

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DENGAN  
KELELAHAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
DALAM PERSPEKTIF SYARIAH**

**(Studi Pada PT. Keong Nusantara Abadi Wongcoco)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dalam Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**Disusun Oleh:**

**Nama: Okta Amalia Khusna**

**NPM: 2051040128**



**Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1445 H\2024 M**

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DENGAN  
KELELAHAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
DALAM PERSPEKTIF SYARIAH**

**(Studi Pada PT. Keong Nusantara Abadi Wongcoco)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dalam Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**Disusun Oleh:**

**Nama: Okta Amalia Khusna**

**NPM: 2051040128**

**Pembimbing I: Dr. Hanif, S.E., M.M**

**Pembimbing II: Nurhayati S.Kom., M.M**

**Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1445 H\2024 M**

## ABSTRAK

Di dalam sebuah perusahaan SDM merupakan faktor yang sangat penting. Agar aktivitas yang ada didalam perusahaan tersebut berlangsung baik, karyawannya harus memiliki kemampuan yang kompeten di bidangnya, karena keberhasilan suatu perusahaan di pengaruhi oleh kinerja karyawan. Rumusan masalah pada penelitian ini Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kelelahan emosional karyawan, Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kelelahan emosional karyawan, Apakah kelelahan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Apakah Peran kelelahan emosional memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan, Apakah Peran kelelahan emosional memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita bagian produksi berstatus menikah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 89 responden. Pengumpulan data menggunakan kuisioner, dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model SEM dengan menggunakan SmartPLS versi 4.0.

Hasil penelitian yang diperoleh secara langsung setiap variabel yaitu Konflik Peran Ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kelelahan Emosional, Kelelahan Emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Konflik Peran Ganda tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan untuk hasil uji melewati variabel mediasi diperoleh Kelelahan Emosional memediasi Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan secara *full mediasi*. Kelelahan Emosional memediasi Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara *Parcial mediasi*.

**Kata Kunci: Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, Kelelahan Emosional, Kinerja Kerja.**

## **ABSTRACT**

*In a company, HR is a very important factor. In order for the activities within the company to run well, employees must have competent abilities in their field, because the success of a company is influenced by employee performance. Formulation of the problem in this research: Does dual role conflict influence employee emotional fatigue, Does workload influence employee emotional fatigue, Does emotional fatigue influence employee performance, Does dual role conflict influence employee performance, Does workload influence employee performance, Does The role of emotional exhaustion mediates the effect of dual role conflict on employee performance. Does the role of emotional exhaustion mediate the effect of workload on employee performance.*

*This research is quantitative research, the population in this research is all married female production employees. The sample used in this research was 89 respondents. Data collection uses questionnaires and observations. The data analysis technique used in this research is the SEM model using SmartPLS version 4.0.*

*The research results obtained directly from each variable are: Dual Role Conflict has a positive and significant effect on Employee Performance, Workload has a positive and significant effect on Emotional Fatigue, Emotional Fatigue has a negative and significant effect on Employee Performance, Dual Role Conflict has no effect on Employee Performance, Expense Work has a negative and significant effect on employee performance, and for the test results passing through the mediating variables, it was found that Emotional Fatigue mediates Dual Role Conflict on Employee Performance in full mediation. Emotional Exhaustion mediates Workload on Employee Performance in a partial mediation manner.*

**Keywords:** *Multiple Role Conflict, Workload, Emotional Exhaustion, and Employee Performance.*

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Okta Amalia Khusna  
NPM : 2051040128  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Menyatakan Bahwa Skripsi Yang Berjudul “**Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Syariah (Studi Pada PT. Keong Nusantara Abadi Wongcoco)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri bukan duplikasi ataupun tiruan dari karya oranglain 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 pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 2023

Peneliti,



**Okta Amalia Khusna**  
**NPM. 2051040128**



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

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Bandar Lampung, 35131, Telp. (0721) 704030

**SURAT PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Syariah (Studi Pada PT. Keong Nusantara Abadi Wongcoco)

**Nama** : Okta Amalia Khususna

**NPM** : 2051040128

**Prodi** : Manajemen Bisnis Syariah

**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis Islam

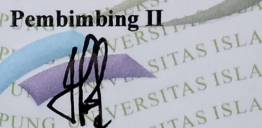
**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
**Dr. Hanif, S.E., M.M.**

  
**Nurhavati, S.Kom., M.M.**

**NIP. 197408232000031001**

**NIP. 199010142020122016**

**Mengetahui**

**Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah**

  
**Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.**

**NIP. 197905142003121003**





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

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Bandar Lampung, 35131. Telp. (0721) 704030

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul: **“Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Syariah (Studi Pada PT. Keong Nusantara Abadi Wongcoco)”** disusun oleh **Okta Amalia Khusna**, NPM: **2051040128**, program studi **Manajemen Bisnis Syariah**, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Kamis, 14 Maret 2024**

**TIM MUNAQASYAH**

**Ketua : Muhammad Kurniawan, S.E., M.E.Sy** (.....)

**Sekretaris : Erlin Kurniati, M.M** (.....)

**Penguji I : Suhendar, S.E., M.S.Akt** (.....)

**Penguji II : Nurhayati, S.Kom.MM** (.....)

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., MM Akt**

NIP. 197009262008011008

## MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan katakanlah ”Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu, 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)

“Tidak ada di dunia ini yang diberikan kepadamu. Kamu harus keluar dan mendapatkannya! Tidak ada yang mengatakan itu akan mudah, tetapi kerja keras selalu terbayar.”

“Tidak masalah jika kamu berusaha sampai punggungmu retak selama itu sepadan!, kerja keras terbayar dan selalu meninggalkan kesan abadi yang istimewa” –Frank Matobo

مَنْ جَدَّ وَجَدَ

“Barang siapa yang bersungguh-sungguh, ia akan mencapai tujuannya”



## PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kekuatan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan dan saya dedikasikan sebagai bentuk ungkapan rasa syukur dan terimakasih saya yang mendalam kepada:

1. Kedua orang tuaku Bapak Suwito dan Ibu Esti Atun 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 untuk kelancaran dan kesuksesan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Untuk Adik-adikku Olla Meilana Khusna, Okky Febrian Al-Jabar, Ozza Divano Fadillah, Terimakasih selalu mendukung, memotivasi dan selalu memberikan semangat utukku, terus semangat menggapai cita-cita kalian, kalian harus lebih keren dari mba okta ya!.
3. Bapak dan Ibu dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan dan nasehat yang baik dan penuh kesabaran dalam membimbing saya.
4. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung yang menjadi wadah untuk belajar dan mencari pengalaman serta pengembangan kemampuan.
5. Seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

## **RIWAYAT HIDUP**

Okta Amalia Khusna dilahirkan di Mulyosari kecamatan Pasir Sakti Lampung Timur pada tanggal 01 Oktober 2002, merupakan anak Sulung dari empat bersaudara dari Ayahanda Suwito dan Ibunda Esti Atun. Penulis menempuh Pendidikan formal dimulai dari jenjang sekolah dasar di SDS Makarti Mukti Tama Rawajitu Selatan Tulang Bawang pada tahun 2008 sampai dengan 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah menengah pertama di SMPN 2 Kutowinangun Jawa Tengah pada tahun 2014 sampai dengan 2017. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan kejenjang sekolah menengah atas di SMAN 1 Pasir Sakti Lampung Timur pada tahun 2017 sampai dengan 2020. Pada tahun 2020 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, Januari 2023  
Penulis,

Okta Amalia Khusna

## 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 Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Mediasi Dalam perspektif syariah”. 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 Ekonomi 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 Dr. Hanif, S.E., M.M Selaku Dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan, dan memotivasi penulis.
4. Ibu Nurhayati, S.Kom., M.M 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 divitas akademika UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan informasi data referensi dan lain-lain.
  7. Pimpinan PT. Keong Nusantara Abadi Wongcoco beserta seluruh karyawan keluarga besar PT. Keong Nusantara Abadi Wongcoco selaku responden pada penelitian ini yang telah meluangkan waktu dan memberikan kesediaannya menjadi responden.
  8. Ahmad Rohim S.Pd seseorang yang selalu menjadi *support system* dan selalu berkontribusi, meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan materi kepada penulis. Terimakasih sudah bersedia menemani dan mendukung penulis hingga saat ini.
  9. Seluruh teman kampusku dan teman seperjuangan kelas E jurusan Manajemen Bisnis Syariah 2020.
  10. Seluruh Keluarga Besar KKN 109 Tegineneng, yang selalu bersama-sama di dalam proses melalui kelulusan di kampus tercinta ini.
  11. Untuk sahabat terbaikku, Adinda, Ayu, Dhea, Dewi, Ema, Marta, Yuli, Anisa, Jasmine, Elza, Mayang, Riya. 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

Okta Amalia Khusna

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>SURAT PENGESAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	14
F. Manfaat Penelitian .....	15
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	15
H. Sistematika Penulisan.....	25
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN</b>	
<b>HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori.....	20
1. Teori Behavior .....	20
2. Manajemen Sumber Daya.....	21
3. Konflik Peran Ganda.....	26
4. Beban Kerja .....	31
5. Kelelahan Emosional .....	34
6. Kinerja Karyawan .....	38
7. Ditinjau Dari Perspektif Bisnis Syariah.....	41
B. Pengajuan Hipotesis .....	42
C. Kerangka Pemikiran.....	49



### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Waktu dan Tempet Penelitian .....	50
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	50
C. Sumber Data.....	50
D. Populasi dan Sampel .....	51
E. Teknik Pengumpulan Data .....	52
F. Definisi Operasional Variabel.....	53
G. Teknik Analisis Data.....	56

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data .....	63
B. Hasil Penelitian .....	63
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	68
2. Evaluasi Model Struktural (inner model).....	72
3. Uji Hipotesis .....	74
4. Uji Mediasi .....	78
C. Pembahasan.....	74
1. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kelelahan Emosional.....	74
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Emosional.....	75
3. Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan .....	76
4. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan .....	77
5. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	77
6. Peran Kelelahan Emosional Memediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan .....	78
7. Peran Kelelahan Emosional Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	81

### **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan .....	80
B. Rekomendasi .....	81

<b>DAFTAR RUJUKAN .....</b>	<b>83</b>
-----------------------------	-----------

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Wongcoco .....	6
Tabel 1.2 Jumlah karyawan berstatus Menikah .....	7
Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu .....	16
Tabel 3.1 Skala Likert .....	52
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel .....	54
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Status .....	64
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden (X1) .....	64
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden (X2) .....	65
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden (M) .....	65
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden (Y) .....	66
Tabel 4.7 <i>Convergent Validity</i> .....	68
Tabel 4.8 <i>Average Variant Extracted (AVE)</i> .....	70
Tabel 4.9 <i>Composite Reliability</i> .....	71
Tabel 4.10 <i>Cronbach Alpha</i> .....	71
Tabel 4.11 <i>R-Square</i> .....	72
Tabel 4.12 <i>Path Coefficient</i> .....	73
Tabel 4.13 <i>Uji Hipotesis</i> .....	74
Tabel 4.14 Total <i>effect</i> X1-M-Y .....	80
Tabel 4.15 Total <i>effect</i> X2-M-Y .....	82

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pencapaian Target Tahunan Perusahaan .....	9
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	48
Gambar 3.1 Hubungan Antar Variabel.....	58
Gambar 4.1 <i>Structural Equation Modeling</i> .....	67
Gambar 4.2 Total <i>effect</i> X1-M-Y .....	78
Gambar 4.3 Total <i>effect</i> X2-M-Y .....	81

# **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 pada judul penelitian ini. Dengan adanya penegasan arti dan makna dari istilah-istilah yang ada di judul penelitian ini diharapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman 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 DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KELELAHAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM PERSEPEKTIF SYARIAH (Studi Pada Karyawan PT. Keong Nusantara Abadi Wongcoco)”**

#### **1. Pengaruh**

Pengaruh adalah kekuatan yang ada atau timbul dari sesuatu (individu, benda) yang membantu membentuk kepribadian atau keyakinan seseorang.<sup>1</sup>

#### **2. Konflik Peran Ganda**

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

---

<sup>1</sup>Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Gramedia Pustaka Utara, 2011) h. 102

<sup>2</sup> Nurul Khamndiniyati, “Hubungan Konflik Peran Ganda Dan Tipe Kepribadian Disc Terhadap Sindrom Kelelahan (Burnout),” *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 7, No. 1 (2019): 47–56, <https://doi.org/10.30872/Psikoborneo.V7i1.4705>.

