

## Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Firda Putri Nadiva<sup>1✉</sup>, Nur Cahyadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Gresik

[firdanadiva27@gmail.com](mailto:firdanadiva27@gmail.com)

### Abstract

The number of female workers has increased from year to year. They also play an essential role in the development of the national economy. Female workers have limited time in their roles as wives, mothers, and household managers. Hence, they get two roles as workers and housewives at once. High job demands over a long period can trigger work stress, which results in an employee experiencing various problems, such as often feeling mentally, physically, and emotionally exhausted. This situation is called burnout. Burnout has an impact on decreasing the performance of an employee. This study aims to determine the effect of multiple role conflict and burnout on the performance of female employees at PT. POS Indonesia (Persero) Surabaya 60000. The problem arises from complaining of occupational burnout, feeling bored with monotonous work, and working assignments on weekends. This research was driven by female employees of PT. POS Indonesia (Persero) Surabaya 60000 who are married. The sample of this research is 53 people. This research used a purposive sampling technique, and data collection was achieved by distributing questionnaires. The method used is a quantitative method with multiple regression analysis techniques. The results showed that the multiples role conflict and burnout variable have no significant effect on employee performance. For further research, it is hoped that another independent variable will be added.

Keywords: Work Burnout, Conflict, Multiple Roles, Employee Performance, Women.

### Abstrak

Kuantitas wanita yang bekerja mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Mereka juga memegang peranan penting dalam perkembangan ekonomi nasional. Wanita yang memiliki peran di ranah publik, memiliki waktu yang terbatas dalam perannya sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sehingga, mereka mengemban 2 peran sekaligus, yakni sebagai tenaga kerja dan juga sebagai ibu rumah tangga. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dalam kurun waktu yang panjang dapat memicu terjadinya stress kerja, yang mengakibatkan seorang karyawan mengalami berbagai permasalahan, seperti sering merasa kelelahan mental, fisik dan emosional. Keadaan seperti ini dinamakan *burnout*. *Burnout* berdampak pada penurunan kinerja seorang karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan burnout (kelelahan kerja) terhadap kinerja karyawan wanita di PT. POS Indonesia (Persero) Surabaya 60000. Permasalahan dari penelitian ini bermula dari adanya keluhan kelelahan setelah bekerja, perasaan jenuh dengan pekerjaan yang monoton dan penugasan dinas pada waktu akhir pekan. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan wanita PT. POS Indonesia (Persero) Surabaya 60000 yang telah menikah. Sampel penelitian ini berjumlah 53 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik Purposive Sampling dan pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel burnout tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan bahwa agar menambahkan variabel independennya karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya.

Kata kunci: Kelelahan Kerja, Konflik, Peran Ganda, Kinerja Karyawan, Wanita.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



### 1. Pendahuluan

Proses urbanisasi dan modernisasi dunia industri, telah memberikan makna yang sangat berarti kepada status dan peranan kaum wanita. Akibat adanya perubahan yang pesat, emansipasi wanita mengalami perkembangan dan banyak kaum wanita yang mulai terlibat pekerjaan di luar rumah. Menurut Badan Pusat Statistik, pada tahun 2021 sebanyak 39,52% atau 51,79 juta penduduk yang bekerja adalah perempuan. Angka tersebut bertambah 1,09 juta orang dari tahun sebelumnya yang sebanyak 50,7 juta orang. Wanita tidak hanya sebagai penggerak bagi ekonomi di

lingkungan keluarga, tapi juga menjadi penggerak kebangkitan ekonomi nasional. Hal inilah yang pada akhirnya dapat menghapus stigma yang telah beredar sejak dulu di masyarakat bahwa seorang wanita sebaiknya hanya di rumah saja, namun kini dapat membuktikan bahwa wanita bisa mengerjakan pekerjaan publik yang setara dengan pria dan dalam hal ini wanita dapat bekerja sebagai wanita karir [1].

Sebagai wanita karir tentunya memiliki tuntutan yang begitu besar, terutama bagi seorang wanita yang telah menikah. Seorang wanita yang telah menikah dan memiliki status sebagai istri, namun dilain sisi juga

