

Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT Lion Motor Indonesia

Chaerunnisa Nurul Fadhilah^{1✉}, Ahmad Gunawan²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

chaerunnisafadhil11@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of multiple roles, work stress, and work motivation on the performance of female employees. This research uses quantitative methods. The location of this research was conducted at PT Lion Motor Indonesia. The variable measurement used in this study is using the Likert scale. The population in this study is the number of married female employees as many as 60 people. The sampling technique in this research uses the non probability sampling technique, using saturated sampling. data processing tools are used in the form of computer software, namely the SmartPLS (Partial Least Square) version 3.0 program for hypothesis testing. Analysis in this study was carried out in three ways, namely analyzing the outer model, inner model, and hypothesis testing. This study found that the Dual Role variable (X1) has no significant effect on employee performance (Y), the Work Stress variable (X2) has no significant impact on employee performance (Y), and the Work Motivation variable (Y) has a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Multiple Roles, Work Stress, Work Motivation, Employee Performance, Woman.

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh peran ganda, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Lokasi atau tempat pada penelitian ini dilakukan di PT. Lion Motor Indonesia. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan Perempuan yang sudah menikah sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling, dengan penentuan Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Digunakan alat bantu pengolahan data berupa *software* komputer yaitu program SmartPLS (*Partial Least Square*) versi 3.0 untuk uji hipotesis. Analisa pada penelitian ini dilakukan dengan tiga cara yaitu analisa outer model, inner model, dan uji hipotesa. Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel Peran Ganda (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel Stres Kerja (X2) tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan variabel Motivasi Kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Peran Ganda, Stress Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Perempuan

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan di samping beberapa faktor lain, maka setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusianya sehingga sumber daya manusia tersebut dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan [1]. Dalam perusahaan dan dunia kerja Kesetaraan Gender memberikan peluang bagi wanita untuk berkarir seperti kaum pria [2]. Lapangan pekerjaan sekarang tidak hanya didominasi oleh kaum pria saja, namun wanita pun telah melakukan pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh hanya kaum pria saja [3].

Wanita telah membuktikan eksistensinya dalam dunia pekerjaan, tidak jarang banyak dari mereka yang memiliki peran ganda [4]. Peran ganda wanita merupakan salah satu konsep yang ditawarkan oleh ketenagakerjaan beberapa tahun ini [5]. Di era pembangunan dewasa ini, banyak wanita yang

mengembangkan karir dengan bekerja diluar rumah. Pada saat wanita menjalani karirnya wanita juga dituntut untuk dapat berperan sebagai istri, serta ibu yang mengasuh dan merawat anak [6].

Selama masa Pandemi COVID-19, data Kementerian Ketenagakerjaan RI mencatat, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang relatif tinggi, di tahun 2021 sebanyak 53,34%. Dan di tahun 2023 sebanyak 58,22%. BPS (2019) mencatat bahwa perempuan usia kerja yang mengurus rumah tangga pada tahun 2019 adalah 36,71 juta jiwa, sedangkan laki-laki adalah 3,5 juta jiwa. Bertambahnya jumlah TPAK setiap tahunnya menunjukkan bahwa saat ini perempuan semakin aktif mengambil bagian dalam dunia perekonomian nasional serta memiliki kesempatan yang sama dibidang pekerjaan dengan laki-laki [7].

Banyaknya kesempatan dalam berkarier tidak serta merta membuat pekerjaan berjalan mulus [8]. Masalah akan terjadi ketika wanita memutuskan untuk menjalani

sebuah pekerjaan (karier) [9]. Khususnya bagi wanita karier yang sudah menikah, disamping tuntutan untuk memenuhi kewajibannya di dalam rumah tangga, ia juga memiliki beban untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di dalam pekerjaan [10]. Kedua peran tersebut dapat menimbulkan masalah baru yang lebih kompleks dan rumit ketika harus dilakukan secara bersamaan yang menuntut kinerja yang sama baiknya [11]. Apabila wanita karier lebih memprioritaskan pekerjaan, maka ia dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya, sebaliknya apabila wanita karier lebih memprioritaskan keluarga, maka ia cenderung akan menurunkan kinerjanya di dalam pekerjaan [12]. Peran ganda yang dialami oleh wanita akan memengaruhi kondisi psikologis karyawan, dan tidak menutup kemungkinan menyebabkan stress [13].

