang bersamaan, dalam hal ini, tekanan peran yang terjadi antara peran pekerjaan dan peran dalam keluarga saling bertentangan dalam banyak hal (Mustika, 2019).

Menurut Marretih (2013) dalam (Mustika, 2019) aspek yang mempengaruhi konflik peran yaitu:

- a) Tekanan Waktu
- b) Ukuran dan dukungan keluarga
- c) Kepuasan kerja
- d) Kepuasan kehidupan pernikahan
- e) Ukuran perusahaan

Indikator Konflik Peran Konflik peran dengan menggunakan pengukuran yang dikembangkan oleh Rizzo *et al* dalam (Juwita dan Arintika, 2018).

- a) *Time based conflict, time based conflict* merupakan bentrokan waktu antara peran yang satu dengan peran lain yang dimiliki.
- b) *Strain based conflict, strain based conflict* adalah ketegangan yang disebabkan oleh salah satu peran yang menyebabkan individu kesulitan untuk mengerjakan tuntutan peran yang lain dalam dirinya.
- c) *Behaviour based conflict* merupakan konflik yang timbul ketika satu perilaku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lain.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan situasi emosional yang tidak sehat yang dialami individu ketika tuntutan dari sebuah pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuannya untuk mengatasi situasi tersebut (Nurendra & Saraswati, 2016). Menurut Asih *et al* (2018:4), stres kerja merupakan suatu keadaan dari interaksi individu dengan pekerjaannya terhadap sesuatu yang berupa kondisi ketegangan yang menghasilkan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Proses Terjadinya Stres dapat dijelaskan melalui tiga model (Ekawarna, 2018:147), yaitu:

- a) Model berbasis respon
Model ini menerangkan bahwa stres adalah suatu reaksi fisiologis atau psikologis, terhadap stresor.
- b) Model berbasis stimulus
Model ini menerangkan bahwa faktor-faktor yang terdapat di lingkungan dapat mempengaruhi seseorang, atau dapat dikatakan stresor eksternal di dalam

lingkungan menyebabkan reaksi ketegangan.

- c) Model interaksional
Model interaksional yang dibangun berdasarkan kontribusi model berbasis respon dan model berbasis stimulus.

Menurut Quick dan Quick dalam (Asih *et al.*, 2018:6) jenis stres dikategorikan menjadi dua, yaitu:

- a) *Eustress*, yaitu respon terhadap stres yang bersifat membangun. Hal tersebut mencakup kesejahteraan individu dan organisasi.
b) *Distress*, yaitu respon terhadap stres yang bersifat, tidak positif atau berbahaya yang dapat merusak. Seperti tingkat absesnsi yang tinggi

Menurut (Robbins dan Judge, 2019:431) menyatakan beberapa faktor yang menjadi sumber stres seseorang, antara lain:

- a) Faktor lingkungan
Tiga faktor lingkungan yang menjadi penyebab stres yaitu ketidak pastian ekonomi, ketidak pastian politik, dan perubahan teknologi.
b) Faktor organisas
seperti tingginya tuntutan tugas, terdapat tuntutan peran, antar individu, struktur organisasi dan gaya kepemimpinan organisasi.
c) Faktor individu
Faktor individu meliputi antara lain masalah dalam keluarga, masalah perekonomian pribadi dan kepribadian dan karakter yang melekat dimiliki dalam diri seseorang.

Menurut (Robbins dan Judge, 2019:434) mengenai gejala stres meliputi hal-hal berikut ini:

- a) Gejala Fisiologi, yaitu seperti perubahan metabolisme tubuh, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan, sakit kepala, darah tinggi, dan serangan jantung.
b) Gejala Psikologis
Gejala Psikologis yang mungkin terjadi yaitu depresi, kepuasan kerja menurun, lekas marah, dan kebosanan.
c) Gejala perilaku, yang berhubungan dengan perilaku

yaitu terkait dengan penurunan produktivitas, kemangkiran, perputaran kerja, perubahan pada pola makan, gelisah, dan gangguan tidur.

