

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA,
STRES KERJA, DAN KELELAHAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF BISNIS SYARIAH**
(Studi Pada PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu
Ekonomi dan Bisnis Islam

Disusun Oleh:

Nama: Sri Wahyuni

NPM: 1951040183

Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H / 2023 M**

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA,
STRES KERJA, DAN KELELAHAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF BISNIS SYARIAH**
(Studi Pada PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Disusun Oleh:

Nama: Sri Wahyuni

NPM: 1951040183

Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing I: A.Zuliansyah, S.SI., M.M

Pembimbing II: Agus Kurniawan, S.E., M.S.A.k

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H / 2023 M**

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Supaya aktivitas yang ada didalam perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang cakap dan kompeten dibidangnya, karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah konflik peran ganda, stress kerja, dan kelelahan emosional berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. GGP Lampung Timur? Bagaimana konflik peran ganda, stress kerja, dan kelelahan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. GGP Lampung Timur ditinjau dari perspektif bisnis syariah. Tujuan dari penelitian ini yaitu. untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, stress kerja dan kelelahan emosional secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. GGP Lampung Timur. Dan juga ditinjau dari persektif bisnis syariah.

Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif, populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan *packing house* PT. GGP Lampung Timur. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 86 karyawan wanita berstatus menikah *packing house* PT. GGP Lampung Timur. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Pengumpulan data menggunakan Observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model SEM dengan menggunakan SmartPLS versi 4.0.

Hasil penelitian ini secara parsial yaitu konflik peran ganda (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), stress kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan kelelahan emosional (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. GGP Lampung Timur. Dalam pandangan islam setiap umatnya harus dapat menerima secara ikhlas permasalahan-permasalahan yang terjadi, karena setiap permasalahan pasti terdapat jalan keluarnya.

Kata Kunci: Konflik Peran Ganda, Stress Kerja, Kelelahan Emosioanal Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are a very important factor in a company. In order for the activities in the company to run well, the company must have employees who are capable and competent in their fields, because the success of a company is influenced by employee performance. The formulation of the problem in this study is, whether multiple role conflicts, work stress, and emotional fatigue have a partial and simultaneous effect on the performance of PT employees. GGP East Lampung? How multiple role conflicts, work stress, and emotional exhaustion affect the performance of PT employees. GGP East Lampung is viewed from a sharia business perspective. The purpose of this study is. to determine the effect of multiple role conflicts, work stress and emotional fatigue partially and simultaneously on the performance of PT. GGP East Lampung. And also viewed from the perspective of sharia business.

This research is a Quantitative study, the population in this study is all employees of the packing house of PT. GGP East Lampung. The sample used in this study was 86 female employees with married status packing house PT. GGP East Lampung. Sampling using saturated sampling technique. Data collection using Observations, questionnaires, and documentation. The data analysis technique used in this study is an SEM model using SmartPLS version 4.0.

The results of this study are partially, namely multiple role conflicts (X1) have a negative and significant effect on employee performance (Y), work stress (X2) has a negative and significant effect on employee performance (Y), and emotional fatigue (X3) has a negative and significant effect on employee performance (Y). Simultaneously influence together on the performance of PT. GGP East Lampung. In the view of Islam, every ummah must be able to accept sincerely the problems that occur, because every problem must have a solution.

Keywords: Multiple Role Conflict, Job Stress, Emotional Burnout And Employee Performance.

SURAT PERNYATAAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 763289

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Wahyuni
NPM : 1951040183
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Syariah (Studi Pada PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur)”. Adalah benar-benar merupakan hasil karya peneliti sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar rujukan. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada padapeneliti.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 05 Mei 2023


Peneliti



Sri Wahyuni

1951040183

PERSETUJUAN

**KEMENTERIAN AGAMA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. Hi. Endro Suratmin Sukarame I Telp. (0721) 703289
Bandar Lampung


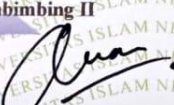
PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stress Kerja, Dan Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Syariah (Studi Pada PT Great Giant Pineapple Lampung Timur)**

Nama : Sri Wahyuni
NPM : 1951040183
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

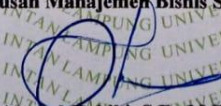
Menyetujui

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I  **Pembimbing II** 

A. Zuliansyah, S.Si., M.M **Agus Kurniawan, S.E., M.S.Ak**
NIP. 19830222009121003 NIP. 20140809197612261003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah


Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E
NIP. 197605142003121003

PENGESAHAN



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suraimin 1 Bandar Lampung 35131, Telp: (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stress Kerja, Dan Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Syariah (Studi Pada PT Great Giant Pineapple Lampung Timur)” yang disusun oleh Sri Wahyumi, NPM : 1951040183, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, telah di Ujikan dalam Sidang Munaqasyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Jumat, 09 Juni 2023.

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.

Sekretaris : Taufiqur Rahman, S.E., M.Si

Penguji I : Ahmad Hazas Syarif, S.E.I., M.E.I

Penguji II : Agus Kurniawan, S.E., M.S.Ak

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Ak., C.A
NIP. 197009262008011008

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

(QS.At-Taubah:105)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT dan dari hati yang terdalam penulisan skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku Bapak Banaji dan Ibu Isti Kunayati yang saya sayangi, hormati dan saya banggakan. Yang sudah selalu berusaha dan bekerja keras demi mewujudkan cita-cita yang saya inginkan, merawat, menasehati dengan motivasi yang sangat luar biasa, serta selalu mendoakan agar selalu lancar dan berada di jalan-Nya, semoga Allah senantiasa memberikan perlindungan dan keberkahan di dunia dan akhirat.
2. Kakak-kakak ku tercinta, Isti Kholis Indahsyah, dan Samsul Hidayat serta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dorongan dan motivasi serta menanti-nantikan keberhasilanku. Terimakasih tidak pernah lelah dalam memberikan nasihat kepada adiknya agar menjadi orang yang lebih baik kedepannya.
3. Bapak dan Ibu dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan dan nasehat yang baik dan penuh kesabaran dalam membimbing saya.
4. Almamaterku tercinta tempatku menuntut ilmu, UIN Raden Intan Lampung, semoga selalu sukses dan jaya.
5. Dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

RIWAYAT HIDUP

Sri Wahyuni, dilahirkan di Rajabasa Lama, Kecamatan Labuhan Ratu, Lampung Timur pada tanggal 26 September 2000, merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dari Ayahanda Banaji Dan Ibunda Isti Kunayati. Penulis menempuh Pendidikan formal dimulai dari jenjang sekolah dasar di SDN 3 Rajabasa Lama pada tahun 2007 sampai dengan 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah menengah pertama di SMP PGRI 4 Transpram dua Labuhan Ratu pada tahun 2013 sampai dengan 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah menengah atas di SMAN 1 Labuhan Ratu pada tahun 2016 sampai dengan 2019. Pada tahun 2019, Penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi pada Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, Dengan Program Study Manajemen Bisnis Syariah, Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.