Stres adalah respons tubuh terhadap tekanan atau beban mental yang timbul dari tuntutan-tuntutan pekerjaan [14]. Stres yang terjadi ditempat kerja merupakan bentuk dari hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang didalamnya tidak terjadi kesesuaian antara harapan dan kenyataan. Setiap pekerjaan bisa dikatakan sebagai penyebab munculnya stres, karena adanya beban kerja yang terlalu banyak, konflik peran dan adanya proses penyesuaian hubungan dengan orang lain [15].

Perbandingan tingkat stress pada ibu hamil pekerja informal dengan ibu rumah rumah tangga. Pada kelompok ibu rumah tangga stressor beban berlebih kuantitatif juga menempati posisi tertinggi yakni stres ringan 10,8% dan stres sedang 18,9%. Namun pada kelompok ini tidak ada yang mengalami stres berat. Pada hasil distribusi responden berdasarkan tingkat stres, nampak bahwa stressor beban berlebih kualitatif menempati jumlah yang tertinggi pada kedua kelompok baik pekerja informal maupun pada ibu rumah tangga. Pada urutan kedua dan ketiga pada kelompok pekerja 7 informal masing-masing adalah stressor tanggung jawab pada orang lain dan stressor konflik peran. Sedangkan pada ibu rumah tangga adalah stressor beban berlebih kualitatif dan stressor konflik peran [16].

Pegawai bekerja disebabkan karena mereka ingin memenuhi kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan penunjang lainnya [17]. Dengan bekerja mereka berharap agar semua kebutuhan hidup mereka dapat dipenuhi cara maksimal. Untuk dapat terpenuhinya secara maksimal setiap kebutuhan hidup tersebut, maka setiap pegawai harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik [18]. Sehubungan dengan itu maka disinilah letak pentingnya motivasi sebagai kekuatan pendorong bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik [19]. Disisi yang lain bagi seorang pimpinan di dalam suatu organisasi sangat dituntut kemampuannya untuk dapat memberikan motivasi kepada bawahannya bilamana mengharapkan agar bawahannya tersebut mau bekerja dengan penuh semangat. Bila pemimpin tidak mampu

memberikan motivasi secara efektif kepada bawahannya, maka secara obyektif harus diakui pula bahwa sulit sekali mengharap para pegawai untuk mau bekerja dengan penuh semangat dengan kesadaran yang ada pada dirinya.

Kinerja para karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target yang ditentukan oleh pabrik serta menghasilkan produk yang berkualitas. Kinerja karyawan/buruh tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Harusnya diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketrampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan/buruh merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu.

Menurut data karyawan PT Lion Motor Indonesia, tingkat absensi dengan angka yang berfluktuasi. Tingkat absensi tertinggi karyawan wanita yang sudah menikah terjadi pada bulan Agustus sebesar 7,8%. Tingkat absensi terendah karyawan wanita terjadi pada bulan Desember sebesar 4,8%. Secara keseluruhan terlihat bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan wanita sebesar 5,8%. Dari data diatas bisa kita simpulkan bahwa absensi Karyawan Wanita yang sudah menikah di PT. Lion Motor Indonesia menurun. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan harus terpenuhi secara maksimal. Secara tidak langsung ketika berbagai faktor telah terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya sehingga kinerja perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien

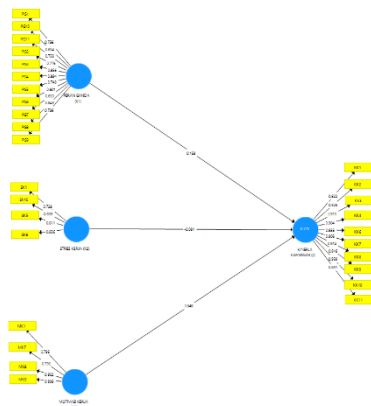
2. Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan penelitian dengan jenis kuantitatif. Kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis [20]. Lokasi atau tempat pada penelitian ini dilakukan di PT. Lion Motor Indonesia, dan melakukan penelitian dengan cara observasi yang dimulai pada bulan Oktober 2023 tujuan observasi ke tempat penelitian ini adalah untuk mengetahui fenomena atau permasalahan.