Work Life Balance

Menurut Greenhaus *et al* (2003) dalam (Nurendra & Saraswati, 2016) keseimbangan kehidupan kerja merupakan sejauh mana karyawan secara harmonis terlibat dan puas dalam menjalankan perannya baik di dalam kehidupan pekerjaan maupun diluar kehidupan pekerjaanya. (Scherhorn, 2013) berpendapat bahwa *work life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyelaraskan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan diluar pekerjaan.

Indikator *Work Life Balance*
Menurut McDonald *et al* (2005) dalam (Rondonuwu, 2018) sebagai berikut:

- a) Keseimbangan Waktu
Melihat pada ketersediaan waktu yang digunakan individu untuk pekerjaanya maupun keluarga.
b) Keseimbangan Keterlibatan
merujuk pada keterkaitan individu secara psikologis dan komitmen dalam melakukan pekerjaanya maupun keterlibatan dalam keluarga.
c) Keseimbangan kepuasan
Merujuk pada kepuasan individu dalam melakukan pekerjaanya maupun melakukan peran dalam keluarga.

Empat dimensi *work life balance* (Pratama dan Setiadi, 2021), yaitu sebagai berikut:

- a) *Work interference with personal life* merupakan dimensi yang menggambarkan pada sejauh mana pekerjaan yang dilakukan oleh individu mampu mengganggu kehidupan pribadi individu tersebut.
b) *Personal life interference with work* merupakan aspek yang menggambarkan pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mempengaruhi kehidupan pekerjaanya.
c) *Work life enhancement* merupakan aspek yang menggambarkan atau

mendiskripsikan mengenai sejauh mana pekerjaan yang dilakukan individu bisa menaikkan kualitas hidupan pada pribadi individu.

- d) *Personal life enhancement* merupakan dimensi yang menggambarkan atau mendiskripsikan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan prestasi individu dalam dunia kerja.

Menurut Lewison dalam (Ganapathi, 2016) menyebutkan beberapa keuntungan dengan diadakanya *work life balance* antara lain:

- a) Mengurangi absens
- b) Mengurangi *turnover*,
- c) Meningkatkan produktivitas pekerja
- d) Biaya lembur menjadi berkurang,
- e) Retensi Klien,

Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins dan Judge, 2019:49) kepuasan kerja merupakan suatu pandangan yang positif akan pekerjaan yang dilakukan, yang diwujudkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan tingkatan daei pandangan seseorang sebagai sebuah penilaian positif terhadap pekerjaanya dan lingkungan tempat pekerjaan tersebut (Wijaya, 2017:203).

Menurut (Wijaya,2017:205) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat disimpulkan menjadi empat yaitu:

- a) Aspek psikologis adalah sesuatu yang berkaitan dengan jiwa seseorang ,yang mencakup minat, kesejahteraan, kebiasaan dalam bekerja, talenta, dan keterampilan.
- b) Aspek sosial merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan sosial antara karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan.
- c) Faktor fisik merupakan faktor yang berkaitan dengan keadaan fisik dari karyawan, mencakup jenis pekerjaan, manajemen waktu, sarana dan prasarana kerja, kondisi dari ruangan, temperatur ruangan, pencahayaan, pertukaran udara, kondisi kesehatan, usia, dan sebagainya.
- d) Faktor financial adalah aspek yang berkaitan dengan jaminan serta

kesejahteraan karyawan, yang mencakup sistem gaji dan besarnya gaji yang diperoleh, tunjangan sosial, macam-macam tunjangan, layanan yang diberikan, kenaikan promosi dan sebagainya.