### 3. Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.<sup>3</sup>

### 4. 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.<sup>4</sup>

### 5. Kelelahan Emosional

Kelelahan Emosional adalah suatu kelelahan yang dirasakan oleh diri sendiri perihal suatu keadaan lelah, kepenatan dan kepayahan.<sup>5</sup>

### 6. Perspektif

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

### 7. Syariah

Syariah berasal dari bahasa arab “syara” atau “syariat”. Syariah merupakan hokum-hukum Islam yang harus dipatuhi atau ditaati oleh umat muslim.<sup>7</sup>

Berdasarkan penegasan judul diatas penulis memiliki variabel bebas konflik peran ganda, dan beban kerja yang akan di bahas oleh penulis apakah memiliki pengaruh

---

<sup>3</sup> Kep Menpan Nomor: Kep/75/M.Pan/7/2004, N.D.

<sup>4</sup> Simamora, “Panduan Riset Perilaku Konsumen” (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 2002).

<sup>5</sup> Desy Oktasari Dkk, “Pengaruh Kecerdasan Emosiona; Dan Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Bagian Administrasi Keuangan,” Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis, 2016.

<sup>6</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa, Kamus besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 2019).

<sup>7</sup> <https://kbbi.web.id/syariahsyariat> (diakses pada 6 Mei 2024)



terhadap kinerja karyawan PT Keong Nusantara Abadi. Penulis menambahkan variabel mediasi kelelahan emosional sebagai variabel penengah variabel independen terhadap variabel dependen.

## **B. Latar Belakang Masalah**

Kinerja Karyawan merupakan salah satu aset penting dalam sebuah organisasi maupun Perusahaan. Perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia dan menemukan masalah-masalah yang dapat berpengaruh buruk terhadap kualitas sumber daya manusianya.<sup>8</sup> Kinerja di artikan sebagai hasil dari fungsi pekerjaan/aktivitas seorang individu maupun 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. Maka dari itu, kinerja karyawan harus di perhatikan oleh para pemimpin, karena menurunnya kinerja karyawan dapat berdampak negatif bagi organisasi maupun Perusahaan.<sup>9</sup>

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<sup>10</sup> Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti konflik peran ganda, beban kerja, dan kelelahan emosional. Oleh karena itu, setiap Perusahaan harus memperhatikan karyawannya untuk dapat meningkatkan

---

<sup>8</sup> Payaman J Simanjutak, *Manajemen Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Fakultas Ui, 2011, 2011).

<sup>9</sup> Nur Ismiati, "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang," *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 2020, 1–11.

<sup>10</sup> Juliansyah Noor And Mulyono, "Pengaruh Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekretaris Dprd Di Lebak," *The Asia Pacific Journal Of Manajemen Studie*, N.D.

kinerjanya. Karena kesuksesan Perusahaan di pengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Dilingkup dunia pekerjaan saat ini, bukan 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 2000.<sup>11</sup> 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.<sup>12</sup> Para wanita tersebut sudah menunjukkan eksistensinya dalam dunia kerja, tidak jarang banyak dari mereka yang memilki peran ganda. Peran ganda wanita merupakan suatu konsep yang ditawarkan oleh dunia kerja pada saat ini.<sup>13</sup>

Di negara kita sendiri yaitu Indonesia, banyak wanita yang sudah menikah memilih tetap bekerja diluar rumah untuk mengembangkan kariernya. Keadaan perekonomian yang semakin tidak stabil, meningkatnya harga kebutuhan pokok dan kecenderungan pendapatan keluarga yang tidak meningkat akan menyebabkan terganggunya stabilitas perekonomian keluarga, kondisi ini mendorong para ibu rumah tangga yang sebelumnya hanya melakukan pekerjaan rumah tangga beralih juga untuk bekerja di luar rumah.<sup>14</sup>

Pekerja Wanita mempunyai peran ganda, cenderung akan mempunyai waktu yang sangat terbatas. Maka ia harus

---

<sup>11</sup> Oktaviani, "Peran Wanita Karir Dalam Pemenuhan Nafkah Keluarga Dalam Masyarakat Ugis Di Kota Pare Pare," 2021.

<sup>12</sup> Yaqub Ciusin Megawati Dkk, "Peran Ganda Wanita Di Tempat Kerja Di Kelurahan Dinoyo Kecamatan Lokokwaru Kota Malang," 2020, 48 53.

<sup>13</sup> Atik Dina Nasekhah, Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Ditempat Kerja Di Lpp Rri Yogyakarta, 2017.

<sup>14</sup> Mutiara Eka Putri, Tulus Suryanto, and Hanif Hanif, "Pemberdayaan Ibu Rumah Tangga Dalam Menciptakan Produk Ekonomi Kreatif," *Jurnal Abdimas Bina Bangsa* 4, no. 2 (2023): 1501–6.

membagi waktu untuk berperan di dalam keluarganya juga pekerjaan. Pembagian waktu ini dapat menimbulkan suatu konflik, dimana Wanita tersebut harus melakukan 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.<sup>15</sup> Dampak dari konflik tersebut bervariasi diantaranya yaitu dapat menciptakan kecemasan, frustrasi, ketegangan, atau rasa bermusuhan. Konflik peran ganda yang berkelanjutan dapat menyebabkan beban kerja seseorang meninggi dan kelelahan emosional, yang dapat mengganggu kinerja karyawan.<sup>16</sup>

Penelitian ini dilakukan di PT. Keong Nusantara Abadi (Wongcoco) terletak di Jl Raya Branti, Bumisari, Kec Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung. Khususnya bagian produksi. Perusahaan Wongcoco merupakan perusahaan agroindustri yang bergerak dalam bidang pengolahan dan memproduksi minuman lidah buaya. Makanan dan minuman olahan seperti *nata de coco*, *jelly*, dan puding. Keunggulan produk Perusahaan ini yaitu memiliki rasa yang enak dan kualitas yang tinggi sehingga mudah diterima pasar. Pt. Keong Nusantara Abadi (Wongcoco) Natar Lampung pada saat ini memiliki jumlah karyawan yang tidak sedikit. PT ini merupakan sumber mata pencaharian Masyarakat sekitar. Baik itu laki-laki maupun Perempuan dapat bekerja di PT. Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)

---

<sup>15</sup> Eva Lutfiana Safitri And Friends, 'Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Warahbima', *Kajian Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1, No 4 (2021).

<sup>16</sup> Kharis Septina Lifyawan Dkk, "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1, No. 01 (2020): 45–58, <https://doi.org/10.37366/ekomabis.V1i01.5>.

Natar Lampung.<sup>17</sup> Jumlah Pekerja PT Keong Nusantara Abadi (wongcoco) Natar dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Karyawan PT Keong Nusantara Abadi tahun 2022**

No	Bagian	Karyawan Tetap (Orang)	Karyawan tidak tetap (Orang)	
			Harian	Borongan
1.	Direksi	8	0	0
2.	Personalia & Umum	8	1	0
3.	Audit & Sistem	3	0	0
4.	Produksi	12	167	174
5.	Research & Development	5	12	0
6.	Maintenance & Utility	16	0	0
7.	Sanitasi & Bangunan	3	7	0
	Jumlah	55	187	174

*Sumber: PT Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) 2023*

Berdasarkan Tabel.1 bisa dilihat karyawan di perusahaan ini memiliki dua kategori, yang terdiri dari karyawan tetap, dan karyawan tidak tetap (kontrak). Karyawan tidak tetap memiliki jumlah yang lebih besar dari pada karyawan tetap perusahaan. Juga pada tabel tersebut dilihat bahwa karyawan bagian produksi mempunyai jumlah karyawan terbanyak di perusahaan dengan jumlah 353 orang. Karyawan tersebut

---

<sup>17</sup> Zerylke Jovanian Hamildan, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Keong Nusantara Abadi Wongcoco," N.D.

memproduksi produk perusahaan secara rutin diproduksi setiap harinya pertahun.<sup>18</sup>

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Karyawan Berstatus Menikah Bagian Produksi**  
**PT Keong Nusantara Abadi Wongcoco**

No	Laki Laki		Perempuan	
	Menikah	Lajang	Menikah	lajang
<b>Jumlah</b>	76	26	89	57

Dipilihnya PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco) sebagai tempat penelitian karena, peneliti cukup mengetahui kondisi perkembangan dari PT Wongcoco. Pt ini merupakan salah satu PT besar yang ada di Natar, Lampung. Selain itu PT Wongcoco juga menjadi sumber kehidupan masyarakat sekitar, hampir 60% masyarakat sekitar bekerja di PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco), baik pria maupun wanita bisa bekerja di PT tersebut. Saat ini bagian produksi PT. Keong Nusantara Abadi (Wongcoco) memiliki Lebih banyak pekerja Wanita dibandingkan dengan pekerja laki laki. Para pekerja tersebut harus menempuh perjalanan yang cukup jauh dari perkampungan menuju ke PT.<sup>19</sup>

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. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan Pada PT. Keong Nusantara Abadi karyawan wanita bagian produksi khususnya

<sup>18</sup> Zerylke Jovanian Hamildan.

<sup>19</sup> Assfa Salabila, "Peningkatan Kulaitas Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pusat Pt Wong Coco," N.D.



ibu rumah tangga yang bekerja pada shift malam pukul 19.00-07.00 mempunyai tantangan yang besar karena dapat mengurangi waktu untuk mengurus anak dan suami juga mengurangi waktu berkumpul dengan keluarga dirumah.<sup>20</sup>

Wanita yang harus berperan ganda mempunyai beban kerja yang tinggi, hal ini juga dapat menjadi penghambat kinerja karyawan. Pada PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung banyak karyawan yang mengeluh karena tuntutan pekerjaan yang terlalu ketat, contohnya pada karyawati bagian produksi harus bekerja dengan ekstra agar dapat mencapai target karna apabila tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan karyawan dapat diberikan sanksi atau pengurangan upah, karena pada karyawan bagian produksi ada karyawan yang sistem kerjanya borongan, jadi upah diberikan sesuai banyak produk yang dikerjakan.<sup>21</sup>

Selain peran ganda wanita dan beban 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 Keong Nusantara Abadi Wongcoco terdapat kerja shift malam yaitu dimulai pukul 19.00-07.00, yang mana seharusnya adalah jam istirahat.<sup>22</sup>

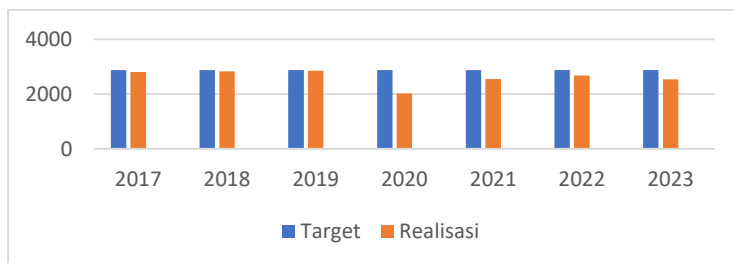
Pencapaian target produksi perusahaan sebagai cerminan dari kinerja karyawan bagian produksi selama tahun 2017-2023 di tunjukan pada Gambar.1.