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Skala likert merupakan bentuk pertanyaan yang menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidak setujuan responden. Menurut Sugiyono, skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang terjadi dan dipertanyakan. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan peneliti adalah populasi sebagai subyek penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT. Lion Motor Indonesia. Populasi dalam

penelitian ini adalah jumlah karyawan Perempuan yang sudah menikah sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling, dengan penentuan Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga sampel yang digunakan merupakan seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 60 karyawan Perempuan yang sudah menikah di PT. Lion Motor Indonesia. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan. Untuk menguji suatu hipotesis dan data yang ada, maka dalam penelitian ini digunakan alat bantu pengolahan data berupa *software* komputer yaitu program SmartPLS (*Partial Least Square*) versi 3.0 untuk uji hipotesis. Analisa pada penelitian ini dilakukan dengan tiga cara yaitu analisa outer model, inner model, dan uji hipotesa.

3. Hasil dan Pembahasan



Gambar 1. Path Outer Model

Tabel 1. Hasil Uji Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Validitas
Peran Ganda	PG1	0,756	Valid
	PG2	0,776	Valid
	PG3	0,855	Valid
	PG4	0,893	Valid
	PG5	0,749	Valid
	PG6	0,802	Valid
	PG7	0,853	Valid
	PG8	0,849	Valid
	PG9	0,737	Valid
	PG10	0,853	Valid
Stres Kerja	SK1	0,750	Valid
	SK5	0,717	Valid
	SK8	0,770	Valid
	SK10	0,847	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,766	Valid
	MK7	0,787	Valid
	MK8	0,899	Valid
	MK9	0,869	Valid
Kinerja Karyawan	MK7	0,787	Valid
	KK1	0,817	Valid
	KK2	0,926	Valid
	KK3	0,908	Valid
	KK4	0,909	Valid
	KK6	0,939	Valid
	KK7	0,907	Valid
	KK8	0,910	Valid
	KK9	0,918	Valid
	KK10	0,937	Valid
	KK 11	0,885	Valid

Berdasarkan data Tabel 1, maka dapat diketahui bahwa seluruh indikator sudah memiliki nilai *outer loading* >

0.5 sehingga dapat dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian dan analisa selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Peran Ganda	0,652
Stres Kerja	0,656
Motivasi Kerja	0,723
Kinerja Karyawan	0,824

Berdasarkan Tabel 2, Nilai *Discriminant Validity* atau nilai korelasi *Average Variance Extracted (AVE)* dikatakan dapat tercapai atau valid apabila nilai *AVE* > 0,5.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Peran Ganda	0,954	Reliabel
Stres Kerja	0,884	Reliabel
Motivasi Kerja	0,912	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,979	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa nilai *composite reliability* semua konstruk > 0,7 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria *composite reliability* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas juga diperkuat dengan nilai *Cronbach's Alpha*. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*.

Tabel 4. Hasil Uji Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Peran ganda	0,947	Reliabel
Stres Kerja	0,825	Reliabel
Motivasi Kerja	0,871	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,976	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua konstruk > 0,6 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria *cronbach's alpha* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Tabel 5. Hasil Uji R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,775	0,763