Menurut Robbins dan Judge (2019:52) ada empat respon akibat pekerja yang puas atau tidak puas terhadap tempat kerjanya, respon yang dapat terjadi adalah sebagai berikut:

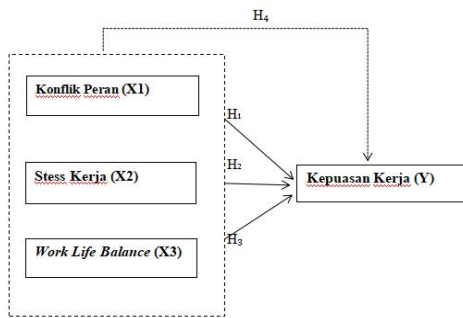
- a) Keluar, respon keluar menggiring karyawan untuk keluar dan meninggalkan organisasi.
- b) Suara, respon suara termasuk secara aktif dan konstruktif mencoba untuk memperbaiki kondisi.
- c) Kesetiaan, respon kesetiaan bermakna pasif namun tetap optimis menanti keadaan menjadi lebih baik.
- d) Pengabaian, respon pengabaian secara pasif membiarkan berbagai kondisi memburuk.

Terdapat Lima dimensi dari pekerjaan yang diidentifikasi untuk pengukuran kepuasan kerja menurut Luthans dalam (Tewal, 2017:46) yaitu:

- a) Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini pekerjaan menawarkan tugas yang menarik, kesempatan belajar, dan kesempatan bertanggung jawab.
- b) Gaji sejumlah imbalan yang diperoleh dan sejauh mana dapat dipandang sebagai hal yang dianggap sesuai dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- c) Kesempatan promosi kesempatan untuk bisa mendapatkan posisi atau jabatan dalam organisasi
- d) Pengawasan, kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan secara teknis maupun dukungan perilaku.
- e) Rekan kerja tingkat dimana rekan kerja secara teknis mahir dan didukung secara sosial.

2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran atau Struktur berpikir merupakan gambaran sederhana yang menjelaskan garis besar alur logis dari penelitian. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang penelitian ini maka penulis membuat sebuah struktur pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

----- = Simultan
 _____ = Parsial

3. Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan dasar atau praduga sementara mengenai hubungan variabel dalam penelitian yang kebenarannya masih harus dibuktikan. Dalam penelitian ini penulis mengungkapkan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Konflik Peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan perempuan Gerdu Resto.
- H₂ : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan perempuan Gerdu Resto.
- H₃ : *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan perempuan Gerdu Resto.
- H₄ : Konflik Peran, Stres Kerja, dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan perempuan Gerdu Resto.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Tempat penelitian yang diambil oleh peneliti adalah di Gerdu Resto dan obyek penelitian yaitu seluruh karyawan perempuan yang telah menikah atau berkeluarga.

Dalam penelitian ini data primer yang digunakan peneliti data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dan informasi yang diperoleh yaitu dari angket atau daftar pernyataan dibagikan kepada responden. Uji yang digunakan yaitu uji instrumen penelitian validitas dan

reliabilitas, kemudian teknik analisis data yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program *SPSS for Windows Versi 23*. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 36 responden. Diketahui r_{tabel} dengan $df = n-2 = 34$ dengan signifikansi 5% maka r_{tabel} sebesar 0,339. Berdasarkan perhitungan komputer dengan menggunakan program *SPSS for Windows Versi 23* dapat diketahui bahwa dari seluruh pertanyaan tentang konflik peran sebanyak 6 item pertanyaan ditemukan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0.339$) dengan *level of significant* 5%. Dengan demikian seluruh pertanyaan tentang konflik peran adalah valid dan dapat dipakai dalam penelitian ini. Seluruh pertanyaan tentang stres kerja yaitu sebanyak 6 butir dapat diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0.339$) *level of significant* 5%. Dengan demikian seluruh pertanyaan valid dan dapat dipakai dalam penelitian ini. Seluruh pertanyaan tentang *work life balance* sebanyak 6 item pertanyaan untuk mengukur variabel *work life balance* diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0.339$) dengan *level of significant* 5%. Dengan demikian seluruh pertanyaan tentang *work life balance* valid dan dapat dipakai dalam penelitian ini. Seluruh pertanyaan tentang kepuasan kerja sebanyak 5 item pertanyaan untuk mengukur variabel kepuasan kerja diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0.339$) dengan *level of significant* 5%. Dengan demikian seluruh pertanyaan tentang kepuasan kerja dapat dipakai dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbac's Alpha	Status
Konflik Peran	0,785	Reliabel
Stres Kerja	0,766	Reliabel
Work Life Balance	0,726	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,812	Reliabel