Bandar Lampung, 2023

Sri Wahyuni
NPM.1951040183

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Segala puji dan syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, dan petunjuknya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stress Kerja, Dan Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian *Packing House* Bersetatus Menikah Dalam Perspektif Bisnis Syari’ah (Studi Pada Karyawan Pt. Great Giant Pineapple Lampung Timur)” . Sholawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Besar Baginda Nabi Muhammad SAW., para sahabat, keluarga dan para pengikutnya yang taat kepada ajaran agamanya, dan semoga kita semua mendapat syafa’atnya kelak di yaumul Qiyamah Aamiin.

Skripsi ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonom dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E). Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari pembaca, penulis sangat mengharapkan dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat keilmuan yang berarti dalam bidang Khazanah Ekonomi Islam.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Tulus Suryanto S.E., M.M,Akt. CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung yang selalu memotivasi mahasiswa.
2. Bapak Dr. Ahmad Habibi ,SE.,M.E selaku ketua jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak A.Zuliansyah, S.SI., M.M selaku Dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan, dan memotivasi penulis.
4. Bapak Agus Kurniawan, S.E., M.S.A.k selaku Dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan dan motivasi serta pengarahan yang baik, yang sangat berarti bagi penulis.

5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membagi ilmu, membantu serta memberikan masukan-masukan yang insyaallah dapat menjadi pedoman dan bekal bagi penulis.
6. Pimpinan dan karyawan perpustakaan serta seluruh civitas akademika UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan informasi data referensi dan lain-lain.
7. Pimpinan PT. Great Giat Pineapple Lampung Timur beserta seluruh karyawan keluarga besar PT. Great Giat Pineapple yang telah ikhlas meluangkan waktunya untuk mengisi kuosiner dan memberikan data-data yang diperlukan serta kebutuhan lain demi kelancaran dalam penelitian yang dilakukan.
8. Seluruh teman kampusku dan teman seperjuangan kelas B jurusan Manajemen Bisnis Syariah 2019 yang selalu bersama-sama di dalam melalui proses belajar, dalam mengerjakan tugas perkuliahan dan tugas akhir atau skripsi ini.
9. Seluruh sahabat-sahabat terbaikku, Reni, Vipke, Vivi, Reza, Nelli, Ana. Terimakasih atas segalanya, sudah banyak meluangkan waktunya bersedia mendengarkan keluh kesah, canda tawa dan selalu memberikan suport, dorongan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik

Bandar Lampung,

2023

Sri Wahyumi
1951040183

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN.....	v
PENGESAHAN.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Identifikasi Dan Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	12
H. Sistematika Penulisan.....	16
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Teori Yang Digunakan	19
1. Teori <i>Behavior Constraint</i>	19
2. Kinerja Karyawan.....	21
3. Konflik Peran Ganda	31
4. Stress Kerja.....	41
5. Kelelahan Emosional.....	51
6. Ditinjau Dari Perspektif Bisnis Syariah	56
B. Pengajuan Hipotesis	60
C. Karangka Pemikiran.....	69
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu Dan Tempat Penelitian	71
B. Pendekatan Dan Jenis Penelitian	71
C. Sumber Data.....	72

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data	72
E. Definisi Operasional Variabel	75
F. Teknik Analisis Data	77
1. <i>Analisis Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	77
2. Evaluasi Model Pengukuran	77
3. Evaluasi Model Struktural	79
4. Uji Hipotesis.....	80

BAB IV LAPORAN HASIL DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum PT Great Giant Pineapple (GGP) Lampung Timur.....	81
1. Deskripsi Objek Penelitian	81
2. Visi dan Misi	82
B. Gambaran Umum Responden.....	82
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	82
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .	83
C. Deskripsi Jawaban Responden	84
1. Variabel Konflik Peran Ganda (X1)	84
2. Variabel Stress Kerja (X2).....	85
3. Variabel Kelelahan Emosional (X3)	85
4. Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	86
D. Analisis Data	86
1. <i>Analisis Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	86
2. Evaluasi Model Pengukuran	87
a. <i>Convergent Validity</i>	88
b. <i>Distriminant Validity</i>	89
c. <i>Composite Reability</i>	89
d. <i>Cronbach Alpa</i>	90
3. Evaluasi Model Structural	91
a. Koefisien Determinasi.....	91
b. Koefisien Jalur	92
4. Uji Hipotesis.....	92
a. Uji Parsial	92
b. Uji Simultan.....	94
5. Pembahasan Penelitian	95

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	103
B. Rekomendasi	104

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pekerja PT GGP	6
Tabel 1.2 Jumlah Pekerja <i>Packing House</i> Nanas PT GGP	7
Tabel 3.1 Tabel Kuesioner	74
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	75
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	83
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	83
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Konflik Peran Ganda.....	84
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Stress Kerja	85
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kelelahan Emosional	85
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan	86
Tabel 4.7 <i>Convergent Validity</i>	98
Tabel 4.8 <i>Distriminant Validity</i>	89
Tabel 4.9 <i>Composite Relibiality</i>	90
Tabel 4.10 <i>Cronbach Alpa</i>	90
Tabel 4.11 <i>R Square</i>	91
Tabel 4.12 Koefisien Jalur.....	92
Tabel 4.13 Uji Parsial.....	93
Tabel 4.14 Uji Simultan	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	69
Gambar 4.1 SEM.....	87



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Pra-Riset	118
Lampiran 2 Surat Balasan Persetujuan Izin Riset	119
Lampiran 3 Dokumentasi	120
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian	122
Lampiran 5 Karakteristik Responden	126
Lampiran 6 Tabulasi Jawaban Responden.....	127
Lampiran 7 Analisis Data.....	128
Lampiran 8 Bebas Plagiasi	131



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk mendapatkan gambaran yang jelas untuk memudahkan dalam pemahaman penelitian ini, maka perlu adanya penguraian dan penegasan terhadap arti dan makna dari istilah-istilah yang ada di judul penelitian ini. Dengan adanya penegasan arti dan makna dari istilah-istilah yang ada di judul penelitian ini diharapkan tidak akan terjadi kesalah pahaman terkait arti dan makna dari judul penelitian ini. Selain itu, penegasan judul ini merupakan penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas. Judul dari penelitian ini adalah **“PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, STRESS KERJA, DAN KELELAHAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF BISNIS SYARIAH (Stadi Pada PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur)”**. Adapun penjelasan judul adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh adalah kekuatan yang ada atau timbul dari sesuatu (orang/benda) yang turut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹

2. Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda adalah konflik peran yang muncul karena adanya dua harapan yang tidak dapat tercapai. Peran ganda sering terjadi pada wanita yang berstatus menikah.²

3. Stress Kerja

Stress kerja merupakan suatu kondisi yang muncul dari intraksi manusia ataupun dari pekerjaannya yang dapat

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa* (PT Gramedia Pustaka Utama, 2008).