Berdasarkan Tabel 5, dihasilkan nilai *R-Square* sebesar 0.775, dapat dijelaskan bahwa pengaruh peran ganda (X1), *Stres kerja* (X2), dan *Motivasi kerja* (Z) terhadap *Kinerja karyawan* (Y) memberi nilai sebesar 0.775. Dari hasil uji tersebut didapatkan bahwa (1) Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Peran Ganda (X1) -> *Kinerja Karyawan* (Y) memiliki nilai 0,752 maka dinyatakan tidak signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. (2) Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Stres Kerja (X2) -> *Kinerja karyawan* (Y) memiliki nilai 0,622 maka dinyatakan tidak signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. (3) Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Motivasi Kerja (X3) -> *Kinerja Karyawan* (Y) memiliki nilai 4,449 maka dinyatakan

signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa H_03 diterima dan H_a3 ditolak.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Peran Ganda (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada karyawan pada karyawan PT. Lion Motor Indonesia. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t -statistik untuk variabel Peran Ganda yaitu sebesar 0,752 dan dinyatakan tidak signifikan karena nilai t -statistik > 1,96 ($2,976 > 1,96$), maka uji hipotesa 1 dinyatakan bahwa H_01 ditolak dan H_a1 diterima. Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya peran ganda tidak berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Lion Motor Indonesia.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Lion Motor Indonesia. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t -statistik untuk variabel Stres Kerja yaitu memiliki nilai sebesar 0,622 maka dinyatakan tidak signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau ($1,470 < 1,96$) dapat dinyatakan bahwa H_02 ditolak dan H_a2 diterima. Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Lion Motor Indonesia.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Lion Motor Indonesia, berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t -statistik untuk variabel *Work Engagement* (Z) memiliki nilai 4,449 maka dinyatakan signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau ($16,714 > 1,96$) dapat dinyatakan bahwa H_03 diterima dan H_a3 ditolak.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa variabel Peran Ganda (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Lion Motor Indonesia. Hasil analisis menggunakan *path coefficient* menunjukkan bahwa nilai t -statistik untuk variabel Peran Ganda adalah 0,752, yang tidak signifikan karena nilainya lebih besar dari nilai kritis 1,96 ($2,976 > 1,96$). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_01) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a1) diterima. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan peran ganda tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Lion Motor Indonesia. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa variabel Stres Kerja (X_2) tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Lion Motor Indonesia. Berdasarkan analisis koefisien jalur, nilai t -statistik untuk variabel Stres Kerja adalah 0,622. Nilai ini dianggap tidak signifikan karena kurang dari nilai kritis 1,96 ($1,470 < 1,96$) pada tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_02) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a2) diterima. Ini menandakan bahwa peningkatan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Motor Indonesia. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa

variabel Motivasi Kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Lion Motor Indonesia. Berdasarkan analisis koefisien jalur, nilai t -statistik untuk variabel Motivasi Kerja adalah 4,449. Nilai ini dianggap signifikan karena jauh lebih besar dari nilai kritis 1,96 ($16,714 > 1,96$) pada tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_03) diterima dan hipotesis alternatif (H_a3) ditolak. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Motor Indonesia.

Daftar Pustaka

- [1] Muis, M., Nai'em, M. F., Arsin, A. A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Hans, N. A. P. (2021). The Effect of Multiple Role Conflicts and Work Stress On The Work Performance of Female Employees. *Gaceta Sanitaria*, 35, S90-S93. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025> .
- [2] Linda, A., & Rino, R. (2023). Influence of Work-Family Conflict, Workload, and Work Pressure as Mediating Variables on the Performance of Female Employees. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(2), 379-393. DOI: <https://doi.org/10.33830/jom.v19i2.5494.2023> .
- [3] S, D. E. F., Sugito, S., & Efendi, R. (2021). The Influence of Multiple Roles on the Performance of Female Employees. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(1), 49. DOI: <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i1.2215> .
- [4] Irawanto, D. W., Noermiyati, & Primasari, D. (2015). The Effect of Occupational Stress on Work Performance of Female Employees: Study in Indonesia. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 11(4), 336-345. DOI: <https://doi.org/10.1177/2319510x15602970> .
- [5] Rahu, W. R. L., Marwan, M., & Nurlaila, N. (2024). The Effect of Dual Role Conflict on the Performance of Female Employees with Work Life Balance as a Mediating Variable. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 8(1), 5. DOI: <https://doi.org/10.58258/jisip.v8i1.5836> .
- [6] Sharma, P., & M.L, Dr. Shailaja. (2022). A Study on Motivational Factors for Work Performance Among Female Employees. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 363-366. DOI: <https://doi.org/10.55248/gengpi.2022.3.8.12> .
- [7] Kamaruddin, S. N. A. A., Omar, K., Saputra, J., Shakur, E. S. A., Rahim, N. A. A. A., & Razali, M. K. A. M. (2021). Determinants of Female Employees' Job Performance In Malaysia. *Management Science Letters*, 233-238. DOI: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.011> .
- [8] Darmi, T., & Salim, A. (2017). The Performance of the Female Employees in Public Service. *MIMBAR, Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 33(2), 289. DOI: <https://doi.org/10.29313/mimbar.v33i2.2384> .
- [9] Amalia, M. R., Subroto, S., & Nurbaeti, H. (2023). Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: The Impact On The Performance of Female Employees with Organizational Commitment as A Mediating Variable. *Maker: Jurnal Manajemen*, 9(2), 127-146. DOI: <https://doi.org/10.37403/mjm.v9i2.565> .
- [10] Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83. DOI: <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693> .
- [11] Lukiastruti, F., & Lissa'dijah, L. (2021). The Role of Work Stress Mediation In The Relationship of Multiple Role Conflict And Female Employee Performance. *Manajemen Bisnis*, 11(1), 12-25. DOI: <https://doi.org/10.22219/mb.v11i1.16068> .