Sumber Data: SPSS 2022
Berdasarkan hasil pengujian menggunakan komputer dengan program SPSS versi 23 yang disajikan dalam tabel Menunjukkan bahwa koefisien (r) Alpha lebih besar dibanding dengan (r) alpha tabel yaitu 0,60. Maka dilihat dari reliabilitasnya pada butir kuesioner dari seluruh item adalah reliabel.

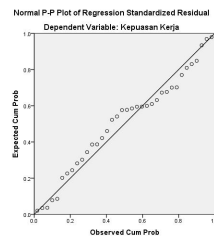
2. Hasil Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Gambar 2

Gambar Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Output SPSS 2022
Dari hasil grafik normalitas P-Plot diatas terlihat bahwa data atau titik-titik mengikuti garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal sehingga syarat normalitas terpenuhi.

Tabel 2

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17354282
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.096
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS 2022

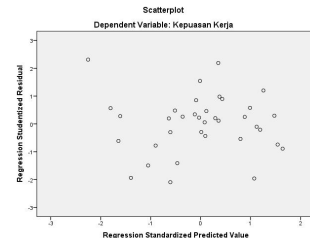
2) Uji Multikolinieritas

Berdasarkan Hasil olah data uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai tolerance seluruh variabel lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat dikatakan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas

3) Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji heteroskedastisitas Scatterplot dan uji Glejser, berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:

Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 2022
Dalam uji heteroskedastisitas dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	12.619	4.520			2.792	.009		
	Konflik Peran	-.314	.115	-.348		-2.738	.010	.606	1.651
	Stres Kerja	-.321	.135	-.300		-2.371	.024	.610	1.638
	Work Life Balance	.724	.148	.491		4.881	.000	.966	1.035

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 2022
Berdasarkan tabel diperoleh model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 12,619 - 0,314X_1 - 0,321X_2 + 0,724X_3 + e$$

Dari hasil analisis regresi tersebut maka dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan sebesar 12,619 artinya apabila konflik peran, stres kerja, dan *work life balance* sama dengan 0, maka kepuasan kerja bernilai 12,619
- b. Nilai koefisien variabel konflik peran X_1 yaitu sebesar -0,314 karena nilai X_1 ini negatif yang artinya setiap penambahan nilai X_1 akan mengurangi nilai variabel kepuasan kerja Y sebesar -0,314
- c. Nilai koefisien variabel stres kerja X_2 yaitu sebesar -0,321 karena nilai X_2 ini negatif maka setiap penambahan nilai X_2 akan mengurangi nilai variabel kepuasan kerja Y sebesar -0,321
- d. Nilai koefisien variabel *work life balance* X_3 yaitu sebesar 0,724 yang artinya setiap penambahan nilai X_3 maka nilai variabel kepuasan kerja Y akan meningkat sebesar 0,724

c. **Pengujian Hipotesis**

1) **Uji F (Simultan)**

Berdasarkan pada tabel V.13 diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,430 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 pada signifikansi 5%, maka dapat dikatakan bahwa model persamaan regresi tersebut signifikan dan variabel konflik peran, stres kerja dan, *work life balance* secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