² Nurul Khamdiniyati, “Hubungan Konflik Peran Ganda Dan Tipe Kepribadian DISC Terhadap Sindrom Kelelahan (*Burnout*).,” *Psikoborneo* 7, no. 1 (2019): 76–92.

menyebabkan perubahan dari individu tersebut untuk dapat melakukan hal-hal yang menyimpang.³

4. Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional adalah suatu kelelahan yang dirasakan oleh diri sendiri perihal suatu keadaan lelah, kepenatan dan kepayahan.⁴

5. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok (karyawan) didalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.⁵

6. Perspektif

Perspektif adalah cara melukiskan suatu benda pada permukaan yang mendarat oleh mata dengan tiga dimensi (panjang, lebar, dan tingginya).⁶ Jadi perspektif adalah suatu ungkapan dalam mengutarakan fikiran.

7. Bisnis

Bisnis merupakan usaha komersial dalam dunia perdagangan. Bisnis adalah aktivitas dalam meningkatkan nilai tambah suatu barang atau jasa.⁷

³ Peni Tunjungsari, "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung," *Universitas Komputer Indonesia* (2011).

⁴ Desy Oktasari dkk, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dan Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Bagian Administrasi Keuangan," *Seminar Nasional GCA* (2016).

⁵ Simamora, *Panduan Riset Perilaku Konsumen* (PT. Gramedia: Pustaka Utama Jakarta, 2002).

⁶ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1990).

⁷ bosman Butarbutar, "Peranan Etika Bisnis Dalam Bisnis," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1, no. 2 (2019): 187–195.

8. Syari'ah

Syari'ah berasal dari bahasa arab “syara” atau “syariat”. Syari'ah merupakan hokum-hukum islam yang harus dipatuhi atau ditaati oleh umat muslim.⁸

Berdasarkan penegasan judul diatas penulis memiliki variabel bebas konflik peran ganda, stress kerja, dan kelelahan emosional yang akan dibahas oleh penulis apakah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Didalam penelitian ini penulis menambahkan perspektif bisnis syariah sebagai sudut pandang yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

B. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan, baik bergerak dalam produksi barang maupun pelayanan jasa. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemamfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasai maupun perusahaan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia sebagai penanganan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁹ Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dukungan yang cakap dan kompeten dibidangnya, karena keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi ini dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan.¹⁰

Kinerja karyawan merupakan salah satu aset penting dalam sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan harus berusaha

⁸ https://kbbi.web.id/syariah_syariat, (Diakses pada 21 Oktober 2022, 15:48 WIB).

⁹ Yun Iswanto dan Adie Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tanggerang Selatan: Universitas Terbuka, 2020).

¹⁰Agung Hermawan, “Jurnal Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Siantar Putra Mandiri” h: 1.

meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memperhatikan kualitas sumber daya manusianya dan menemukan masalah-masalah yang dapat berdampak buruk terhadap kualitas sumber daya manusianya. Kinerja diartikan sebagai hasil dari fungsi pekerjaan/kegiatan seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Karyawan dapat bekerja dengan baik dan optimal apabila memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan harus selalu diperhatikan oleh para pemimpin, karena menurunnya kinerja karyawan dapat berdampak buruk bagi perusahaan/organisasi.¹¹

Juliansyah dan Mulyono berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.¹² Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti konflik peran ganda, stress kerja dan kelelahan emosional. Dalam hal ini, setiap perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya, karena keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawannya.

Didunia ketenagakerjaan saat ini, tidak hanya pria yang dapat menduduki jabatan penting didalam perusahaan, wanita juga memiliki kesempatan yang sama. Dibuktikan dengan banyaknya wanita yang mampu mengemban pekerjaan yang dulu hanya disandang oleh pria. Jumlah wanita dalam angkatan kerja meningkat dari 18 juta pada tahun 1950 ke 66 juta pada tahun

¹¹ Nur Ismawati & Zusmawati, "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang," STIE "KBP" Padang, h: 1.

¹² Juliansyah Noor and Mulyono, "Pengaruh Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Di Kabupaten Lebak," *The Asia Pacific Journal of Management Studies* 7, no. 1 (2020): 23–34, <https://ejurnal.latansamashiro.ac.id/index.php/APJMS/article/view/386>.

2000.¹³ Pada saat ini wanita mencapai 45 persen dari angkatan kerja. Dapertemen Tenaga Kerja A.S meramalkan bahwa pada tahun 2013 pekerjaan yang tersedia akan melebihi jumlah karyawan sebesar 6,7 juta dan pada tahun 2030, pekerjaan juga akan melebihi jumlah pekerja sebesar 30 juta.¹⁴ Dari hasil ramalan tersebut tentu akan memberikan peluang bagi para pencari kerja. Wanita dalam angkatan kerja juga pasti akan meningkat dari tahun-ketahun. Para wanita tersebut sudah menunjukkan eksistensinya dalam dunia kerja, tidak jarang banyak dari mereka yang memiliki pran ganda. Peran ganda wanita merupakan suatu konsep yang ditawarkan oleh dunia kerja pada saat ini.¹⁵

Di Indonesia khususnya, banyak para wanita yang memilih bekerja diluar rumah untuk mengembangkan karirinya walaupun sudah memiliki keluarga (suami dan anak). Wanita yang memiliki peran ganda, cenderung akan memiliki waktu yang terbatas. Sehingga ia perlu membagi waktu untuk pekerjaan dan keluarganya. Pembagian waktu tersebut dapat memunculkan sebuah konflik, dimana wanita tersebut harus menjalankan dua peran yang berbeda. Menurut hasil penelitian dari Eva Luviana dan Alkirom Wildan konflik pekerjaan-keluarga merupakan suatu masalah apabila seseorang merasa tidak mampu dalam mengatur dan menyeimbangkan tanggung jawabnya untuk memenuhi kedua peran yang dijalankan. Dampak dari konflik tersebut bervariasi diantaranya yaitu dapat menciptakan kecemasan, frustrasi, ketegangan, atau rasa bermusuhan¹⁶ Konflik peran ganda

¹³ Oktaviani, "Peran Wanita Karir Dalam Pemenuhan Nafkah Keluarga Dalam Masyarakat Bugis Di Kota Parepare (Analisis Gender Dan Fiqh Sosial)," *Diss. IAIN Parepare* (2021).

¹⁴ Yaqub Cikusin megawati and Taufiq Rahman Ilyas., "Peran Ganda Wanita Di Tempat Kerja Di Kelurahan Dinoyo Kecamatan Lowokwaru Kota Malang (Studi Pada Kelurahan Dinoyo Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)," *respon publik* 15, no. 4 (2021): 48–53.