- [12]Jibril, N. M., Natsir, M., Setyadi, M. C. S., & Romadloni, Moh. (2023). The Influence of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on the Performance of Female Employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Malang. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 6(10), 349–358. DOI: <https://doi.org/10.36349/easjebm.2023.v06i10.001> .
- [13]Hasibuan, E. A., Nurbaiti, N., & Harahap, M. I. (2023). The Influence of Multiple Roles And Work Motivation On The Performance of Female Employees In The Education Office North Labuhanbatu District. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 10(2), 116–128. DOI: <https://doi.org/10.36987/ecobi.v10i2.4705> .
- [14]Muhareni, I., Rusdi, M., & Shalihah, B. M. (2022). Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al Huwiyah: Journal of Woman and Children Studies*, 2(1). DOI: <https://doi.org/10.24042/jwcs.v2i1.11229> .
- [15]Akbar, S., Takrim, K., & Akbar, N. (2023). Examining the Connection between Glass Ceiling Beliefs and Job Performance of Female Employees in Directorates of Education, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Global Economics Review*, VIII(II), 172–185. DOI: [https://doi.org/10.31703/ger.2023\(viii-ii\).13](https://doi.org/10.31703/ger.2023(viii-ii).13) .
- [16]Zaman, R. T., & Mohiuddin, M. F. (2023). Impact of Menstruation-Related Stigma and Behavior on Female Employee Performance In Bangladesh: Mediating Role of Non-Work Related Stress. *South Asian Journal of Business Studies*, 12(2), 169–185. DOI: <https://doi.org/10.1108/SAJBS-08-2020-0274> .
- [17]Suci Saraswati, K. A., & Putu Indian, N. L. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(2). DOI: <https://doi.org/10.30811/ekonis.v25i2.4248> .
- [18]Suryawan, I. N., Meilani, Y. F. C. P., Asmaniati, F., Nurbaeti, N., & Rahmanita, M. (2021). The Work Performance of Married Female Employees during Covid-19 Pandemic. *International Journal of Management, Entrepreneurship, Social Science and Humanities*, 4(2), 1–10. DOI: <https://doi.org/10.31098/ijmesh.v4i2.483> .
- [19]Muhammad Zikri Athariq Daulay, Nazaruddin, & Iskandarini. (2023). The Relationship of Multiple Role Conflict and Job Stress Through Work Motivation as an Intervening Variable on Performance In Female Employees at Mitra Medika Bandar Klippa Hospital. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 3(6), 1877–1888. DOI: <https://doi.org/10.54443/ijebas.v3i6.1240> .
- [20]Riyan, R. S. P., Aziza, F. N., Khusnah, H., & Utami, T. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Ambiguitas Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Karyawati (Studi Pada Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya). *Accounting and Management Journal*, 5(2), 67–75. DOI: <https://doi.org/10.33086/amj.v5i2.2500> .