2) **Uji t**

Pengaruh variabel konflik peran terhadap kepuasan kerja menunjukkan t_{hitung} sebesar -2,738 yang menunjukkan lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,037 dan nilai signifikansi sebesar 0,010 yang lebih kecil dari 0,05 maka variabel konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar -0,314. Dapat disimpulkan bahwa nilai negatif pada koefisien regresi menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara

variabel konflik peran dengan kepuasan kerja. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan t_{hitung} sebesar -2,371 yang menunjukkan hasil negatif dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,037 dan nilai signifikansi sebesar 0,024 yang lebih kecil dari 0,05 maka variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar -0,321. Dapat disimpulkan bahwa nilai negatif pada koefisien regresi menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Pengaruh variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja menunjukkan t_{hitung} sebesar 4,881 yang menunjukkan hasil positif dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,037 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka variabel *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,724. Dapat disimpulkan bahwa nilai positif pada koefisien regresi menunjukkan terdapat pengaruh positif antara variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

3) **Koefisien determinasi**

Besarnya nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,658 maka dapat diartikan bahwa variabel konflik peran, stres kerja, dan *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 65,8%, dan sisanya 34,2%

dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap terhadap kepuasan kerja pada karyawan perempuan gerdu resto telah dilakukan uji t dan memperoleh hasil variabel konflik peran menunjukkan t_{hitung} sebesar -2,738 yang menunjukkan hasil lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,037 dan nilai signifikansi sebesar 0,010 yang lebih kecil dari 0,05 maka variabel konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar -0,314. Dapat disimpulkan bahwa nilai negatif pada koefisien regresi menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara variabel konflik peran dengan kepuasan kerja. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Maoe *et al.*, (2016) dan penelitian yang dilakukan oleh Garení dan (Heryanda, 2021) yang menyatakan konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan Gerdu Resto telah dilakukan uji t dan memperoleh hasil t_{hitung} sebesar -2,371 yang menunjukkan hasil negatif dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,037 dan nilai signifikansi sebesar 0,024 yang lebih kecil dari 0,05 maka variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar -0,321. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel stres kerja secara individu berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Apabila stres kerja meningkat sebesar 1 maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar -0,321. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang membuktikan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja seperti yang dilakukan oleh (Pradita dan Surya, 2020).
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan Gerdu Resto telah dilakukan uji t dan memperoleh hasil t_{hitung} sebesar 4,881 yang menunjukkan hasil positif dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,037 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka variabel *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi

sebesar 0,724. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara individu *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh (Pangemanan *et al.*, 2017).

4. Dalam hipotesis keempat menyatakan bahwa variabel konflik peran, stres kerja, dan *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan perempuan gerdu resto telah dilakukan uji F dan diperoleh hasil bahwa variabel konflik peran, stres kerja, dan *work life balance* dinyatakan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai F_{hitung} sebesar 23,430 lebih besar dari F_{tabel} 2,89 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan besarnya pengaruh secara bersama-sama sebesar 65,8%, dan sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini maka H_a diterima.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan variabel konflik peran, stres kerja, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan wanita Gerdu Resto, menunjukkan bahwa:

1. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan pada Gerdu Resto.
2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan pada Gerdu Resto.
3. *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan Gerdu Resto.
4. Ada pengaruh secara simultan antara konflik peran, stres kerja, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan Gerdu Resto. Besarnya pengaruh secara bersama dapat dilihat dari nilai *adjusted R²* sebesar 65,8%, dan sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Konflik peran dalam penelitian ini berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja yang artinya apabila konflik peran meningkat maka kepuasan kerja akan menurun. Alangkah lebih baiknya ibu rumah tangga yang juga bekerja sebagai karyawan ini dapat mengatur waktu, dan membangun komunikasi dengan lebih baik lagi terutama untuk meluangkan waktu untuk keluarga dengan melakukan *quality time*.
2. Stres kerja dalam penelitian ini berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sehingga apabila stres kerja meningkat kepuasan kerja karyawan akan menurun. Sebaiknya manajemen Gerdu Resto memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penyebab stres karyawan ditempat kerja, memberikan motivasi kepada pekerja agar selalu bersemangat, menciptakan hubungan yang menyenangkan dan kooperatif dengan karyawan dan antar karyawan. Melakukan manajemen stres seperti program pelatihan untuk mengelola dan menangani stress, komunikasi dan praktik team-bilding yang lebih baik atau dengan menerapkan jam kerja yang lebih fleksibel. Dan apabila memungkinkan manajemen dapat mengurangi beban kerja karyawan.
3. Penerapan *Work life balance* karyawan gerdu resto sudah baik dan berhasil di terapkan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam hal ini manajemen juga dapat membantu dalam keberhasilan penerapan *work life balance* ini dengan membuat berbagai kebijakan yang ramah keluarga seperti penerapan jam kerja yang fleksibel.
4. Konflik peran, stres kerja, dan *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja, dalam hal ini