---

<sup>20</sup> Ibu Nurhayati, "(Karyawan Bagian Produksi Pt Keong Nusantara Abadi) Wawancara Langsung Dengan Penulis Pada November," N.D.

<sup>21</sup> Bapak Warsino, "(Pekerja Bagian Personalia Yang Ada Di Pt Wong Cocco) Wawancara Langsung Penulis Pada November," N.D.

<sup>22</sup> Assfa Salabila, "Peningkatan Kulaitas Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pusat Pt Wong Coco." "Peningkatan Kulaitas Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pusat Pt Wong Coco'



*Gambar 1.1 Pencapaian target produksi (ton/thn) PT Keong Nusantara Abadi Wongcoco*

Berdasarkan Gambar.1 terlihat bahwa pencapaian target produksi selama tujuh tahun terakhir berfluktuasi. Pencapaian produksi ditahun 2017-2019 sudah mencapai lebih dari 95% dari target yang ditetapkan. Pada tahun 2020 capaian produksi menurun sebab adanya pandemi Covid-19 yang menyebabkan banyak karyawan diliburkan dan hanya mencapai 70% saja dari target produksi. Namun, di tahun 2021 sudah mengalami peningkatan kembali dngan capaian 88% dari target produksi, ditahun 2022 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya tetapi di tahun 2023 mengalami penurun lagi untuk bagian realisasi produksinya. Secara keseluruhan hal tersebut membuktikan masih adanya *gap* antara target produksi dengan realisasinya, yang mana kinerja karyawan sebagai hasil kerja dari karyawan bagian produksi masih perlu ditingkatkan. Dalam upaya perealisasi terget produksi tersebut, tentunya erat kaitanya dengan kinerja karyawan bagian produksi. Dengan demikian perlu dikaji terkait kinerja karyawan bagian produksi pada PT Keong Nusantara Abadi (Wong coco) dengan memfokuskan pada karyawan wanita berstatus menikah yang bekerja harian atau borongan.<sup>23</sup>

Penelitian ini penting dilakukan di PT Wongcoco mengingat di era globalisasi ini perusahaan bersaing ketat

<sup>23</sup> Zerylke Jovanian Hamildan, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Keong Nusantara Abadi Wongcoco." Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Keong Nusantara Abadi Wongcoco"

dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan maka salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan adalah bagian produksi. Bagian produksi mayoritas di PT Wongcoco merupakan karyawan wanita yang sudah menikah. Perempuan yang bekerja dapat memiliki konflik peran ganda, kurangnya perhatian akan mengakibatkan penurunan kinerja. Selain konflik peran ganda perempuan yang bekerja pada perusahaan dapat mengalami stres kerja dikarenakan tekanan psikologis yang berupa peraturan yang sangat mengikat, beban kerja yang tinggi dan dapat menyebabkan kelelahan emosional yang menyebabkan perasaan tidak nyaman saat melakukan pekerjaan bahkan depresi.<sup>24</sup>

Kinerja dalam Islam mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi 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. Didalam Al-Quran terdapat suatu surat yang menjelaskan tentang kinerja menurut Islam, yaitu pada surat Al-Qashash ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا  
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

“Dan carilah apa yang telah di anugerahkan 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

---

<sup>24</sup> W Sri, “... Peran Ganda, Stres Kerja, Dan Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Syariah (Studi Pada Pt. Great ...,” 2023, [Http://Repository.Radenintan.Ac.Id/Id/Eprint/29638](http://Repository.Radenintan.Ac.Id/Id/Eprint/29638).

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 apresiasi kepada karyawan sebagai bentuk saling menghargai.

Berdasarkan permasalahan dan penjelasan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan pengujian seberapa berpengaruh dan bagaimana signifikansinya dari variabel variabel independen tersebut terhadap variabel dependennya dan variabel mediasinya. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu **“Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Syariah (Studi Pada Karyawan PT Keong Nusantara Abadi Wongcoco)”**

Gap Mediasi: Peneliti menduga variabel kelelahan emosional menjadi perantara antara variabel konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan, juga variabel kelelahan emosional menjadi perantara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan penelitian terdahulu yaitu: Saputri, Dwi Triana , dan dkk meneliti tentang “Pengaruh Beban kerja dan konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kelelahan emosional hasil analisis menunjukkan bahwa kelelahan emosional memediasi pengaruh pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan kelelahan emosional memediasi pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

Uki Yonda Aseta dan Krismi Budi Sienatra meneliti tentang “Peran kelelahan emosional pada pemediasian *work life balance* terhadap kinerja proyek pada *software house* di wilayah Malang Raya hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional memediasi secara sempurna hubungan

pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja proyek. Sadia Jahanzeb dan Tasneem Fatima meneliti tentang “Bagaimana pengucilan di tempat kerja mempengaruhi penyimpangan interpersonal: peran mediasi dari keheningan *defensif* dan kelelahan emosional”

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengucilan ditempat kerja, sikap diam yang *defensif*, dan kelelahan emosional berkontribusi terhadap prevalensi penyimpangan antarpribadi, dan menawarkan beberapa pilihan langsung dan tidak langsung. Peng peng dan Xintian meneliti tentang “*The hidden costs of emotional labor on withdrawal behavior: the mediating role of emotional exhaustion, and the moderating effect of mindfulness*” hasil penelitian ini mengatakan kelelahan emosional memediasi dalam hubungan tindakan permukaan dengan perilaku penarikan diri.

Ni Wayan Nina Suaryanti, IG Bagus Honor satrya meneliti tentang “peran kelelahan emosional memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan wanita yang sudah berkeluarga, hasil dari penelitian ini menyatakan kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kelelahan emosional. Reni Septyaningsih dan Palupiningdyah meneliti tentang “pengaruh beban kerja berlebih dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja melalui kelelahan emosional, hasil penelitian ini yaitu kelelahan emosional berhasil memediasi hubungan antara beban kerja berlebih terhadap kinerja dan juga berhasil memediasi hubungan antara konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Hafidz Widodo yang meneliti tentang “Pengaruh dukungan kerjaa dan dukungan supervisor terhadap kepuasan kerja melalui kelelahan emosional sebagai variabel intervening di Pamela 6 Yogyakarta”, Hasil dari penelitian ini menyatakan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja, dukungan

supervisor terhadap kelelahan emosional, dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kelelahan emosional tidak terbukti berpengaruh atau tidak signifikan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut tetapi mengganti variabel variabelnya, juga mengganti objek penelitiannya.

### **C. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka diperlukan pembatasan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini. Maka pembatasan masalah 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. Pengaruh konflik peran ganda terhadap kelelahan emosional karyawan wanita berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)
2. Pengaruh beban kerja terhadap kelelahan emosional karyawan wanita berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)
3. Pengaruh kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan wanita berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)
4. Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)
5. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)
6. Peran kelelahan emosional memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)
7. Peran kelelahan emosional memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)

#### **D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian**

Agar penelitian ini dapat berfokus pada permasalahan, maka disajikan fokus dan sub fokus permasalahan sebagai berikut:

- a. Objek yang dijadikan penelitian adalah karyawan wanita berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)
- b. Penelitian hanya berfokus pada pengaruh konflik peran ganda, beban kerja terhadap kinerja karyawan dan di mediasi oleh kelelahan emosional pada karyawan wanita berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)

#### **E. Rumusan Masalah**

Melalui penjabaran yang telah dipaparkan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kelelahan emosional karyawan wanita berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kelelahan emosional karyawan wanita berstatus Menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)
3. Apakah kelelahan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)
4. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)
5. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)
6. Apakah Peran kelelahan emosional memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)

7. Apakah Peran kelelahan emosional memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)

#### **F. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda wanita terhadap kelelahan emosional karyawan wanita berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kelelahan emosional karyawan wanita berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)
3. Untuk mengetahui pengaruh kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan wanita berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)
4. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)
5. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)
6. Untuk mengetahui Peran kelelahan emosional memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)
7. Untuk mengetahui Peran kelelahan emosional memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)



### **G. Manfaat Penelitian**

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

1. Untuk membuktikan secara ilmiah pengaruh konflik peran ganda, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kelelahan emosional pada karyawan wanita berstatus menikah PT Keong Nusantara Abadi (Wongcoco)
2. Diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya yang juga meneliti mengenai pengaruh konflik peran ganda, beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kelelahan emosional pada karyawan wanita
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai 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, beban kerja, kelelahan emosional dan kinerja karyawan.

### **H. 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 penelitian ini:

**Tabel 1.3**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti (Tahun Terbit)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Nur Ismiati dan Zusmawati (2020)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Polresta Padang	<p><b>Persamaan:</b> terletak pada variabel x1 yaitu konflik peran ganda dan variabel y yaitu kinerja karyawan.</p> <p><b>Perbedaan:</b> penelitian ini variabel x2 stres kerja dan tidak menggunakan variabel mediasi sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis variabel x2 beban kerja</p>	Penelitian Hipotesis 1, konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja dinyatakan dapat 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. <sup>25</sup>

<sup>25</sup> Ismiati, "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang."

			<p>dan menggunakan variabel mediasi yaitu kelelahan emosional, dan objek yang akan diteliti berbeda.</p>	
2	Sri Wahyuni (2022)	<p>Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita bagian Packing House berstatus menikah dalam Perspektif Bisnis Syariah (studi pada PT. Great</p>	<p><b>Persamaan:</b> terletak pada variabel x1 yaitu konflik peran ganda x2 kelelahan emosional serta variabel y kinerja karyawan.</p> <p><b>Perbedaan:</b> penelitian ini x2 stres kerja dan kelelahan emosional digunakan untuk x3, menggunakan 3 variabel</p>	<p>Hasil penelitian ini secara <i>parcial</i> yaitu konflik peran ganda (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), stres kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan kelelahan emosional (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara srimultan berpengaruh bersama sama terhadap kinerja karyawan PT GGP</p>

		Pineapple Lampung Timur)	x serta tidak mengguakan variabel mediasi. sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis hanya menggunakan 2 variabel x dan menambahkan variabel mediasi. Serta objek penelitian nya berbeda.	Lampung Timur. <sup>26</sup>
3	Mega Silfiana (2010)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening	<b>Persamaan:</b> terletak pada variabel x1 konflik peran ganda, dan variabel x2 beban kerja serta variabel y kinerja karyawan.	Hasil Analisis data menunjukkan bahwa Konflik Peran Ganda berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, Konflik Peran Ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Beban Kerja

---

<sup>26</sup> Sri, "... Peran ganda, Stres kerja, dan kelelahan emosional terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Syariah (Studi Pada PT. Great ...."

		pada Karyawati PT Bank Mandiri (Persero) TBK cabang Jember.	<b>Perbedaan:</b> penelitian ini menggunakan variabel mediasi stres kerja, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan penulis variabel mediasinya kelelahan emosional, objek penelitian juga berbeda.	berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja juga diterima, Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kinerja responden dipengaruhi oleh konflik peran ganda, beban kerja dan stres kerja. <sup>27</sup>
4	Azizah Indriyani (2009)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat wanita	<b>Persamaan:</b> terletak pada variabel x1 konflik peran ganda, dan variabel y kinerja karyawan.	Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stres kerja perawat rumah sakit, Stres kerja berpengaruh signifikan positif

<sup>27</sup> Mega Silfiana, "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawati PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jember Alun-Alun," 2010, 68–74.