sebagai wanita karir yang bekerja akan memiliki dua komitmen di dalam hidupnya yaitu komitmen pada pekerjaan dan pada keluarga [2]. Bagi seorang wanita yang memiliki kedua peran tersebut di kehidupan sehari-hari, maka harus pandai dalam memajemen waktu. Hal ini lantaran untuk menghindari sebuah konflik yang dapat mengakibatkan terjadinya masalah dalam kedua peran tersebut [3]. Wanita dituntut untuk profesional dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ketika di rumah wanita dihadapkan pada peran sebagai ibu rumah tangga yang memiliki tuntutan untuk patuh pada suami, mengasuh anak serta mengerjakan pekerjaan rumah tangga [4]. Tuntutan dari dua sisi, yaitu pekerjaan dan ekonomi rumah tangga, kedua hal tersebut sangat berpotensi menyebabkan timbulnya konflik peran ganda. Konflik peran ganda pada wanita disebabkan karena besarnya tuntutan pemenuhan peran baik di rumah maupun di tempat kerja [5]. Konflik peran ganda muncul ketika individu menjalankan posisi yang berbeda dari organisasi atau kelompok (misal rumah, tempat kerja, perkumpulan dan sebagainya). Konflik peran ganda adalah situasi dimana individu tidak bisa menstabilkan dirinya antara kondisi keluarga dengan aturan pekerjaan, ditandai dengan penurunan kondisi psikologis dan fisik dari individu tersebut [6].

Konflik peran ganda juga diartikan sebagai fenomena psikologis ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga [7]. Dampak yang umum terjadi pada seseorang yang mengalami konflik peran ganda adalah kelelahan kerja, ketidakpuasan, stres kerja, jam kerja yang panjang, dan konflik peran [8]. Kelebihan beban kerja dan stres berkepanjangan yang disebabkan oleh lingkungan kerja dapat menimbulkan konflik peran ganda [9]. Model konflik peran ganda dua arah menunjukkan bahwa faktor stres di tempat kerja seperti kurangnya otonomi atau beban kerja yang berlebihan berdampak negatif pada sisi "pekerjaan", sedangkan faktor stres yang terkait dengan keluarga seperti anak nakal atau orang tua yang terlalu bergantung membahayakan sisi keseimbangan "keluarga" [10]. Dalam hal lain, kompatibilitas yang sangat baik antara keluarga dan pekerjaan memberikan rasa pencapaian yang tinggi di tempat kerja karena memotivasi individu.

Terdapat tiga dimensi konflik pekerjaan-keluarga, yaitu : Time based conflict, Strain based conflict dan behavior based conflict. [11] Konflik peran ganda ini dapat menurunkan kinerja karyawan yang bisa memberikan dampak pada meningkatnya keinginan untuk resign (keluar) meningkatnya absensi dan cuti, dan menurunnya komitmen karyawan pada organisasi [12]. Konflik peran ganda ini dapat menimbulkan kesalahpahaman antar anggota [13].

Ketika pekerja wanita dihadapkan dengan permasalahan secara terus-menerus, maka akan dapat menyebabkan tekanan. Jika tekanan ini tertumpuk serta tidak terluapkan, pekerja wanita dapat mengalami

stress [14]. Jika stress ini berkepanjangan dan tidak diatasi dapat mengakibatkan kelelahan kerja (burnout). Istilah burnout didefinisikan sebagai gangguan kesehatan mental terkait pekerjaan yang terdiri dari tiga dimensi: kelelahan emosional, sinisme, dan inefisiensi [15]. Burnout dapat mengakibatkan konsekuensi fisik, psikologis dan pekerjaan yang merugikan. Tinjauan sistematis dari konsekuensi ini menemukan bahwa kelelahan secara signifikan terkait dengan masalah kesehatan fisik, seperti diabetes tipe 2, penyakit jantung koroner, nyeri muskuloskeletal, sakit kepala, masalah pencernaan, dan sebagainya. Sedangkan untuk efek psikologis antara lain insomnia dan gejala depresi, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan dalam kerja, dan meningkatnya pensiun dini [16]. Burnout adalah sindrom yang ditandai dengan tingkat kelelahan emosional yang tinggi, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi yang rendah, yang disebabkan oleh keterlibatan emosional subjek yang terus-menerus ketika dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan mereka [17].

Burnout juga bisa diartikan sebagai suatu ledakan emosi seseorang ketika ia sudah tidak mampu menahan tekanan-tekanan yang ada didalam dirinya [18]. Burnout sangat mungkin terjadi ketika karyawan bertanggung jawab untuk membantu orang lain dan memberikan pelayanan. Burnout adalah Sindrom psikologis kelelahan, sinisme, dan ketidakefektifan, yang dialami sebagai respons terhadap stresor pekerjaan kronis [19]. Burnout dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana seseorang tidak lagi menikmati pekerjaannya dan tidak memiliki antusias untuk melakukannya. Sindrom ini ditandai dengan kelelahan fisik dan emosional, depersonalisasi klien, kurangnya rasa pencapaian pribadi, dan perselisihan pekerjaan dengan sinisme tentang pekerjaan seseorang [20].