¹⁵ Atik Dina Nasekhah, "Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Ditempat Kerja Di LPP RRI Yogyakarta," *Jurnal: Pendidikan Luar Sekolah* 1, no. 2 (2017).

¹⁶ Eva Lufiana safitri Dina and Muhammad Alkirom Wildan., "Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (*Work Family Conflict*) Dan Stres Kerja Terhadap

(pekerjaan-keluarga) yang berkelanjutan dapat mengakibatkan stress dan kelelahan emosional, yang dapat mengganggu pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Great Giant Pineapple yang beralamatkan di Jalan Taman Nasional Way Kambas, Labuhan Ratu, Lampung Timur. Khususnya pada bagian *packing house* nanas 02. PT ini merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang perkebunan buah-buahan segar terutama pisang *cavendish*, jambu kristal, nanas segar dan lain-lain. Keunggulan buah-buahan PT. Great Giant Pineapple terletak pada citarasa sehingga mudah diterima pasar domestik dan mancanegara. Produk dari PT. Great Giant Pineapple diekspor ke Saudi Arabia, China, Malaysia dan Jepang. Pada tahun 2016 luas area tanam untuk komoditas nanas hanya seluas 596 Ha. Tahun 2017 mengalami peningkatan 102% menjadi 1.217 Ha. Puncak perluasan terjadi Tahun 2018 hingga awal 2019 meningkat 195% dari tahun sebelumnya menjadi 3.600 Ha, dengan wilayah utara dan timur berbatasan dengan hutan suaka Taman Nasional Way Kambas. Sedangkan wilayah selatan dan barat berbatasan dengan pedesaan Kecamatan Labuhan Ratu dan pedesaan Kecamatan Sukadana Lampung Timur.¹⁷

PT. Graet Giant Pineapple pada saat ini memiliki jumlah karyawan yang tidak sedikit. PT ini merupakan sumber mata pencaharian utama masyarakat sekitar. Baik itu laki-laki ataupun perempuan dapat bekerja di PT. GGP. Jumlah pekerja PT. Great Giant Pineapple dapat dilihat pada tabel berikut:

Kinerja Karyawan Pada PT. Warahma Biki Makmur Kabupaten Tuban (Studi Pada Karyawan Wanita Devisi Gulung),” *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)* 1, no. 4 (2021).

¹⁷ Dede Hermanto, “Analisis Kontribusi Pendapatan Ibu Rumah Tangga Pemetik Jambu Biji Pada PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Terhadap Pendapatan Keluarga Di Kabupaten Lampung Timur,” *Media Ekonomi* 18, no. 1 (2018): 82–94.

Tabel 1.1
Jumlah Pekerja PT. Great Giant Pineapple
Tahun 2023

Laki-Laki	Perempuan
3.513	1.427

Sumber: PT. Great Giant Pineapple 2023 (data diolah)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT. Great Giant Pineapple memiliki 3.513 pekerja laki-laki dan 1.427 pekerja perempuan yang berada di departemennya masing-masing. Para pekerja laki-laki berada dibagian, areal, *quality control*, gudang material, mekanik dan lain-lain. Sedangkan sebagian besar pekerja perempuan berada pada bagian *packing house*, admin, areal dan lain-lain.

Saat ini *packing house* nanas PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur memiliki lebih banyak pekerja wanita yang sudah menjadi ibu rumah tangga dibandingkan wanita *single*. Para pekerja tersebut harus menempuh perjalanan yang cukup jauh dari perkampungan dengan jalan yang kurang baik. Karena jalan utama untuk menuju ke *packing house* nanas masih tanah sehingga jika hujan jalan akan becek dan sebaliknya jika panas akan berdebu. Jumlah pekerja bagian PH nanas PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Pekerja Packing Hous Nanas PT. Great Giant Pineapple
Tahun 2022

No	Posisi	Laki-Laki		Perempuan	
		Menikah	Lajang	Menikah	Lajang
1	Ka.sie	1	-	-	-
2	Mandor	1	-	-	-
3	Pelaksana	46	16	86	35
Jumlah		46	16	86	35

Sumber: PT. Great Giant Pineapple 2023 (data diolah)

Para karyawan *packing house* nanas PT Great Giant Pineapple Lampung Timur memiliki 7 jam kerja perhari atau 40 jam kerja perminggu. Pekerja dibagi menjadi dua *shift* yaitu *shift* pagi dan *shift* malam. Untuk *shift* pagi dimulai pada pukul 08:00-15:00 WIB. Sedangkan *shfit* malam dimulai pada pukul 15:00-22:00. *Shift* malam diadakan apabila hasil panen pada hari itu berjumlah banyak.¹⁸

Peran ganda karyawan wanita yang sudah berkeluarga, berpotensi menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga yang dapat menimbulkan efek negatif. Konflik ini terjadi karena pengalaman dalam bekerja mempengaruhi kehidupan keluarga. Contohnya adalah tekanan dalam lingkungan kerja seperti: jam kerja yang panjang, tidak teratur, perjalanan yang jauh, dan lain sebagainya. Pada PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur, karyawan wanita bagian *packing house* nanas khususnya ibu rumah tangga yang bekerja pada *shift malam* pukul 15:00-22:00 mempunyai tantangan yang besar karena dapat mengurangi waktu untuk berkumpul dengan keluarga dirumah.

Stress kerja juga dapat menjadi penghambat kinerja karyawan. Pada PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur banyak karyawan yang mengeluh karena tuntutan pekerjaan yang terlalu ketat, contohnya pada karyawati *packing house* nanas harus bekerja dengan ekstra agar dapat mencapai target karna apabila tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan karyawan dapat diberikan sanksi.

Selain peran ganda wanita dan stress kerja, kelelahan emosional juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena kelelahan emosional merupakan suatu kelelahan yang dirasakan oleh individu itu sendiri yang berhubungan dengan perasaan pribadi ditandai dengan adanya rasa kurang nyaman dan depresi. Pada PT Great Giant Pineapple Lampung Timur terdapat kerja *shift* malam, yang mana seharusnya adalah jam istirahat.

Kinerja dalam Islam mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi

¹⁸ Ibu Firma, (admin PH nanas PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur) wawancara langsung dengan penulis pada Maret 2023

diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara, Tanpa adanya profesionalisme dalam kinerja, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan, serta menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi.¹⁹ Didalam Al-Quran terdapat suatu surat yang menjelaskan tentang kinerja menurut islam, yaitu pada surat Al-Qashash ayat 77:

وَأَبْتَغِ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ
 إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (Al-Qashash: 77).

Dari ayat tersebut sudah dijelaskan bahwasanya Allah SWT pasti akan membalas setiap amal kebaikan manusia sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya apabila seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik, maka seorang pemimpin berhak memberikan sebuah apresiasi kepada karyawannya sebagai bentuk saling menghargai.