		Rumah Sakit Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.	<b>Perbedaan:</b> penelitian ini x2 nya stres kerja, tidak menggunakan variabel mediasi, serta objek penelitian berbeda.	terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit, Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit sehingga semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga maka semakin rendah kinerja perawat. <sup>28</sup>
5	Agustin Wulandari (2020)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stres Kerja sebagai variabel <i>Intervening</i> pada PT. Sango Ceramics Indonesia.	<b>Persamaan:</b> terletak pada variabel x1 konflik peran ganda, x2 beban kerja, dan y kinerja karyawan.  <b>Perbedaan:</b> penelitian ini menggunakan variabel mediasi stres kerja, sedangkan	hasil analisis data maka dapat disimpulkan (1) konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja, (4) beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, (5) stres kerja berpengaruh negatif

<sup>28</sup> Azizah Indriyani, "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat," 2009.

			penelitian yang akan dilakukan penulis kelelahan emosional. Serta objek penelitian berbeda.	terhadap kinerja karyawan, (6) konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja, (7) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Kata Kunci: konflik peran ganda, beban kerja, stres kerja, kinerja karyawan. <sup>29</sup>
6.	Resty Angraini (2023)	Pengaruh Konflik Peran dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Pontianak dengan Kelelahan kerja sebagai variabel	<b>Persamaan:</b> terletak pada variabel x1 konflik peran dan x2 beban kerja, variabel mediasi nya kelelahan kerja dan variabel y kinerja karyawan.  <b>Perbedaan:</b>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja, konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh negatif namun tidak

<sup>29</sup> Agustin Wulandari, "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening," no. July (2020): 1–23.

		mediasi.	objek penelitian nya berbeda	signifikan terhadap kinerja pegawai, kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bahwa kelelahan kerja mampu mempengaruhi hubungan antara konflik peran terhadap kinerja pegawai, dan kelelahan kerja tidak mampu mempengaruhi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. <sup>30</sup>
7.	Leni Gustina Tenny Yuwanda ,Shinta Bella (2022)	Bagaimana Emosional Mempengaruhi Komitmen serta dampaknya terhadap kinerja pegawai kesehatan di masa Pasca	<b>Persamaan:</b> terletak pada variabel x1 kelelahan emosional dan variabel y kinerja karyawan  <b>Perbedaan:</b> penelitian ini tidak	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa LMX tidak berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional, namun LMX berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional kelelahan emosional berpengaruh

<sup>30</sup> Resty Anggraini, "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Dinas Sosial Kota Pontianak Dengan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Manajemen*, 2023.



		Pandemi Covid 19.	menggunakan variabel mediasi, menggunakan jenis penelitian kualitatif, x2 nya komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis menggunakan variabel mediasi, x2 beban kerja, serta objek penelitiannya berbeda	signifikan terhadap komitmen organisasi dan kelelahan emosional juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. <sup>31</sup>
8.	Nandavati, Soelton, Nanda, Linggarn usantra,	Bagaimana Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja	<b>Persamaan:</b> terletak pada variabel x1 konflik peran, dan x2 beban kerja	Hasil penelitian menunjukkan konflik peran yang memiliki efek positif dan signifikan terhadap kelelahan. Beban

---

<sup>31</sup> 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): 322–28, <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.209>.

	<p>dan Pebriani (2019)</p>	<p>mempengaruhi Kinerja karyawan dengan burnout sebagai variabel intervening pada PT Edi Indonesia</p>	<p>serta variabel y kinerja.</p> <p><b>Perbedaan:</b> penelitian ini variabel mediasinya <i>burnout</i> sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis variabel mediasinya kelelahan emosional, serta objek penelitiannya berbeda.</p>	<p>kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i>. Konflik peran yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Burnout</i> yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>32</sup></p>
--	------------------------------------	--	--	--

---

<sup>32</sup> Nadya Nandavati Syamsu et al., "Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout," *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 5, no. 1 (2019): 1–13.

## **I. Sistematika Penulisan**

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

### a) Bagian Awal

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

### b) Bagian Substansi (Inti)

Bagian inti skripsi terdiri dari:

## **BAB I PENDAHULUAN**

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

## **BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

Pada bab ini berisi mengenai teori-teori mengenai konflik peran ganda, beban 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 populas, sampel dan pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrument data penelitian, uji validitas dan reabilitas. statistic deskriptif uji hipotesis, uji koefisiensi determinasi, dan uji mediasi.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis serta rekomendasi penulis untuk penelitian selanjutnya.

**BAB V PENUTUP**

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

c) **Bagian Akhir**

Pada bagian akhir berisi tentang daftar rujukan dan lampiran.

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### A. Landasan Teori

##### 1. Teori Behavior Constraint (Hambatan Perilaku)

Konsep dasar teori ini adalah stimulasi yang berlebih atau tidak diinginkan, akan mendorong terjadinya hambatan. Hal ini mengakibatkan orang merasa kehilangan kontrol terhadap situasi yang sedang berlangsung. Perasaan kehilangan kontrol merupakan langkah awal dari teori kendala perilaku.<sup>33</sup> Istilah 'hambatan' berarti terdapat 'sesuatu' dari lingkungan yang membatasi (atau menginterferensi dengan sesuatu), apa yang menjadi harapan. Hambatan dapat muncul, baik secara aktual dari lingkungan atau pun interpretasi kognitif. Dalam situasi yang diliputi perasaan bahwa ada sesuatu yang menghambat perilaku, orang merasa tidak nyaman. Pengatasan yang dilakukan adalah orang mencoba menegaskan kembali kontrol yang dimiliki dengan cara melakukan antisipasi faktor-faktor lingkungan yang membatasi kebebasan perilaku. Usaha tersebut dikatakan sebagai reaktansi psikologis (*psychological reactance*). Jika usaha tersebut gagal, muncul ketidakberdayaan yang dipelajari atau *learned helplessness*.<sup>34</sup>

Terdapat beberapa tipe kontrol terhadap lingkungan yaitu kontrol perilaku, kontrol kognitif, dan kontrol lingkungan. Kontrol lingkungan mengarahkan perilaku untuk mengubah lingkungan misalnya mengurangi suasana yang bising, membuat jalan tidak berkelok-kelok, membuat tulisan/ angka dalam tiap lantai di gedung yang bertingkat, atau membuat pagar hidup untuk membuat rumah bernuansa ramah

---

<sup>33</sup> Robins & Juudge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Jakarta: Salemba Empat, 2016).

<sup>34</sup> Avin Fadilla Helmi, *Psikologi Lingkungan*, 1999.

lingkungan. Kontrol kognitif dengan mengandalkan pusat kendali di dalam diri, artinya mengubah interpretasi situasi yang mengancam menjadi situasi penuh tantangan. Kontrol keputusan, dalam hal ini, orang mempunyai kontrol terhadap alternatif pilihan yang ditawarkan. Semakin besar kontrol yang dapat dilakukan, akan lebih membantu keberhasilan adaptasi.<sup>35</sup>

Teori hambatan perilaku ini banyak dikembangkan Altman. Konsep penting dari Altman adalah bagaimana seseorang memperoleh kontrol melalui privasi agar kebebasan perilaku dapat diperoleh. Dinamika psikologis dari privasi merupakan proses sosial antara privasi, teritorial, dan ruang personal. Privasi yang optimal terjadi ketika privasi yang dibutuhkan sama dengan privasi yang dirasakan. Privasi yang terlalu besar menyebabkan orang merasa terasing, sebaliknya terlalu banyak orang lain yang tidak diharapkan, perasaan kesesakan (*crowding*) akan muncul sehingga orang merasa privasinya terganggu.

## 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

### a. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>36</sup> Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi,

---

<sup>35</sup> Lynn E Averill, Richard L Stein, and Gary M Kammer, "Control of Human T-Lymphocyte Interleukin-2 Production by a CAMP-Dependent Pathway," *Cellular Immunology* 115, no. 1 (1988): 88–99.

<sup>36</sup> Malayu. S.P, *Op.Cit*, n.d.

kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.<sup>37</sup>

Pada hakekatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur (*managing*) untuk mengatur disini diperlukan suatu seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.<sup>38</sup>

#### **b. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara sumber tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (*SDM-human resources*). SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>39</sup>

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan,

---

<sup>37</sup> Winda Sari and Marlina, "Perpustakaan Di SMK Tamansiswa Padang," *Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan Dan Kearsipan* 1, no. 1 (2012): 39–48.

<sup>38</sup> Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2012).

<sup>39</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta, 2011).

keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegangan pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*). Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berpikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya.<sup>40</sup>

### c. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sering dipandang sebagai salah satu faktor produksi dalam usaha menghasilkan barang atau jasa. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian atau sumber daya manusia perusahaan memerlukan tenaga ahli dalam bidang manajemen. Ada beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya:

- Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011).

<sup>41</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (PT Remaja Rosdakarya, 2013).



- Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.<sup>42</sup>
- Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun organisasi.<sup>43</sup>

Berdasarkan pengertian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur kegiatan pengelolaan yang meliputi pengembangan, pendayagunaan, pemeriksa, seleksi, dan pemberian balas jasa, untuk mencapai tujuan baik untuk karyawan, perusahaan, maupun masyarakat.

#### **d. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja SDM erat kaitannya dengan kinerja organisasi semakin tinggi pula kinerja organisasi, dengan demikian apabila kinerja organisasi maka akan mempermudah pencapaian tujuan.<sup>44</sup> Peran manajemen sumber daya manusia menurut para ahli yaitu:

---

<sup>42</sup> Manajemen Sumber Daya Manusia, “Emron Edison” (Jakarta: Kencana, 2016), hal 10.

<sup>43</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

<sup>44</sup> Hanif Hanif, “Sistem Kompensasi PNS Berbasis Kinerja,” *Ikonomika: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 1, no. 1 (2017): 92–104.

Peran manajemen sumber daya manusia diantaranya yaitu:

1. Melakukan analisis jabatan
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja
3. Menyeleksi calon tenaga kerja
4. Memberikan orientasi dan pelatihan bagi karyawan
5. Menata oleh upah dan gaji
6. Menyediakan insentif dan kesejahteraan
7. Menilai kinerja
8. Mengkomunikasikan pelatihan dan pengembangan
9. Serta membangun komitmen karyawan

Peran MSDM pada masa lalu lebih ditekankan pada tugas-tugas administrasi, pengupahan dan absensi. Sedangkan pada masa kini lebih kompleks meliputi tugas analisis, pengukuran kinerja, perencanaan karier, memotivasi, membangun perilaku positif melalui budaya organisasi, mengkoordinasikan rencana pelatihan di semua bagian serta berorientasi pada pelanggan<sup>45</sup>

#### **e. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia**

Indikator dari manajemen sumber daya manusia antara lain:

- 1) Tugas Kerja merupakan rincian kegiatan yang harus dilaksanakan oleh karyawan
- 2) Kualitas kerja merupakan hasil kerja yang memenuhi standar dan sesuai dengan yang diinginkan.
- 3) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dari produksi kerja karyawan.
- 4) Ketepatan waktu merupakan hasil produksi kerja karyawan yang sesuai dengan waktu yang ditentukan.

---

<sup>45</sup> Manajemen Sumber Daya Manusia, “Emron Edison.”