Terdapat 3 (tiga) indikator dari burnout, yaitu sebagai berikut: Depersonalization (Depersonalisasi), Kelelahan Emosional, Penurunan Prestasi Individu [13]. Burnout dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- Faktor demografik (jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja dan status pernikahan).
- Faktor personal (stress kerja, beban kerja dan tipe kepribadian).
- Faktor organisasi (kondisi kerja dan dukungan sosial).

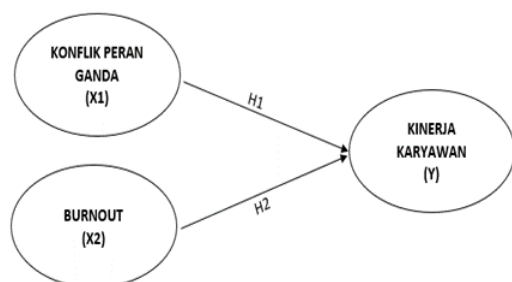
Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah di rancang, memerlukan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang memberikan kinerja yang baik dan profesional. Karena SDM merupakan faktor utama sebagai penentu keberhasilan tujuan suatu organisasi atau perusahaan [21]. Kinerja (Performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*) [22]. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [23]. Kinerja Karyawan adalah perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas hasil kerja, pencapaian tugas, yang dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang dilakukan oleh pekerjanya [24]. Secara umum faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang pribadi dan demografi; faktor psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi; dan faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan [25]. Indikator kinerja terdiri dari Jumlah (kuantitas) pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama [26].

Penelitian ini, dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Surabaya 60000. Perusahaan ini adalah lembaga pemerintahan yang memberikan fasilitas sarana dan komunikasi bagi masyarakat. Pos Indonesia memberikan pelayanan terkait jasa pos dan kurir, serta jasa keuangan, ritel, dan properti. Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan, ditemukan pada pegawai wanita yang telah menikah di PT. POS Indonesia (Persero) Surabaya 60000, merasakan kelelahan setelah bekerja, mengeluhkan merasa bosan dengan pekerjaannya yang menurutnya terasa monoton dan banyak tuntutan. Selain itu, adapun keluhan lain terkait pergantian penugasan di kantor cabang yang diinfokan secara mendadak untuk menggantikan yang cuti, dan pekerjaan yang dikejar deadline atau penugasan di saat wekeend sehingga tidak mempunyai waktu luang bagi keluarga.

Menurut penelitian terdahulu konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Burnout berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan [27], [28].

Berdasarkan pemaparan di atas, maka kerangka pikir untuk penelitian ini disajikan dalam Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterkaitan antar variabel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah

metode dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu metode yang digunakan dalam penelitian yang bersifat objektif, dengan didasarkan pada pengumpulan data yang berbasis angka dan dianalisis secara statistik [29]. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan melakukan observasi dan membagikan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 orang yaitu Pegawai Wanita PT. Pos Indonesia (Persero) Surabaya 60000 yang telah menikah. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik purposive sampling. Teknik Purposive Sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan mempertimbangkan hal atau karakteristik tertentu [30].

Dalam penelitian ini sampel ditentukan berdasarkan jenis kelamin yaitu perempuan, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, jabatan, dan lama berkeluarga. Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, uji t, uji f dan determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 25.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda menggunakan Uji t disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	3,550	0,271		13,112	0
Konflik Peran Ganda	-0,086	0,129	-0,147	-0,666	0,509
Burnout	0,235	0,122	0,426	1,929	0,059

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda disajikan pada Persamaan (1).

$$Y = 3,550 - 0,86X1 + 235X2 + e \quad (1)$$

Analisis Regresi Linier Berganda menggunakan Uji F disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Squares	df	Square	F	Sig.
Regression	1,179	2	0,590	2,889	0,065 <sup>b</sup>
Residual	10,205	50	0,204		
Total	11,384	52			

Berdasarkan Tabel 2, hasil output uji f dapat dilihat dari nilai f hitung sebesar 2,889, dengan nilai f tabel sebesar 3,18 dan nilai signifikan sebesar 0,65. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai f hitung < nilai f tabel atau sig > 0,05. Sehingga diartikan bahwa variabel konflik peran ganda dan burnout tidak berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel kinerja karyawan. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	R Square	the Estimate
1	0,322 <sup>a</sup>	0,104	0,068	0,45177

a. Predictors (Constant), Burnout, Konflik Peran Ganda

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3 didapatkan nilai R sebesar 0,322 dan R square sebesar 0,104. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda dan burnout dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 10,4%. Sedangkan sisanya 89,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat di dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil tanggapan responden atas kuesioner yang telah disebar, diperoleh hasil skor rata-rata untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

a. Variabel Konflik Peran Ganda (X1) sebesar 66%

Hasil ini dapat dimaknai bahwa Karyawan Wanita di PT. POS Indonesia (Persero) Surabaya 60000 dalam kategori baik dan mampu dalam memerankan dua peran, yaitu sebagai wanita yang bekerja dan ibu rumah tangga.