Berdasarkan permasalahan dan penjelasan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan pengujian seberapa berpengaruh dan bagaimana signifikansinya dari variabelvariabel independen tersebut terhadap variabel dependennya. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu **“Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja Dan Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif**

¹⁹ Baharun, Hasan. "Manajemen kinerja dalam meningkatkan competitive advantage pada lembaga pendidikan Islam." *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah* 5.2 (2016): 243-262.

Bisnis Syariah (Studi Pada PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur)”.

C. Identifikasi Dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka diperlukan pembatasan permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini. Maka pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan wanita berstatus menikah PT Great Giant Pineapple Lampung Timur.
2. Bagian *Packing House* Nanas PT Great Giant Pineapple Lampung Timur.
3. PT Great Giant Pineapple Lampung Timur

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini sebagai berikut, yang menjadi rumusan masalah yaitu:

1. Apakah konflik peran ganda, stress kerja, dan kelelahan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur?
2. Apakah konflik peran ganda, stress kerja, dan kelelahan emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur?
3. Bagaimana konflik peran ganda, stress kerja, dan kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur ditinjau dari perspektif bisnis syariah?

E. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah penelitian dan pernyataan penelitian maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, stress kerja dan kelelahan emosional secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, stress kerja dan kelelahan emosional secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, stress kerja dan kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur ditinjau dari perspektif bisnis syariah.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan mengenai pokok pembahasan yang telah diteliti oleh peneliti. Adapaun harapan penelitian ini dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Untuk membuktikan secara ilmiah pengaruh konflik peran ganda, stress kerja, dan kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur.
2. Diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya yang juga meneliti mengenai besarnya pengaruh konflik peran ganda stress kerja dan kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi atau kajian bagi peneliti selanjutnya serta penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan konflik peran ganda stress kerja, kelelahan emosional dan kinerja karyawan.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Sebelumnya untuk mempermudah dalam pengumpulan data, metode analisis data yang digunakan dalam pengelolaan, data maka penulis mencantumkan hasil penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu merupakan salah satu referensi dasar saat melakukan penelitian. Penelitian terdahulu memiliki fungsi untuk memperluas dan memperdalam teori yang akan dipakai dalam kajian penelitian penulis. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini:

1. Wrismi Daryanti (2020) dengan judul Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Wanita Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Manglidjaya Raya.

Hasil: penelitian menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. dan konflik peran ganda, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Mangli Djaya Raya.²⁰

Persamaan: terletak pada variabel x1 konflik peran ganda dan variabel y kinerja karyawan.

Perbedaan: yang membedakan yaitu variabel x2 kompensasi, variabel x3 lingkungan kerja dan objek penelitiannya yang akan dilakukan di PT GGP.

2. Abdul Wahab, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita (Studi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong).

Hasil: penelitian Hipotesis 1, konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja dinyatakan dapat

²⁰ Wrismi Daryanti, "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Wanita Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Manglidjaya Raya" (2020).

diterima, walaupun tidak signifikan. Hipotesis 2, konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja dinyatakan dapat diterima, walaupun tidak signifikan. Hipotesis 3, Stres kerja merupakan variabel moderator antara konflik peran ganda dan kinerja.²¹

Persamaan: terletak pada variabel x konflik peran ganda dan variabel y kinerja.

Perbedaan: pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel x dan menambahkan variabel intervening moderator, selain itu yang membedakan adalah objek yang akan dituju.

3. Nur Ismiati dan Zusmawati (2020) dengan judul Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang.

Hasil: penelitian menyatakan bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Polisi wanita di Polresta Padang. Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Polisi Wanita di Polresta Padang. Dan Koefisien determinasi menunjukkan bahwa konflik peran ganda, dan stres kerja secara keseluruhan mampu menjelaskan kinerja polisi wanita Polresta Padang sebesar 70% ($0,070 \times 100\%$), sedangkan sebesar 30%, ($100\% - 70\%$) Kinerja Polisi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.²²

Persamaan: terletak pada variabel x1 konflik peran ganda, x2 stress kerja dan variabel y kinerja.

Perbedaan: penelitian ini hanya menggunakan dua variabel x sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis menggunakan 3 variabel x, dan objek yang akan diteliti berbeda.

²¹ Abdul wahab dkk, "Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita," *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 12, no. 2 (2019): 250–266.

²² Nur Ismiati, "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang" (2020).

4. Indar riyanto (2020) dengan judul Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. BNI Syariah Celigon

Hasil: Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa sebagian konflik peran memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan, stres kerja memiliki efek negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan perempuan. Dan sekaligus konflik peran ganda dan stres kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan perempuan di PT Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon.²³

Persamaan: terletak pada variabel x1 konflik peran ganda, x2 stress kerja dan variabel y kinerja karyawan.

Perbedaan: pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel x dan objek penelitian yang dituju.

5. Leni Gustina, Tonny Yuwanda, Shinta Bella (2022) dengan judul Bagaimana Kelelahan Emosional Mempengaruhi Komitmen Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Dimasa Pasca Pandemi Covid-19.

Hasil: Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa LMX tidak berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional, namun LMX berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kelelahan emosional juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.²⁴

Persamaan: terletak pada variabel x kelelahan emosional dan variabel y kinerja karyawan

²³ Indar Riyato, "PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Celigon.," *PUBLIK* 16, no. 1 (2020): 1–14.

²⁴ Tonny Yuwanda and Shinta Bella Leni Gustina, "Bagaimana Kelelahan Emosional Mempengaruhi Komitmen Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Di Masa Pasca Pandemi Covid-19.," *Bulletin of Counseling and Psychotherapy* 4, no. 2 (2022): 322–328.

Perbedaan: penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dan hanya menggunakan satu variabel x, serta objek penelitiannya berbeda.

6. Kharis Septina Liftyawan, Faizal Susilo Hadi, Tri Siwi Agustina (2020) dengan judul Pengaruh Konflik Prakerja Keluarga, Kelelahan Emosional, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja.

Hasil: penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan konflik pekerjaan-keluarga pada kelelahan emosional. Hasil juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan konflik pekerjaan-keluarga pada stres kerja. Sedangkan konflik pekerjaan-keluarga menunjukkan hasil yang negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Kelelahan emosional dan stres kerja tidak terbukti memediasi hubungan konflik pekerjaan-keluarga pada kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien hubungan langsung lebih besar dari pada hubungan tidak langsung. Kesimpulan dari penelitian ini adalah konflik antara pekerjaan-keluarga sangat berperan penting untuk mengukur kinerja karyawan.²⁵

Persamaan: mempunyai variabel x dan variabel y yang sama

Perbedaan: terletak pada objek penelitian yang dituju

7. Arnanda Hidayat (2021) dengan judul Pengaruh Kelelahan Emosional, Konflik Peran, Dan *Job Enlargement* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu.