- 5) Efektivitas biaya yaitu penggunaan anggaran secara tepat, efektif dan efisien.<sup>46</sup>

### 3. Konflik Peran Ganda

#### a. Pengertian Konflik Peran Ganda

Konflik merupakan suatu hal yang sering terjadi didalam kehidupan sehari hari baik didalam diri sendiri, orang lain maupun kelompok.<sup>47</sup> Normalnya manusia cenderung tidak menyukai adanya konflik tersebut. Karena konflik dapat meimbulkan rasa tidak nyaman. Konflik yang bisa terjadi pada kaum wanita terutama wanita yang telah menikah dan menjadi seorang ibu rumah tangga disebut sebagai konflik peran ganda. Konflik ini dapat muncul akibat kondisi dimana seorang ibu rumah tangga harus membagi waktu dan pikiran pada dua kewajiban yaitu kewajiban di rumah sebagai ibu rumah tangga dan kewajiban di tempat kerja sebagai karyawan sebuah perusahaan.

Konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Ibu yang sudah menikah dalam karir profesional umumnya mengalami tingkat tekanan kerja yang lebih tinggi daripada para ayah. Menjalani dua kewajiban sekaligus tentu akan memberikan tekanan yang beratpada seorang wanita.<sup>48</sup> Tekanan tekanan ini yang akhirnya menjadi penyebab munculnya konflik pada diri seorang wanita yang telah menikah. Konflik peran ganda termasuk dalam konflik yang terjadi pada diri sendiri namun dapat menimbulkan konflik antar individu lainnya karena berpengaruh terhadap kinerjanya di perusahaan ia bekerja.

---

<sup>46</sup> Afandi P, "Manajemen Sumber Daya Manusia," in *Teori, Konsep, Dan Indikator* (Riau : Zanafa Publishing, 2018).

<sup>47</sup> Novri Susana, *Pengantar Sosiologi Konflik* (Kencana, 2014).

<sup>48</sup> and Khalilkussabir Budi Wahono, "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Self Eficiency Terhadap Kinerja Karyawan Wanita," *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 2008, 282.

## **b. Dampak Konflik Peran Ganda**

Konflik peran ganda dapat memberikan dampak buruk bagi perusahaan. Berikut dampak dari konflik peran ganda menurut para ahli:

1. Konflik peran ganda dapat mengakibatkan ketegangan psikologis, mengurangi kepuasan kerja, menurunkan kepuasan keluarga dan dapat menurunkan kepuasan perkawinan.<sup>49</sup>
2. Konflik antara peran keluarga dan pekerjaan yang telah terjadi dapat mengurangi kinerja peran, dapat menurunkan komunikasi verbal, buruknya penyesuaian perkawinan dan dampak negatif lainnya bagi ibu dan ayah dalam sebuah karir.<sup>50</sup>

Peran ganda memiliki dampak negatif tidak hanya kinerja yang berkurang tetapi juga berdampak pada kehidupan sehari-hari dalam ruang tangga karena konflik peran ganda yang terjadi pada seorang wanita yang telah menikah bahkan memiliki anak. Seseorang yang berperan ganda memiliki lebih dari satu peran yaitu sebagai karyawan, istri dan juga sebagai seorang ibu.

## **c. Indikator Konflik Peran Ganda**

Konflik peran ganda memiliki indikator yang dapat dijadikan sebagai ukuran untuk mengukur perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan disuatu perusahaan.

Indikator konflik keluarga pekerjaan adalah:

1. Tekanan sebagai orang tua  
Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga

---

<sup>49</sup> Nur Fauzizatushifa, "Pengaruh Keseimbangan Media Sosial, Dukungan Keluarga Dan Household Income Terhadap Keseimbangan Kerja-Kehidupan Perempuan Pekerja," 2020, 134.

<sup>50</sup> WIndah Riskasari, "Konflik Peran Ganda Wanita Berkarir," *Jurnal Psikologi Islam Al-Qalb* 8, no. 5 (2016): 55.

karena seorang anak yang tidak mau membantu pekerjaan orang tua dirumah atau kenakalan anak.

2. Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan sebuah beban seorang istri dalam keluarganya beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena seorang suami tidak dapat membantu pekerjaan rumah tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

3. Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan suami istri.

4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anaknya.

5. Campur tangan pekerjaan

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anaknya.<sup>51</sup>

**d. Faktor yang mempengaruhi Konflik Peran Ganda**

Faktor faktor yang mempengaruhi mendefinisikan konflik peran ganda (work family conflict) menjadi tiga faktor, yaitu:

1. Dalam Diri Individu (*General Intra Individual Predictors*) Ciri demografis Jenis kelamin, status

---

<sup>51</sup> Sry Rosita, "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi," *Manajemen Bisnis* no 2 (2012).

keluarga, usia anak terkecil) dapat menjadi faktor resiko, kepribadian (seperti *negative affectivity*, daya tahan, ketelitian) dapat membentengi dari potensi konflik peran. Contohnya adalah wanita lebih berpotensi mengalami konflik peran karena tugas-tugas dalam rumah lebih dipandang sebagai tanggung jawab terbesar wanita dari pada laki-laki.

2. Peran Keluarga (*family Role Predictors*) Pembagian waktu untuk pekerjaan di keluarga (pengasuhan dan tugas rumah tangga), stresor dari keluarga (dikritik, terbebani oleh anggota keluarga, konflik peran dalam keluarga, ambiguitas peran dalam keluarga).
3. Peran Pekerjaan (*Work Role Predictors*) Pembagian waktu, terkena stresor kerja (tuntutan pekerjaan atau *overload* konflik peran kerja, ambiguitas peran kerja, atau ketidakpuasan), karakteristik pekerjaan (kerjasama, rasa aman dalam kerja), dukungan sosial dari atasan dan rekan, karakteristik tempat kerja. Jumlah tugas yang terlalu banyak akan membuat karyawan harus kerja lembur, atau banyaknya tugas keluar kota membuat karyawan akan menghabiskan lebih banyak waktunya untuk pekerjaan dan untuk berada diperjalanan.<sup>52</sup>

#### e. Peran Ganda Wanita Dalam Persepektif Islam

Hukum islam telah memberikan perhatian tersendiri kepada wanita yang bekerja diluar rumah. Dalam tradisi fiqih terdapat tiga hukum yang berhubungan dengan wanita yang berstatus bekerja diluar rumah, yaitu mubah (boleh), haram (tidak boleh), dan wajib (harus). Status hukum ini berhubungan dengan kondisi yang mengiringi wanita karir tersebut. Wanita yang yang bekerja diluar

---

<sup>52</sup> prasetya nugraha dan erin ratna kustanti, "Hubungan Antara Dukungan Sosioal Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Perawat Wanita," *Jurnal Empati* 794 801 (2020).

rumah hukumnya mubah jika memahami syariat syariat yang memperbolehkan atau karena dengan keadaan memaksa.<sup>53</sup> Akan tetapi status mubah tersebut dapat berubah menjadi haram apabila pekerjaan yang dipilih tidak sesuai dengan hukum syariat islam, karena pada hakikatnya seorang wanita dalam rumah tangga wajib mengurus keluarga.

Dalam islam meskipun terdapat perbedaan pendapat tentang wanita yang bekerja diluar rumah, wanita tidak boleh melalaikan kewajiban sebagai seorang istri dalam menciptakan keharmonisan rumah tangga. Syarat yang paling utama seorang wanita bekerja diluar rumah adalah izin dari suami atau walinya karena adanya batasan pergaulan wanita dengan non mahra. Sebuah riwayat dari Al Bukhari menyatakan bahwa seorang suami tidak boleh mencegah istrinya untuk bekerja jika sang istri telah meminta izin.<sup>54</sup>

Dalam surat An Nisa ayat 32 dijelaskan bahwa wanita yang bekerja hukumnya mubah (diperbolehkan)

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۗ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا لَهُمْ  
وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا لَهُنَّ ۗ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ  
عَلِيمًا

Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari

---

<sup>53</sup> dkk Hafis Anashary, *Wanita Karir In Problematika Huku Islam Kontempore* (Jakart: pustaka firdaus, 2009).

<sup>54</sup> Holijah, “Konflik Peran Ganda Wanita Terhadap Ketahanan Ekonomi Keluarga,” *Al-Aḥwāl* 12, no. 1 (2019): 56–64.

karunia Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu” (An Nisa ayat 32).<sup>55</sup>

Di dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa wanita diperbolehkan untuk berkarir atau bekerja diluar rumah, dengan mematuhi syariat syariat muslim yang telah ditetapkan. Apabila wanita tersebut melanggar maka dosa baginya. Karena wanita memiliki batasan batasan tertentu saat berada diluar rumah.

#### **4. Beban Kerja**

##### **a. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan serangkaian kegiatan atau pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Sedangkan menurut Kurnia beban kerja adalah analisis waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dilaksanakan dalam kondisi normal.<sup>56</sup> Beban kerja biasanya terjadi karena adanya keinginan menyelesaikan pekerjaan agar target bisa dicapai.

Beban kerja timbul akibat dari keterbatasan kapasitas dalam mengakses berbagai informasi. Ketika menjalankan tugas, individu akan mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan pada tingkatan tertentu. Jika keterbatasan yang ada pada individu dirasa menjadi kendala tercapainya hasil kerja yang diharapkan, hal tersebut menandakan terdapat kesenjangan pada dalam kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas individu.

---

<sup>55</sup> Tri Oktorinda, “Penyelesaian Sengketa Rumah Tangga Perspektif Tafsir Buya Hamka Terhadap Surat An-Nisa Ayat 34 – 35,” *Qiyas*, 2017, 6–7.

<sup>56</sup> Rusda Irawati, “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PTGiken Precision Indonesia,” *Jurnal Inovasi Dan Bisnis* hal 52 (n.d.).



## **b. Dampak Beban Kerja**

Beban kerja yang dirasa terlalu banyak dapat menimbulkan dampak yang kurang baik bagi karyawan seperti mengalami kelelahan fisik ataupun secara mental. Ketika karyawan memiliki beban kerja yang sedikit juga akan menimbulkan rasa bosan. Adanya rasa bosan terhadap pekerjaan menjadikan karyawan kurang perhatian dan cenderung lalai terhadap tugas yang diberikan.

Dampak negatif yang ditimbulkan karena beban kerja yang berlebihan seperti:

### **1. Kualitas kerja yang menurun**

Beban kerja yang berlebih dan tidak didukung dengan kemampuan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja yang diakibatkan kelelahan fisik, serta turunnya konsentrasi yang berdampak pada ketidaksesuaian dengan standar kerja.

### **2. Kenaikan tingkat absensi**

Adanya beban kerja yang berat menyebabkan karyawan menjadi terlalu lelah untuk bekerja dan bahkan sakit. Hal tersebut tentunya berdampak negatif terhadap kelancaran kerja dalam organisasi, karena ketika kondisi kesehatan karyawan kurang baik, maka akan mempengaruhi tingkat absensi yang berdampak terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.<sup>57</sup>

## **c. Indikator Beban Kerja**

Untuk indikator indikator beban kerja yaitu:

### **1. Target yang harus dicapai**

Hal ini terkait dengan persepsi individu mengenai target pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

---

<sup>57</sup> Irawati.

## 2. Standar pekerjaan

Standar pekerjaan dapat dijadikan tolak ukur mengenai keberhasilan atau kegagalan dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga standar pekerjaan dapat dijadikan landasan untuk menilai kinerja karyawan.

## 3. Tugas

Tugas yang dimaksud meliputi dua hal yaitu tugas yang berkaitan dengan tempat dimana individu tersebut bekerja seperti tata ruang, kondisi ruang kerja, dan lain sebagainya.<sup>58</sup>

### **d. Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja**

Faktor eksternal, yaitu pengaruh yang berasal dari luar diri karyawan, seperti:

1. Tempat kerja, seperti: waktu kerja yang lama, pergantian (*shift*) kerja yang dirasa tidak adil, jam lembur, waktu istirahat, sistem gaji, pelimpahan tanggung jawab.
2. Tugas fisik, meliputi: tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, dan lain sebagainya.
3. Lingkungan kerja berkaitan erat dengan lingkungan fisik, sosial, serta lingkungan psikologis seorang karyawan, karena karyawan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga memberikan pengaruh kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki.