b. Variabel Burnout (X2) sebesar 64%

Hasil ini dapat dimaknai bahwa Karyawan Wanita di PT. POS Indonesia (Persero) Surabaya 60000 dalam kategori baik dan merasa dirinya mampu untuk mengelola kejenuhan yang dialami.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 81%

Kategori untuk Kinerja karyawan adalah Sangat baik, dapat dimaknai bahwa Karyawan Wanita di PT. POS Indonesia (Persero) Surabaya 60000 mampu bekerja sebagaimana yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan melakukan uji t untuk konflik peran ganda (X1) menunjukkan nilai sig 0,509 dan t hitung menunjukkan nilai -0,666, artinya nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,509 > 0,05$ ) dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel 2,008 ( $-0,666 < 2,008$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Ini berarti data yang dikumpulkan tidak berhasil menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita PT. POS Indonesia (Persero) Surabaya 60000. Semakin rendah tingkat konflik peran ganda yang dialami, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan wanita yang sudah menikah di Kantor POS Indonesia (Persero) Surabaya 60000 tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja, karena mereka cukup mampu untuk mengatasi tekanan dalam pernikahan, mampu meminimalisir permasalahan pekerjaan agar tidak mencampuri urusan keluarga. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [31].

Hasil uji t untuk Burnout (X2) menunjukkan nilai sig 0,59 dan t hitung menunjukkan nilai 1,929. Artinya nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas (0,05) dan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel (2,008). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  tidak dapat diterima. Ini berarti data yang telah dikumpulkan tidak berhasil membuktikan bahwa burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita PT. POS Indonesia (Persero) Surabaya 60000. Semakin rendah tingkat burnout, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Burnout (kelelahan kerja) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. POS Indonesia (Persero) Surabaya 60000, karena mereka mampu untuk mengatasi masalah secara efektif, selain itu mereka senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja, menciptakan lingkungan yang solid dan dapat mengurangi kejenuhan serta kelelahan kerja, serta adanya penurunan prestasi diri yang rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan burnout tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [32].

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pengujian terkait variabel konflik peran ganda (X1) dan burnout (X2) pada penelitian ini tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Kajian teori dan hasil dari penelitian ini tidak berhasil membuktikan adanya pengaruh konflik peran ganda dan burnout terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di PT. Pos Indonesia (Persero) Surabaya 60000. Kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini. Meskipun konflik peran ganda dan burnout tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus lebih memperhatikan aspek lain agar kinerja karyawan selalu berada ditingkat baik. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan bahwa agar menambahkan variabel independennya karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya.

#### Daftar Rujukan

- [1] Hudalifah, Nurul. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. *Jurnal Manajerial*, [S.l.], Vol 1 (No 2): 162-167. <http://dx.doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v1i2.198>
- [2] Sari, Intan Kumala., dkk. (2021) Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal GEMA : UIN Raden Intan Lampung*. Vol 13 (No. 1) 051-059. <https://doi.org/10.47768/gema.v13i1.227>
- [3] Rahmayati, T. Elfira. (2020). Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karir. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha*. Vol 3 (No 1). <https://doi.org/10.33395/juripol.v3i1.10920>
- [4] Muhareni, Iin., dkk (2022). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *AL HUWIYAH: Jurnal Of Women and Children Studies*. Vol 2 (No 1). <https://doi.org/10.24042/jwacs.v2i1.11229>