Hasil: kelelahan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor desa kecamatan Kepenuhan Hulu. Konflik peran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor desa kecamatan Kepenuhan Hulu. *Job enlargement*

²⁵ Kharis Septina Liftyawan dkk, "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja," *Jurnal Penelitian IPTEKS* 5, no. 1 (2020): 1–16.

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor desa kecamatan Kepenuhan Hulu. Kelelahan emosional, konflik peran dan *job enlargement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor desa Kecamatan Kepenuhan Hulu.²⁶

Persamaan: terletak pada variabel x1 kelelahan emosional dan variabel x2 konflik peran ganda.

Perbedaan: pada variabel x3 *job Enlargement* dan objek penelitian yang dituju berbeda.

8. Desi Kurnia Putri & Kasidin (2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warung Makan Burjo 24 jam Di Area Solo.

Hasil: Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kelelahan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.²⁷

Persamaan: terletak pada variabel x2 yaitu stress kerja dan variabel y kinerja karyawan

Perbedaan: terletak pada variabel x1 beban kerja, x3 kelelahan kerja dan objek penelitian yang dituju.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam karya ilmiah ini berisi tentang keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian. Untuk untuk mempermudah pembahasan dan penulisan skripsi ini, terlebih dahulu penulis uraikan sistematika penelitian yang terdiri dari:

²⁶ Arnanda Hidayat, "Pengaruh Kelelahan Emosional, Konflik Peran, Dan Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu," *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 3, no. 3 (2021): 442–459.

²⁷ Desi Kurnia Putri, "Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warung Makan Burjo 24 Jam Di Area Solo," *Media Akuntansi* 33, no. 2 (2021): 67–082.

1. Bagian Awal

Bagian awal pada skripsi berisi cover skripsi, halaman sampul, halaman abstrak, halaman pernyataan orationalitas, halaman persetujuan, halaman pengesahan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

2. Bagian Substansi (Inti)

Bagian inti skripsi terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisi mengenai teori-teori mengenai konflik peran ganda, stress kerja, kelelahan emosional dan kinerja karyawan. Didalam bab ini juga terdapat sebuah hipotesis atau dugaan sementara.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian populasi, sampel dan pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas dan reabilitas data, statistik deskriptif uji hipotesis dan uji koefisiensi determinasi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian dan analisis secara kuantitatif.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis serta rekomendasi penulis untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir berisi tentang daftar rujukan dan lampiran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Simpulan dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stress Kerja Dan Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Syariah (Studi Pada PT. Great Giant Pineapple)” adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial
 - a. Konflik Peran Ganda Bepengaruh negatif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur. Yang artinya adanya peran ganda yang dialami oleh karyawan wanita maka semakin rendah tingkat kinerja yang dihasilkan.
 - b. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur. Yang artinya dengan adanya stress kerja yang dialami oleh karyawan wanita membuat kinerja menjadi terganggu.
 - c. Kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grat Giant Pineapple Lampung Timur. Yang artinya kelelahan emosional dapat menimbulkan pengaruh terhadap upaya pencapaian kinerja dan terhadap pemenuhan kepuasan kerja seorang karyawan.
2. Konflik peran ganda, stress kerja, dan kelelahan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur. Yang artinya apabila konflik peran ganda, stress kerja dan kelelahan emosional terjadi pada seorang individu maka akan mempengaruhi kinerjanya. Yang mana kinerja seseorang tersebut akan menurun drastis.
3. Pandangan perspektif bisnis syariah terhadap pengaruh Konflik peran ganda, stress kerja, dan kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan karyawan yaitu bahwa setiap orang memiliki kadar kesungguhan yang berbeda-beda dalam

menghadapi masalah dan menjalani kehidupannya. Perbedaan usaha dan kesungguhan ini biasanya berbanding lurus dengan hasil akhir yang dicapai. Secara adat dan kebiasaan, semakin besar kadar kesungguhan seseorang dengan segala situasi yang dihadapi tentu potensi yang diterimanya juga semakin besar. Allah swt memberikan amanah yang besar seperti rizki, jabatan, dan lainnya seiring dengan masalah yang ada di dalamnya. Begitu pun ketika kita menjalani hidup, tentu apa yang kita dapat dan apa yang hilang dari kita merupakan bagian dari cara Allah swt menguji kita untuk meningkatkan derajat. Oleh sebab itu masalah didalam sebuah pekerjaan harus dihadapi dengan ikhlas karna masalah-masalah tersebut pasti akan muncul didalam sebuah kehidupan. Selain itu sebagai seorang pemimpin perusahaan ataupun karyawan harus dapat menerapkan prinsip-prinsip dalam mengelola sebuah perusahaan yang sesuai dengan syariat islam seperti, *Customer Oriented*, *Transparasi*, persaingan sehat dan keadilan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka rekomendasi yang dapat penulis berikan kepada pihak-pihak yang terkait antara lain sebagai berikut :

1. Secara Praktis

Bagi perusahaan, PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau pertimbangan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawannya. Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

2. Secara Akademis

Bagi Akademisi, Dengan adanya hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain dibidang manajemen bisnis syariah khususnya yang berkaitan dengan, manajemen sumber daya manusia.

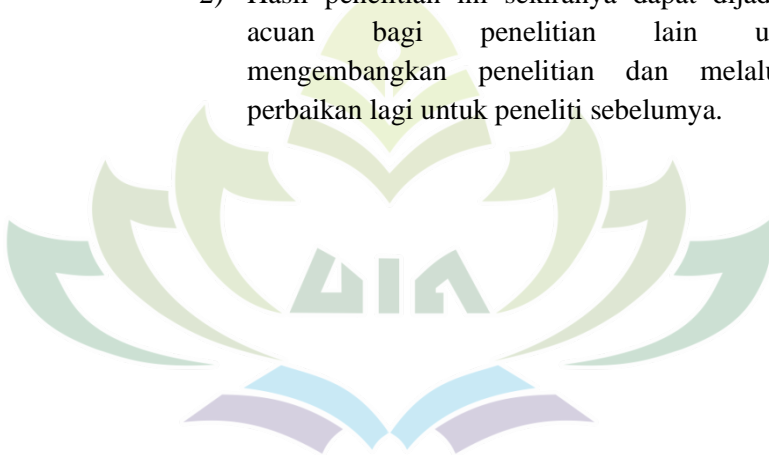
3. Secara Teoritis

a. Bagi peneliti

Digunakan sebagai langkah awal bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan berupa teori-teori dibidang manajemen sumber daya manusia (SDM) yang didapatkan di bangku kuliah khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi objek penelitian dan penerapannya.

b. Bagi peneliti selanjutnya

- 1) Diharapkan Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain yang mungkin ikut mempengaruhi kinerja karyawan
- 2) Hasil penelitian ini sekiranya dapat dijadikan acuan bagi penelitian lain untuk mengembangkan penelitian dan melakukan perbaikan lagi untuk peneliti sebelumnya.