Faktor internal merupakan faktor yang muncul dari dalam diri individu itu sendiri akibat dari adanya reaksi beban kerja yang terlalu berlebihan. Adapun faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sering meliputi: faktor somatik (umur, jenis kelamin, status

---

<sup>58</sup> Rano Putra, "Faktor Faktor Penentu Minat Mahasiswa Manajemen Untuk Berwirausaha," *Jurnal Manajemenhlm 1*, n.d.

gizi, dan kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, kepercayaan, persepsi harapan serta kepuasan.<sup>59</sup>

#### e. **Beban Kerja Dalam persepektif Islam**

Islam mengharuskan umatnya untuk bekerja, agar dapat memenuhi kebutuhan hidup. Bekerja menjadi bagian diri manusia karena dengan bekerja manusia dapat membangun hidup yang lebih manusiawi. Oleh karena itu, islam telah memberikan pedoman kepada umatnya berupa Al-Quran yang berfungsi sebagai petunjuk serta penyembuh yang mujarab ketika seseorang sedang berusaha untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi. Didalam Al-Quran telah dijelaskan bahwa manusia diciptakan hanya untuk beribadah kepada Allah SWT, selain itu Al-Quran memberikan perintah kepada manusia agar berusaha dengan cara bekerja berdasarkan dengan apa yang telah diajarkan dalam islam, seperti dalam hadist yang menjelaskan mengenai beban kerja seperti yang diriwayatkan dalam HR. Bukhori no 30, yaitu: “dimana hak pekerja jangan dibebani oleh pekerjaan yang berat , jika terpaksa maka si manajer dapat memberikan bonus kepada karyawan sebagai upah tambahan jam. Mewajibkan para majikan untuk memberikan gaji pegawainya tepat waktu, tanpa dikurangi sedikitpun.”<sup>60</sup>

### 5. **Kelelahan Emosional**

#### a. **Pengertian Kelelahan Emosional**

Kelelahan emosional adalah kelelahan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tidak dapat mengelola antara peran dan konflik yang terjadi pada pekerjaan dan

---

<sup>59</sup> Irawati, “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PTGiken Precision Indonesia.”

<sup>60</sup> “[Htts://Pengusahamuslim.Com/3189-Penghargaan-Islam-Terhadap-1692.Html](https://Pengusahamuslim.Com/3189-Penghargaan-Islam-Terhadap-1692.Html),” n.d.

keluarga. Kelelahan emosional adalah tahapan awal dari gejala kelelahan mental/ *burnout*.<sup>61</sup> Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI). Pengertian kelelahan adalah perihal (keadaan) lelah, kepenatan, kepayahan. Lelah pada setiap orang akan memiliki arti tersendiri dan tentu saja subjektif sifatnya. Lelah pada umumnya diartikan dengan menurunnya efisien dan berkurangnya ketahanan dalam bekerja.<sup>62</sup> Kadang kala istilah ini digunakan untuk menunjukkan menurunnya output dan menunjuk pada kondisi fisiologis kelelahan sebagai akibat dari aktivitas yang terus menerus.

Semakin tinggi kelelahan emosional yang dihadapi pegawai, maka akan rendah komitmen pegawai pada organisasi akibat kelelahan yang dialaminya. Sebaliknya, semakin rendah kelelahan emosional yang dihadapi pegawai, maka akan tinggi komitmen pegawai pada organisasi akibat rendahnya kelelahan yang dirasakan pegawai. Contohnya beban kerja yang terlalu berat yang membuat pekerja menghabiskan waktunya dikantor secara terus menerus dan mengurangi waktu bersama keluarga sehingga pekerja mengalami kelelahan emosional yang berlebihan.<sup>63</sup> Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosional adalah kelelahan emosi yang disebabkan menipisnya sumber daya energi dan waktu yang diakibatkan konflik peran yang berlebihan.

---

<sup>61</sup> Umi Dwi Poernomo And Nury Ariani Wulansari, "Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga Pada Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Pemediasi," *Management Analysis Journal* 4, No. 3 (2015): 50229, [Http://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Maj](http://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Maj).

<sup>62</sup> "Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) 'Performance,'" 2010.

<sup>63</sup> Dkk Theresia Kusriyani, "Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intesitas Turnover" 02, No. 94 (2016): 171–91.

### **b. Indikator Kelelahan Emosional**

Ada beberapa indikator-indikator kelelahan emosional, berikut menurut para ahli:

1. Beban kerja adalah tekanan yang timbul dari pekerjaan yang dikerjakan seseorang.
2. Tekanan waktu adalah ketegangan yang timbul dari seorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Kurangnya dukungan sosial adalah keadaan dimana terjadi kekurangan terhadap dukungan dari orang lain.
4. Stres karena peran adalah seseorang mengalami sebuah ambiguitas terhadap pekerjaannya.<sup>64</sup>

### **c. Aspek Aspek Kelelahan Emosional**

Terdapat tiga aspek dalam kelelahan emosional:

1. Fisik  
Fisik individu ditandai dengan meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, gangguan lambung (gangguan gastrointestinal), mudah terluka, mudah lelah secara fisik, kematian, gangguan pernafasan, lebih sering berkeringat, kepala pusing (*migrant*), kanker, ketegangan otot serta problem tidur (seperti sulit tidur, terlalu banyak tidur)
2. Emosi  
Emosi terdapat didalam komponen efektif manusia. Kelelahan didalam hal emosi yaitu: mudah lupa, sulit konsentrasi, mudah menangis, mengalami kebosanan, tidak percaya diri, putus asa, mudah cemas, gelisah, sulit beradaptasi, mengurung diri, mudah marah, dan kesepian.
3. Mental  
Mental merupakan kelelahan yang berupa kecemasan, ketegangan, bingung, sensitif, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, kesepian, depresi, dan mengasingkan diri, keridakpuasan kerja, lelah mental, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan

---

<sup>64</sup> Risnawati, "Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri," Вестник Анестезиологии И Реаниматологии 13, No. 3 (2016): 44-50.

spontanitas dan kreativitas, kehilangan semangat hidup, serta menurunnya harga diri dan rasa percaya diri.<sup>65</sup>

#### d. Kelelahan Emosional Dalam Perspektif Islam

Kelelahan emosional merupakan sebuah keadaan ketidakseimbangan psikis dalam tubuh. Kelelahan emosional selalu didahului oleh satu gejala umum, yaitu timbulnya rasa cemas setiap ingin memulai bekerja. Kebiasaan buruk ini mengubah individu menjadi frustrasi, atau marah pada diri sendiri. Dalam Islam kelelahan emosional yang terjadi didalam diri seorang individu adalah hal yang biasa. Karena terdapat beberapa cara yang didapat mengendalikan kelelahan emosional tersebut. Salah satu kelelahan emosional adalah rasa takut. Allah SWT berfirman dalam surat Al Anfal ayat 2:

رَأَدْتَهُمْ آئِنُهُ عَلَيْهِمْ تَلَيْتٌ وَإِذَا قُلُوبُهُمْ وَجَلَّتْ إِذَا ذُكِرَ اللهُ ذِكْرًا إِذَا الَّذِينَ الْمُؤْمِنُونَ إِنَّمَا يَتَوَكَّلُونَ رَبَّهُمْ وَعَلَىٰ إِيْمَانًا

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang beriman itu adalah orang-orang yang apabila disebut Allah, gemetar hati mereka, dan apabila dibacakan ayat-ayat Nya kepada mereka, bertambahlah keimanan mereka, dan hanya kepada rabb merekalah, mereka bertawakal.” (Al-Anfal).<sup>66</sup>

Emosi takut adalah suatu kondisi berupa gangguan yang tajam yang dapat menimpa semua individu. Al-Qur’an mengambilnya gangguan tersebut dengan keguncangan hebat yang menguncang manusia dengan hebat sehingga menghilangkan kemampuan berpikir dan pengendalian diri Al-Qur’an juga

---

<sup>65</sup> Gunawan Christianto And Made Surya Putra, “Pengaruh Emotional Exhaustion Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” E-Jurnal Manajemen Unud 5, No. 5 (2016): 243731.

<sup>66</sup> Utsman Najati, Psikologi Dalam Islam (Pustaka Setia, Jawa Barat (Bandung), 2005).

menjelaskan tentang cinta kepada Allah SWT. Adalah tujuan setiap mukmin. Cinta kepada Allah SWT merupakan pendorong untuk takut kepada Allah SWT dan Rasulullah SAW.

## 6. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, Kinerja adalah hasil dari suatu perilaku seseorang, atau kelompok yang terkait dengan cara kerjanya.<sup>67</sup> Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>68</sup>

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.<sup>69</sup> Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu, sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang

---

<sup>67</sup> Hardiyanto, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan Di Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004).

<sup>68</sup> A. A Anwar Prabu Mankunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2004).

<sup>69</sup> Ambar T.S Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003).

telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

#### **b. Jenis Jenis Kinerja Karyawan**

Moeheriono menyatakan tiga jenis kinerja yaitu:

##### 1. Kinerja Operasional

Kinerja operasional adalah efektivitas dari penggunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, bahan baku, teknologi dan lain lain.

##### 2. Kinerja Administratif

Kinerja administratif merupakan bentuk administrasi dari suatu organisasi yang mengatur hubungan otoritas dan wewenang serta tanggung jawab dari seorang pemimpin.

##### 3. Kinerja Strategik

Kinerja strategik merupakan evaluasi dari ketetapan sebuah perusahaan dalam memilih lingkungan dan kemampuan adaptasi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.<sup>70</sup>

#### **c. Indikator Kinerja Karyawan**

Ada lima hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kinerja karyawan:

1. Kualitas berkaitan dengan kesesuaian hasil dengan yang diinginkan kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dan keterampilan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang maupun jumlah unit dan juga jumlah lingkungan aktivitas.

3. Ketetapan waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.

---

<sup>70</sup> Moeheriono, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2012).



4. Kehadiran jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam maa kerja organisasi.<sup>71</sup>

#### **d. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam**

Kinerja dalam islam bukanlah semata-mata merujuk dalam mencari rezeki untuk menghidupi diri sendiri dan keluarga, dengan menghabiskan waktu siang malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi bekerja mencakup segala amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri dan keluarga serta orang di sekelilingnya. Didalam Al-Quran terdapat suatu surat yang menjelaskan tentang kinerja menurut islam, yaitu pada surat Al-Qashash ayat 77:

وَأَتَّبِعْ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ  
الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagian) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu 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).<sup>72</sup>

Tafsir dari surat tersebut yaitu: dan carilah pahala negeri akhirat pada apa yang Allah berikan kepadamu berupa harta benda, dengan, dengan mengamalkan ketaatan kepada Allah melalui harta itu didunia ini. Dan janganlah kamu lupakan kamu lupakan bagianmu dengan jalan bersenang-senang di dunia ini

---

<sup>71</sup> Ambar T.S Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*.

<sup>72</sup> Fikri Maulana 2019, *Pendidikan Kewirausahaan Dalam Islam*, N.D.

dengan hal-hal yang halal. Tanpa berlebihan. Dan berbuat baiklah kepada orang-orang dengan memberikan sedekah, sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dengan (memberikan) harta yang banyak. Dan janganlah kamu mencari apa yang diharamkan oleh Allah berupa tindakan berbuat kerusakan dimuka bumi dan penganiayaan terhadap kaummu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan dan dia akan membalas mereka atas amal perbuatan buruk mereka.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah kesuksesan yang didapatkan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh pemimpin. Biasanya orang yang dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan level tinggi disebut orang yang produktif. Tetapi sebaliknya orang yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan levelnya rendah. 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.