- [5] Nur Ismiati, Zusmawati. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Padang. <https://doi.org/10.31219/osf.io/yfjrb>
- [6] Burhanuddin, Trisna Dewi., dkk. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja. INA.Rixv. <https://doi.org/10.31227/osf.io/8fxm>
- [7] Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in psychology*, 11, 475. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- [8] Gede, R. (2018). Managing work family conflict and work stress through job satisfaction and its impact on employee performance. *Jurnal Teknik Industri*, 20(2), 127-134. <https://doi.org/10.9744/jti.20.2.127-134>
- [9] Ehsan, M., & Ali, K. (2019). The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking sector of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(6), 32-50. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.46.2003>
- [10] Liu, T., Zeng, X., Chen, M., and Lan, T. (2019). The harder you work, the higher your satisfaction with life? The influence of police work engagement on life satisfaction: a moderated mediation model. *Front. Psychol.* 10:826. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00826>
- [11] Triningsih, Ni Nyoman., dkk. (2021). Pengaruh Konflik Work Family Conflict dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Wangaya Denpasar. *Jurnal Widya Utama, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. Vol 1 (No 1): 412-430. <https://doi.org/10.32795/widyamrita.v1i1.118>
- [12] Haziroh, Awanis Linati., dkk. (2022). Dampak Konflik Peran Ganda dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Semarang. *Jurnal Orientasi Bisnis dan Entrepreneurship*. Vol 3 (No 1). <https://doi.org/10.33476/jobs.v3i1.2023>
- [13] Sari, Rosmila., Mulida Nurhikma. (2021). Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Polisi Wanita di POLDA Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrasi Negara*. Vol 27 (No 3). <https://doi.org/10.33509/jan.v27i3.1613>
- [14] Huang, S. L., Li, R. H., Fang, S. Y., & Tang, F. C. (2020). Work hours and difficulty in leaving work on time in relation to work-to-family conflict and burnout among female workers in Taiwan. *International journal of environmental research and public health*, 17(2), 605. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020605>
- [15] Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. de. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- [16] Luceño- Moreno, L., Talavera- Velasco, B., & Martín- García, J. (2022). Predictors of burnout in female nurses during the COVID- 19 pandemic. *International Journal of Nursing Practice*, 28(5). Portico. <https://doi.org/10.1111/ijn.13084>
- [17] Oblinger-Peters, V., & Krenn, B. (2020). "Time for Recovery" or "Utter Uncertainty"? The Postponement of the Tokyo 2020 Olympic Games Through the Eyes of Olympic Athletes and Coaches. A Qualitative Study. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.610856>
- [18] Hayati, Isra. Fitria, Suci. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El Munawar Medan. <http://dx.doi.org/10.30596%2Finti.qad.v10i1.1924>
- [19] Hardiningtyas, Dwi., Dhanny, Awang. (2018). Pengaruh Kecenderungan Burnout Terhadap Kinerja Petugas Operator Command Center 112 Surabaya. Vol 12 (No 1). *GOVERNANCE: Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*. <https://doi.org/10.38156/gjkmp.v12i1.61>
- [20] Gemely, Delfina., Baharuddin. (2020). Pengaruh Burnout dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dosen Pasca Sarjana UIN Alauddin Makassar. <https://doi.org/10.24252/ip.v9i1.13750>
- [21] Agniya, Thifany Nadira., Aulia, Pramitha. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Satelit Indonesia. *SEIKO: Jurnal of Management and Business*. Vol 4 (No. 3): 132-140. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2432>
- [22] Amrulloh, Dedeng Abdul G. (2021). Analisa Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT INCOMARCO PRISMATAMA PURWAKARTA. *E-QIEN: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 8 (No 1). <https://doi.org/10.34308/eqien.v8i1.172>
- [23] Yosanti, Febrisa., Kasmita. (2020). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Crown Plaza Bandung. *UNP: Jurnal Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v1i2.7672>
- [24] Apriana, I Wayan Agus., dkk. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*. Vol 1 (No 1). <https://doi.org/10.24176/jsmb.v1i1.8109>
- [25] Iswari, Rina Indra., Pradhanawati, Ari. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 7 (No 2): 83-94. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- [26] Sagay, Miguel Ignatius., dkk. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai ASN dan THL pada UPTD Wilayah 1 DINAS PUPRD PROVINSI SULUT. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 10 (No 2). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40357>
- [27] Sinaga, Junarta Br., Nasution, Armin Rahmansyah. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat DI RSUD SULTAN SULAIMAN SEI RAMPAH. *JURNAL PLANS*. <https://doi.org/10.24114/plans.v14i1.13326>
- [28] Christ, Jonathan., dkk. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta). *DIALETIKA: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*. Vol5 (No 2). <https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i2.463>
- [29] Irmadiani, Nadia Dwi. (2022). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Stres Kerja : Studi Kasus Pada Karyawan Wanita Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta. *Majalah Ilmiah FISIP UNTAG Semarang*. <http://dx.doi.org/10.56444/mia.v19i1.2974>
- [30] Yanti, Ni Komang., Yudhaningsih, Ni Made. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Pada Perawat Rsup Sanglah Denpasar). <https://doi.org/10.47532/jis.v4i1.230>
- [31] Fadhilah, Umdatul. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*. Vol 2 (No 3): 351-369. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i3.166>
- [32] Maulidah, Qiro'nah Barudatul., dkk. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal EMA:*