DAFTAR RUJUKAN

Buku:

- A.S Supriyanto Dan V. Maharani. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Kuesioner Dan Analisis*. Malang : Uin Maliki Press, 2013.
- Abdurahman Fatoni. *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2011).
- Agung Widhi Kurniawan & Zarah Puspitaningtyas. *Metode Penelitian Kuantitatif Cetakan Pertama*. Yogyakarta Pandiva Buku, 2016.
- Akbar, Dinnul Alfian. “Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita Dan Stres Kerja.” *An Nisa’ a* 12, no. 1 (2017): 33–48.
- Algifari. *Analisis Regresi*. Yogyakarta : Bpuf Ugm, 2000.
- Alvin Fadilla Helmi. “Beberapa Teori Psikologi Lingkungan.” *Buletin Psikologi*, no. 2 (n.d.).
- Ambar T. Sulistiyani & Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu*. Yogyakarta, 2003.
- Ambar T.S Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Anashary, Hafis. *Ihbad Wanita Karir, In Probematika Hukum Islam Kontenpore*. Jakarta: Putaka Firdaus, 2009.
- Arikunto Suharsimi. *Metode Peneltian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. PT Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Desy Oktasari dkk. “Pengaruh Kecerdasan Emosiaonal, Dan Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Bagian Administrasi Keuangan.” *Seminar Nasioanal GCA* (2016).

- Dina Fatimah. *Gender Dalam Teritori*. Waca Cipta Ruang 1.1, 2015.
- Dyah Budiastuti and Bandur Agustinus. *Validitas Dan Reliabilitas Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018.
- Ghouzali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program S.Pss*. Semarang :Badan Penerbit Univeristas Diponogoro, 2001.
- Gunawan Christianto and Made Surya Putra. “Pengaruh Emotional Exhaustion Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” Diss. Udayana University, 2016.
- Hardani dkk. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta : Cv Pustaka Ilmu Group, 2020.
- Hardiyanto. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendedikan Di Indonesia*. Jakarta. Penerbit: Rineka Cipta, 2004.
- Helmi, Avin Fadilla. “PSIKOLOGI LINGKUNGAN” 7, no. 2 (1999): 7–19.
- Imam Ghazali. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006.
- Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Indar Riyato. “PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Celigon.” *PUBLIK* 16, no. 1 (2020): 1–14.
- Ismiati, Nur. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang*, 2020.
- Jonathan Sarwono. *Metode Penelitian Kuantitatif Da Kualitatif*. Edisi pert. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). “*Performance*” *Kamus Bahasa Indonesia Limit Cognitive Ability Test Scoress Inslection*, 2010.
- Kerja, Stres, and Buletin Psikologi. “Stres Kerja,” no. 2 (1999): 28–39.

- Lijan Poltak Sinambela. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014.
- Mangkuprawira Tb Sjafrri. *Strategi Efektif Mengelola Karyawan*. PT Penerbit IPB Press, 2011.
- Moehersiono. *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Nahwi, Wahyuni Awalya. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karir” (2017).
- Nazir. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia, 2011.
- Novikasari, Ifda. *Uji Validitas Instrumen*. Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2016.
- Rafik Issa Beekun. *Etika Bisnis Islam*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004.
- Robbins & Judge. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Cetakan 4. (Jakarta: Salemba Empat, 2016).
- Ringle, C., Da Silva, D., & Bido, D. (2015). Structural equation modeling with the SmartPLS. *Bido, D., da Silva, D., & Ringle, C.(2014). Structural Equation Modeling with the Smartpls. Brazilian Journal Of Marketing, 13(2).*
- Simamora. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. PT. Gramedia: Pustaka Utama Jakarta, 2002.
- . *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. PT. Gramedia: Pustaka Utama Jakarta, 2022.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2014.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2009.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.

Bandung : Alfabeta, 2010.

Suharmisi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta, 2010.

Suryani. *Metode Riset Kuantitatif Teori Dan Aplokasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Manajemen Islam*. Jakarta: Kencana, 2015.

Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Jurnal:

Abdul wahab dkk. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita.” *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 12, no. 2 (2019): 250–266.

Agung Hermawan. “Jurnal Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Siantar Putra Mandiri” (n.d.): 1.

Aldi, Yanne, and Febsri Susanti. “Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang” (2019).

Alfaqiith, Abdurrahman. “Prinsip-Prinsip Praktik Bisnis Dalam Islam Bagi Pelaku Usaha Muslim.” *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 24, no. 3 (2017): 448–466.

Almasitoh, Ummu Hany. “Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat.” *Psikoislamika : Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam* 8, no. 1 (2011): 63–82.

Almasitoh, Ummu Hany. “Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat.” *Psikoislamika : Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam* 8, no. 1 (2011): 63–82.

Amruloh, Dedeng Abdul Gani. “Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Indomarco Prismatama Purwakarta.” *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 8, no. 1 (2021): 35–41.

- Arifah, Siti, Tulus Suryanto, Khumaida Ja'far, and Muhammad Iqbal Fasa. "The Effect of Islamic Business Ethics and Compensation on Improving the Performance of Employees in Property in Lampung Province." *Gorontalo Management Research* 3, no. 1 (2020): 91–103.
- Arnanda Hidayat. "Pengaruh Kelelahan Emosional, Konflik Peran, Dan Job Enralgement Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu." *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 3, no. 3 (2021): 442–459.
- Atik Dina Nasekhah. "Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Ditempat Kerja Di LPP RRI Yogyakarta." *Jurnal: Pendidikan Luar Sekolah* 1, no. 2 (2017).
- Berlian Nataliana and Sutarto Wijono. "Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Staf Di PT. SPAA Tangerang." *Ciencias: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan* 1, no. 1 (2018): 96–108.
- bosman Butarbutar. "Peranan Etika Bisnis Dalam Bisnis." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1, no. 2 (2019): 187–195.
- Budi Wahono and Khalikussabir. "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Self Efficiency Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Kota BATU (Studi Pada UD. SIDODADI)." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 9, no. 1 (2020).
- Budimansyah. "Etos Kerja Dalam Al-Quran." *Jurnal studi ilmu al-Quran dan al-Hadist* 10, no. 2 (2016).
- Burhanuddin, Trisna Dewi, Herman Sjahruddin, and Abd. Mansyur Mus. "Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja." *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 1, no. 1 (2018): 1–18.
- Desi Kurnia Putri. "Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warung Makan Burjo 24 Jam Di Area Solo." *Media Akuntansi* 33, no. 2 (2021): 67–082.