kepuasan kerja pada karyawan wanita yang juga berperan sebagai ibu rumah tangga dapat meningkat karena penerapan *work life balance* sehingga konflik peran dan stres kerja yang dapat memberikan dampak negatif terhadap penurunan kepuasan kerja dapat diminimalisir dengan menerapkan *work life balance* sehingga kepuasan kerja menjadi meningkat.

5. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti lingkungan kerja, insentif, gaya kepemimpinan. Sehingga dapat diperoleh faktor-faktor yang berkorelasi kuat dengan kepuasan kerja karyawan. Dan diharapkan untuk melakukan penelitian dengan cakupan yang lebih luas lagi.

Daftar Pustaka

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen SDM Hubungan Industrial*. Erlangga.
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-Life Balance Dan Intensi Turnover Pada Pekerja Wanita Bali Di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382–394.
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 11(2).
<https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3576>
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. Bumi Aksara.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.

- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom, IV(1)*, 125–135.
<http://www.researchgate.net/publication>
- Gareni, & Heryanda. (2021). *Peran Mediasi Stres Kerja Pada Konflik Peran Dan*. 3(2), 136–145.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juwita, K., & Arintika, D. (2018). Dampak Konflik Peran Terhadap Stres Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Jombang Intermedia Press (Jawa Pos Radar Jombang). *Jurnal Manajemen Indonesia, 18(2)*, 105.
<https://doi.org/10.25124/jmi.v18i2.1237>
- Mahdiatunnisa, S., & Abdurrohik. (2020). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Konflik Peran Ganda Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. 15 (1)*, 78–87.
- Maoe, V. A., Sintaasih, D. K., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pendeta Gereja Kristen Protestan di Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 5(5)*, 1279–1308.
- Mulyani, S. (2021). *Ini Kontribusi Perempuan dalam Ekonomi Nasional*. Kemenkeu.Go.Id.
www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/ini-kontribusi-perempuan-dalam-ekonomi-nasional/
- Mustika, W. (2019). Analisis Konflik Peran Karyawan Wanita Klinik Prima Medika. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 6681(2)*, 947–950.
<https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.127>
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas, 13(2)*, 84.
<https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. 1–8.
- Pardita, I. P., & Surya, I. B. K. (2020). “Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan”. *E-Jurnal Manajemen, 9(3)*, 819-840.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ), 4(2)*, 25–39.
<https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, 7(2)*, 30–39.
- Schermerhorn, J. R., Jr., (2013). *Introduction to Manajemen* (Vol. 12). Wiley.
- Siyoto, S., & Sodik, M., A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *SPSS Untuk Peneitian*. Pustaka Baru Press.
- Sukmana, Y. (2019). *Karyawan Perempuan Merasa Lebih Stres Dibandingkan Pria*. Kompas.Com.
<https://money.kompas.com/read/2019/03/27/062900926/karyawan-perempuan-merasa-lebih-stres-dibandingkan-pria>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Suber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Oragnisasi*. CV Putra Media Grafindo.
- Tewal, F., & Tewal, B. (2014). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 2(1)*, 450–456.

Wibowo, G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 53(No. 9), Hal. 1689-1699.

Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. LPPPI <https://scholar.google.co.id/citations?user=ISvC8YYAAAAJ&hl=id>