## **7. Ditinjau Dari Perspektif Syariah**

Islam mendorong manusia agar dapat berusaha dan bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, dan melarang umatnya untuk meminta-minta serta bergantung kepada orang lain. Tetapi dengan begitu Islam juga tidak memperbolehkan umatnya mencari pekerjaan dengan cara yang tidak halal. Etika norma yang harus diperhatikan dalam umat muslim terbatas pada segala aktivitas yang telah diperbolehkan ataupun dilarang oleh Allah. Artinya segala ketetapan haram dan mubahnya suatu pekerjaan menurut islam dengan dirinya

sendiri akan menjadi ruang lingkup kerja yang harus diikuti oleh setiap individu muslim.

Didalam islam sendiri etika dalam berbisnis sngatlah penting. Al-Quran memberikan petunjuk bahwa dalam berbisnis haruslah tercipta hubungan yang harmonis, saling ridho, dan bebas dari kecurigaan ataupun penipuan. Dalam melakukan kegiatan bisnis hendaklah kita mengacu pada ajaran yang telah tertuang dalam Al-Quran dan Hadist agar terhindar dari kegiatan bisnis yang tidak sehat.

- a. Prinsip esensial dalam bisnis adalah kejujuran
- b. Menepati Janji
- c. Tidak boleh berpura-pura menawar dengan harga tinggi, agar orang lain tertarik membeli dengan harga tersebut.
- d. Tidak boleh menjelaskan bisnis orang lain, agar orang lain membeli kepadanya.
- e. Tidak melakukan ikhtiar (menumpuk dan menyimpan barang dalam masa tertentu, dengan tujuan agar harganya suatu saat menjadi naik dan keuntungan besar pun diperoleh.

## **B. Pengajuan Hipotesis**

Menurut pendapat sugiyono hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.<sup>73</sup> Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, yang mana rumusan penelitian tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikarenakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relavan, tidak berdasarkan dengan fakta yang empiris yang didapat melalui pengumpulan data.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> Sugiyono, metode penelitian kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta ,2010.

<sup>74</sup> ibid

## **1. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kelelahan Emosional**

Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stres, dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan. Hal tersebut tentu akan berdampak pada kelelahan emosional karyawan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ria Okrima meneliti tentang konflik peran ganda dan kelelahan emosional pada guru pasca pembelajaran daring di SMP N 30 Padang hasil dari penelitian ini menyatakan ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kelelahan emosional pada guru pasca pembelajaran daring SMP N 30 Padang dengan arah positif.<sup>75</sup>

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka jika konflik peran ganda karyawan meningkat maka kelelahan emosionalnya akan meningkat, dengan ini penulis memberikan hipotesis variabel konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional.

**H1: Konflik Peran Ganda Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kelelahan Emosional.**

## **2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Emosional**

Kelebihan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kelelahan emosional, seorang yang merasa kelebihan beban kerja akan berusaha yang terbaik untuk mengelola tuntutan dengan cara memberikan waktu tambahan dan tenaga. Penggunaan waktu tambahan dan

---

<sup>75</sup> Ria Okrima, "Konflik Peran Ganda Dan Kelelahan Emosional Pada Guru Pasca Pembelajaran Daring Di SMPN 30 Padang," *Psyche 165 Journal*, 2022, 113–18.

tenaga dapat mengakibatkan perasaan kelelahan emosional ketika karyawan kehabisan persediaan waktu dan tenaga.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Rina Febriani, dkk meneliti tentang pengaruh beban kerja dan efikasi diri terhadap kelelahan emosional dengan konflik kerja keluarga sebagai variabel intervening pada RSI. Siti Rahmah Padang, hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional dan konflik kerja keluarga.<sup>76</sup>

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu jika beban kerja karyawan semakin tinggi maka kelelahan emosional karyawan tersebut akan meningkat juga, dengan ini penulis memberikan hipotesis variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional.

**H2: Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kelelahan Emosional.**

### **3. Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

Ketika seorang karyawan mengalami kelelahan emosional, mereka akan kekurangan energi dan karena itu menjadi enggan untuk mengeluarkan sumber daya bagi organisasi yang mereka anggap bertanggung jawab atas kelelahan mereka. Dengan demikian, mereka lebih cenderung untuk menahan upaya mereka terhadap kinerja mereka.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Risnawati meneliti tentang pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri

---

<sup>76</sup> Rina Febriani, "Pengaruh Beban Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kelelahan Emosional Dengan Konflik Kerja Keluarga Sebagai Variabel Intervening Pada RSI. Siti Rahmah Padang," *Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Post Graduate, Bung Hatta University* 11, no. 2 (2017).

(persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan variabel kelelahan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.<sup>77</sup>

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu jika kelelahan emosional karyawan tinggi maka kinerja karyawan tersebut akan menurun, dengan ini penulis memberikan hipotesis variabel kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H3: Kelelahan Emosional Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

#### **4. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan**

Konflik pekerjaan keluarga akan muncul jika seorang karyawan tidak mampu untuk memisahkan peran dan tanggung jawabnya dikantor dan dirumah. Jika urusan kantor terbawa sampai ke rumah atau sebaliknya urusan rumah terbawa sampai dikantor maka rentan akan terjadi konflik peran yang akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang.<sup>78</sup>

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Bernhard Tewel dan Florennsia B. Tewel meneliti tentang pengaruh konflik peran terhadap kinerja wanita karir pada universitas SAM Ratulangi Manado, hasil penelitian membenarkan hipotesis bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>79</sup>

---

<sup>77</sup> Risnawati, "Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri."

<sup>78</sup> Anih Sri Suryani, "Peran Bank Sampah Dalam Efektivitas Pengelolaan Sampah (Studi Kasus Bank Sampah Malang)," *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 5, No. 1 (2014): 71–84.

<sup>79</sup> Bernhard Tewel and Florennsia B Tewel, "Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 2, no. 1 (2014).

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu jika konflik peran ganda karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan tersebut akan menurun, dengan ini penulis memberikan hipotesis variabel Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H4: Konflik Peran Ganda Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

**5. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan yang memiliki kelebihan beban kerja akan berdampak pada kinerja yang dihasilkannya, menurut Jeky K R Rolos dalam penelitiannya mengungkapkan hasil beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawannya. Dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatnya potensi kerja karyawan.<sup>80</sup> Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Huey dan Wicknes , menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwarasya menyatakan bahwa hasil penelitian beban berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Setiyo Utomo meneliti Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan hasil penelitian beban kerja tidak berpengaruh signifikan. selanjutnya penelitian yang dilakukan Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina meneliti tentang analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator

---

<sup>80</sup> Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, And Wehelmina Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota," *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 6, No. 004 (2018): 19–27.

Pt Giken Precision Indonesia menyatakan Beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>81</sup>

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu jika beban kerja karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan nya semakin menurun, dengan ini penulis memberikan hipotesis variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**H5: Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

**6. Peran Kelelahan Emosional memediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara khusus, karyawan yang seringkali dihadapkan paada kelebihan beban kerja maka akan merasakan lelah secara emosional, karyawan tersebut pada akhirnya tidak tertanam dalam pekerjaan mereka dan tidak dapat memiliki kinerja berkualitas tinggi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka tidak dapat mengatasi tuntutan pekerjaan yang berlebihan, mereka mengalami kelelahan emosional sebagai respon psikologis terhadap stres.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yaitu R. Septainingsih meneliti tentang pengaruh beban kerja berlebih dan konflik pekerjaan keluarga melalui kelelahan emosional, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional mempunyai peran untuk mempengaruhi pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan.<sup>82</sup>

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak banyak jika masih bisa di atasi oleh karyawan tersebut, jika variabel ini melewati variabel

---

<sup>81</sup> Rolos, Sambul, and Rumawas.

<sup>82</sup> Reni Septyaningsih and Palupiningdyah Palupiningdyah, "Pengaruh Beban Kerja Berlebih Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Melalui Kelelahan Emosional," *Management Analysis Journal* 6, no. 4 (2017): 461–72.



mediasi yaitu kelelahan emosional hasilnya berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan ini penulis memberikan hipotesis kelelahan emosional memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan.

#### **H6: Kelelahan Emosional Memediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan.**

### **7. Peran Kelelahan Emosional memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Konflik peran ganda memiliki hubungan dengan kelelahan emosional, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang tidak mampu mengalokasikan waktu dan energi yang cukup untuk peran pekerjaan karena tanggung jawab keluarga, maka akan mengalami kelelahan emosional, jika karyawan tersebut tidak dapat mengatasi atau menghindari kelelahan emosional maka akan berakibat pada penurunan prestasi kinerja karyawan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yaitu R. Septaingsih meneliti tentang pengaruh beban kerja berlebih dan konflik pekerjaan keluarga melalui kelelahan emosional, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional mempunyai peran untuk mempengaruhi pengaruh beban kerja berlebih terhadap kinerja karyawan.<sup>83</sup>

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu bahwa konflik antara pekerjaan keluarga yang terjadi secara terus menerus akan memicu kelelahan emosional, konflik antara pekerjaan keluarga yang terjadi secara terus menerus mengakibatkan kelelahan emosional dan pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan, dengan ini penulis memberikan hipotesis kelelahan emosional memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

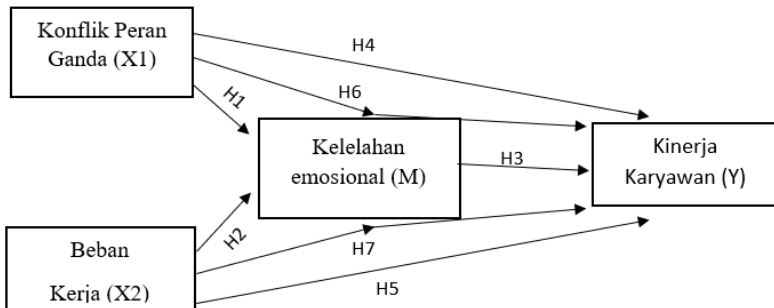
---

<sup>83</sup> Septyaningsih and Palupiningdyah.

## H7: Kelelahan Emosional Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah suatu angka pemikiran yang menghubungkan variabel penelitian secara teoritis, yaitu variabel bebas dan variabel terikat dan menjelaskan secara logis hubungan yang muncul antara variabel untuk menjawab permasalahan yang menjadi dasar dari seluruh proses penelitian. Berikut gambaran atau garis besarnya sebuah penelitian yang akan di teliti.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran diatas dimaksudkan untuk menjelaskan mengungkapkan dan menentukan persepsipersepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti yaitu Impulsive Buying dan Online Customer Rating terhadap Minat Pembelian. Seperti pengenalan masalah, pencarian informasi, evaluasi berbagai alternatif.