- Dewi, Salamiah Sari. “Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Ketakutan Untuk Sukses Pada Ibu Yang Bekerja Di Pt. Bumi Sari Prima Pematang Siantar.” *Psikologi Konseling* 11, no. 2 (2018): 75–87.
- Emosional, Pengaruh Kelelahan, Lingkungan Dan, Konflik Internal, Kinerja Karyawan, and Hotel Cantika. “Pengaruh Kelelahan Emosional, Perubahan Lingkungan Dan Konflik Internal Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Cantika Bukaka” 3 (2022): 787–802.
- Ermansyah, Ermansyah. “Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam.” *Jurnal Khazanah Ulum Ekonomi Syariah (JKUES)* 5, no. 2 (2022): 11–17.
- Ermawati, Siti. “Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita Karier Ditinjau Dalam Perspektif Islam).” *Jurnal Edutama* 2, no. 2 (2016): 1–11. <https://ejournal.ikipgribojonegoro.ac.id/index.php/JPE/article/view/24>.
- Eva Lufiana safitri Dina and Muhammad Alkirom Wildan. “Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (Work Family Conflict) Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Warahma Biki Makmur Kabupaten Tuban (Studi Pada Karyawan Wanita Devisi Gulung).” *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)* 1, no. 4 (2021).
- Evi Soevana dkk. “Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak.” *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 8, no. 1 (2020): 1–15.
- Heni Noviarita. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kependidikan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*. Pertama. Pusat penelitian dan penerbitan lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (LP2M) UIN Raden Intan Lampung, 2017.
- Holijah. “Konflik Peran Ganda Wanita Terhadap Ketahanan Ekonomi Keluarga.” *Al-Aḥwāl* 12, no. 1 (2019): 56–64. <http://202.0.92.5/syariah/Ahwal/article/view/1827>.

- Intan Kumala Sari Tania Rezki Farha dan Vicky F Sanjaya. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi.” *Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi* 13, no. 01 (2021): 051–059.
- Kharis Septina Liftyawan dkk. “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja.” *Jurnal Penelitian IPTEKS* 5, no. 1 (2020): 1–16.
- Kurniasari, Dini. “Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Glory Industrial Semarang Ii.” *Jurnal ekonomi dan bisnis* (2013): 1–15.
- Leni Gustina, Tonny Yuwanda and Shinta Bella. “Bagaimana Kelelahan Emosional Mempengaruhi Komitmen Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Di Masa Pasca Pandemi Covid-19.” *Bulletin of Counseling and Psychotherapy* 4, no. 2 (2022): 322–328.
- Liftyawan, Kharis Septina, Faizal Susilo Hadi, and Tri Siwi Agustina. “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja.” *Jurnal Penelitian IPTEKS* 5, no. 1 (2020): 1–16.
- Liftyawan, Kharis Septina, Faizal Susilo Hadi, and Tri Siwi Agustina. “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja.” *Jurnal Penelitian IPTEKS* 5, no. 1 (2020): 1–16.
- m. Ma’ruf. “Konsep Kompetensi Guru Perspektif Al-Quran (Kajian Tafsir Surat Al-Qalam Ayat 1-4.” *Jurnal Al-Murabbi* 3, no. 1 (2017): 13–30.
- Noor, Juliansyah, and Mulyono. “Pengaruh Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Di Kabupaten Lebak.” *The Asia Pacific Journal of Management Studies* 7, no. 1 (2020): 23–34. <https://ejurnal.latansamashiro.ac.id/index.php/APJMS/article/view/386>.
- Novita Wahyu Setyawati. “Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis* 3, no. 3

(2018).

- Nur Ismawati & Zusmawati. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang.” *STIE “KBP” Padang* (n.d.): 1.
- Nur Ismiati. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang” (2020).
- Nurmalasari, Anisah. “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau.” *Jurnal Pemerintahan Integratif* 1, no. 3 (2015): 102–114.
- Nurul Khamndiniyati. “Hubungan Konflik Peran Ganda Dan Tipe Kepribadian DISC Terhadap Sindrom Kelelahan (Burnout).” *Psikoborneo* 7, no. 1 (2019): 76–92.
- . “Hubungan Konflik Peran Ganda Dan Tipe Kepribadian DISC Terhadap Sindrom Kelelahan (Burnout).” *Psikoborneo* 7, no. 1 (2019): 76–92.
- Oktaviani. “Peran Wanita Karir Dalam Pemenuhan Nafkah Keluarga Dalam Masyarakat Bugis Di Kota Parepare (Analisis Gender Dan Fiqh Sosial).” *Diss. IAIN Parepare* (2021).
- Pengolahan, Direktorat, Dan Pemasaran, Hasil Hortikultura, Ditjen Bina Pengolahan, and Hasil Pertanian. “Cara Penanganan Pascapanen Yang Baik Komoditi Hortikultura” (2004).
- Peni Tunjungsari. “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung.” *Universitas Komputer Indonesia* (2011).
- Prasetyo Nugraha and Erin Ratna Kustanti. “Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Perawat Wanita.” *jurnal empati* 7, no. 2 (2020): 794–801.
- Risnawati. “Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol.” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 17, no. 1 (2017).
- Risnawati Risnawati. “PENGARUH KELELAHAN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (Persero) Tbk CABANG MEDAN IMAM BONJOL.” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 17, no. 01 (2016).

Sry Rosita. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.” *Manajemen Bisnis* 2, no. 2 (2012).

Skripsi:

Aldi Yanne and Febsri Susanti. “Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang” (2019).

Asmara, Agus Widia. “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Operator Mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember.” *Digital Repository Universitas Jember* (2020): 98.
[https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/101254%0Ahttps://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/101254/AGUS WIDIA ASMARA - 160810201142%23.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/101254%0Ahttps://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/101254/AGUS_WIDIA_ASMARA_-_160810201142%23.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Daryanti, Wrismi. “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Wanita Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Manglidjaya Raya” (2020).

Dede Hermanto. “Analisis Kontribusi Pendapatan Ibu Rumah Tangga Pemetik Jambu Biji Pada PT. Nusantara Tropical Farm (NTF) Terhadap Pendapatan Keluarga Di Kabupaten Lampung Timur.” *Media Ekonomi* 18, no. 1 (2018): 82–94.

ESTI YAHATI BR PURBA. “Analisis Stres Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe.” *Skripsi thesis*, 1, no. 69 (2019): 5–24.

Fauzizatushifa, Nur. “Pengaruh Keseimbangan Media Sosial, Dukungan Keluarga Dan Households Income Terhadap Keseimbangan Kerja-Kehidupan Perempuan Pekerja.” BS thesis.

Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016.

Rosita, Sry. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.” *Manajemen Bisnis* 2, no. 2 (2012).

Sari, Erita Yuliasesti Diah. *Paradigma Baru Psikologi Lingkungan*, 2020.

https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=BIOTEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=psikologi&ots=4SuENUKTdm&sig=eefqF8LIYo_Wlqi03SbyVYP2OuM.