## DAFTAR RUJUKAN

### BUKU:

- A. A Anwar Prabu Mankunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2004.
- Afandi P. "Manajemen Sumber Daya Manusia." In *Teori, Konsep, Dan Indikator*. Riau : Zanafa Publishing, 2018.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Fikri Maulana 2019. *Pendidikan Kewirausahaan Dalam Islam*, n.d.
- Hafis Anashary, dkk. *Wanita Karir In Problematika Huku Islam Kontempore*. Jakart: pustaka firdaus, 2009.
- Hardiyanto. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan Di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Helmi, Avin Fadilla. *Psikologi Lingkungan*, 1999.
- 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>.
- "<https://Pengusahamuslim.Com/3189-Penghargaan-Islam-Terhadap-1692.Html>," n.d.
- Juudge, Robins &. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakart: Salemba Empat, 2016.
- "Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) 'Performance,'" 2010. *Kep Menpam Nomor: Kep/75/M.PAN/7/2004*, n.d.
- Malayu. S.P. *Op.Cit*, n.d.
- Manajemen Sumber Daya Manusia. "Emron Edison," hal 10. Jakarta: Kencana, 2016.
- Moehersono. *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Najati, Utsman. *Psikologi Dalam Islam*. Pustaka setia, jawa barat (Bandung), 2005.
- Novri Susan. *Pengantar Sosiologi Konflik*. Kencana, 2014.
- payaman J simanjutak. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: fakultas UI, 2011, 2011.
- Simamora. "Panduan Riset Perilaku Konsumen." Jakarta: PT GRAMEDIA PUSTAKA UTAMA, 2002.
- Solihin, Ismail. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta, 2011.
- Yun Iswanto dan Adie Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2020.

## JURNAL:

- Agung Hermanto. "Jurnal Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT Siantar Putra Mandiri" hal 1 (n.d.).
- Agustin Wulandari. "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening," no. July (2020): 1–23.
- Ambar T.S Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Anggraini, Resty. "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Dinas Sosial Kota Pontianak Dengan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Manajemen*, 2023.
- Assfa Salabila. "Peningkatan Kulaitas Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pusat Pt Wong Coco," n.d.
- Atik Dina Nasekhah. *Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Ditempat Kerja Di LPP RRI Yogyakarta*, 2017.
- Averill, Lynn E, Richard L Stein, and Gary M Kammer. "Control of Human T-Lymphocyte Interleukin-2 Production by a CAMP-Dependent Pathway." *Cellular Immunology* 115, no. 1 (1988): 88–99.
- Budi Wahono, and Khalilkussabir. "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Self Eficiacy Terhadap Kinerja Karyawan Wanita." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 2008, 282.
- Christianto, Gunawan, and Made Surya Putra. "Pengaruh Emotional Exhaustion Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Unud* 5, no. 5 (2016): 243731.
- desy oktasari dkk. "Pengaruh Kecerdasan Emosiona; Dan Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Bagian Administrasi Keuangan." *Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 2016.
- Dkk, Kharis Septina Lifyawan. "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1, no. 01 (2020): 45–58. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Fauzizatushifa, Nur. "Pengaruh Keseimbangan Media Sosial, Dukungan Keluarga Dan Household Income Terhadap Keseimbangan Kerja-Kehidupan Perempuan Pekerja," 2020, 134.
- Febriani, Rina. "Pengaruh Beban Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kelelahan Emosional Dengan Konflik Kerja Keluarga Sebagai

- Variabel Intervening Pada RSI. Siti Rahmah Padang.” *Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Post Graduate, Bung Hatta University* 11, no. 2 (2017).
- Friends, Eva Lutfiana safitri and. “Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Warahbima.” *Kajian Ilmiah Ilmu Manajemen* 1, no 4 (2021).
- Gustina, Leni, 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): 322–28. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.209>.
- Hanif, H. (2017). Sistem Kompensasi PNS Berbasis Kinerja. *Ikonomika: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 1(1), 92-104.
- Indriyani, Azizah. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat,” 2009.
- Irawati, Rusda. “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PTGiken Precision Indonesia.” *Jurnal Inovasi Dan Bisnis* hal 52 (n.d.).
- Ismiati, Nur. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang.” *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 2020, 1–11.
- Juloansyah Noor and Mulyono. “Pengaruh Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekretaris DPRD Di Lebak.” *The Asia Pacific Journal of Manajemen Studie*, n.d.
- Khamndiniyati, Nurul. “Hubungan Konflik Peran Ganda Dan Tipe Kepribadian DISC Terhadap Sindrom Kelelahan (Burnout).” *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 7, no. 1 (2019): 47–56. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4705>.
- Okfrima, Ria. “Konflik Peran Ganda Dan Kelelahan Emosional Pada Guru Pasca Pembelajaran Daring Di SMPN 30 Padang.” *Psyche 165 Journal*, 2022, 113–18.
- Oktaviani. “Peran Wanita Karir Dalam Pemenuhan Nafkah Keluarga Dalam Masyarakat Ugis Di Kota Pare Pare,” 2021.
- Oktorinda, Tri. “Penyelesaian Sengketa Rumah Tangga Perspektif Tafsir Buya Hamka Terhadap Surat An-Nisa Ayat 34 – 35.” *Qiyas*, 2017, 6–7.
- Poernomo, Umi Dwi, and Nury Ariani Wulansari. “Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga Pada Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Pemediasi.”

- Management Analysis Journal* 4, no. 3 (2015): 50229.  
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>.
- prasetya nugraha dan erin ratna kustanti. “Hubungan Antara Dukungan Sosioal Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Perawat Wanita.” *Jurnal Empati* 794 801 (2020).
- Putra, Rano. “Faktor Faktor Penentu Minat Mahasiswa Manajemen Untuk Berwirausaha.” *Jurnal Manajemenhlm 1*, n.d.
- Putri, Mutiara Eka, Tulus Suryanto, and Hanif Hanif. “PEMBERDAYAAN IBU RUMAH TANGGA DALAM MENCIPTAKAN PRODUK EKONOMI KREATIF.” *Jurnal Abdimas Bina Bangsa* 4, no. 2 (2023): 1501–6.
- Riskasari, WIndah. “Konflik Peran Ganda Wanita Berkarir.” *Jurnal Psikologi Islam Al-Qalb* 8, no. 5 (2016): 55.
- Risnawati. “Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri.” *Вестник Анестезиологии И Реаниматологии* 13, no. 3 (2016): 44–50.
- Rolos, Jeky K R, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.” *Jurnal Administrasi BisniS (JAB)* 6, no. 004 (2018): 19–27.
- Sari, Winda, and Marlini. “Perpustakaan Di SMK Tamansiswa Padang.” *Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan Dan Kearsipan* 1, no. 1 (2012): 39–48.
- Septyaningsih, Reni, and Palupiningdyah Palupiningdyah. “Pengaruh Beban Kerja Berlebih Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Melalui Kelelahan Emosional.” *Management Analysis Journal* 6, no. 4 (2017): 461–72.
- Silfiana, Mega. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawati PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jember Alun-Alun,” 2010, 68–74.
- Sri, W. “... PERAN GANDA, STRES KERJA, DAN KELELAHAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF BISNIS SYARIAH (Studi Pada PT. Great ...,” 2023. <http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/29638>.
- Sry Rosita. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.” *Manajemen Bisnis* no 2 (2012).
- Suryani, Anih Sri. “Peran Bank Sampah Dalam Efektivitas Pengelolaan Sampah (Studi Kasus Bank Sampah Malang).” *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 5, no. 1 (2014): 71–

84.

- Syamsu, Nadya Nandavati, Mochamad Soelton, Andesna Nanda, Ratyuhono Linggarnusantra Putra, and Putri Pebriani. "Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout." *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 5, no. 1 (2019): 1–13.
- Tewal, Bernhard, and Florensia B Tewal. "Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 2, no. 1 (2014).
- Theresia Kusriyani, Dkk. "Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intesitas Turnover" 02, no. 94 (2016): 171–91.
- Yaqub Ciusin Megawati dkk. "Peran Ganda Wanita Di Tempat Kerja Di Kelurahan Dinoyo Kecamatan Lokokwaru Kota Malang," 2020, 48 53.
- zerylke jovanian hamildan. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Keong Nusantara Abadi Wongcoco," n.d.


#### **WAWANCARA:**

- Nurhayati, Ibu. "(Karyawan Bagian Produksi PT Keong Nusantara Abadi) Wawancara Langsung Dengan Penulis Pada November," n.d.
- Warsino, Bapak. "(Pekerja Bagian Personalia Yang Ada Di PT Wong Cooco) Wawancara Langsung Penulis Pada November," n.d.

# **LAMPIRAN**



## Lampiran 1. Surat Izin Pra Riset

**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Telp. (0721) 703289 Bandar Lampung

Nomor : 897 /Un.16/DE/PP.00.9.7/11/ 2023      Bandar Lampung, 09 November 2023  
Sifat : Biasa  
Lampiran : 1 Eks  
Perihal : Permohonan Izin Pra Riset

Kepada Yth,  
Pimpinan PT. Keong Nusantara Abadi (Wong COCO)  
Natar Lampung Selatan

di,  
Lampung Selatan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.


Bersama ini disampaikan permohonan izin untuk mengadakan pra riset guna penulisan skripsi mahasiswa kami sebagai berikut:


Nama / NPM : Okta Amalia Khu.na / 2051040128  
Jurusan / Semester : Manajemen Bisnis Syariah /VII (Tujuh)  
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Mediasi  
Lokasi Penelitian : PT.Keong Nusantara Abadi (Wong COCO) Natar Lampung Selatan  
Penanggungjawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Penelitian ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah sebagai data dalam penulisan skripsi yang bersangkutan, sebagai bahan pertimbangan Saudara bersama ini dilampirkan 1 (satu) Eks. Proposal penelitian dimaksud.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan  
Dekan I  
  
Dinasir, SE.,M.Si  
19750424 2000212 1001



## Lampiran 2. Surat Balasan Persetujuan Izin Riset

**WONG COCO**  
ISO 9001:2000  
HACCP CERTIFIED  
**KAN**  
KATA MUTU BERKUALITAS

**PT. KEONG NUSANTARA ABADI**  
PRODUCER, EXPORTER OF CANNED AND FROZEN FOOD & BEVERAGES

**Head Office & Factory :**  
Jl. Raya Branti Km. 18  
Desa Bumisari, RK. II Natar  
Lampung Selatan - Indonesia  
TEL : 62 721 91278 (hunting)  
FAX : 62 721 91189, 62 721 91887  
e-mail : info@wongcoco.com

**Mailing Address :**  
Wong Coco Motor  
Jl. Laksamana Maulahayati No.100  
Bandar Lampung - 35224  
Indonesia

**Jakarta Office :**  
Jl. Daan Mogot Km. 18  
Komp. Pergudangan Semanan Megah I Kav. 20  
Jakarta Barat 11850 - Indonesia  
Tel : 62 21 54390430 - 33  
Fax : 62 21 54390425  
Email : wccjkt@wongcoco.com

Nomor : 058 / KNA / NT / I / 2024  
Lampiran : -  
Perihal : Jawaban Pra Riset

Kepada  
Yth. **Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung**  
Jl. Letkol Hi. Endro Suratmin Sukarame I, Bandar Lampung

Dengan hormat,

Menanggapi surat Bapak Nomor: 8847/Un.16/DE/PP.00.9.7/11/2023 tertanggal 9 November 2023 perihal Permohonan izin Pra Riset di PT Keong Nusantara Abadi, Natar, Lampung Selatan Adapun mahasiswa/i tersebut adalah sebagai berikut :

No.	NPM	Nama	Program Studi	Ket
1.	2051040128	Okta Amalia Khusna	S1 Manajemen Bisnis Syariah	

Dan pada dasarnya kami tidak keberatan menerima mahasiswa/i tersebut untuk melakukan kegiatan Pra Riset di perusahaan PT Keong Nusantara Abadi selama mahasiswa/i tersebut mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan kami.

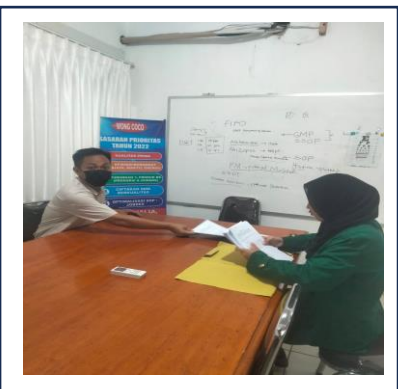
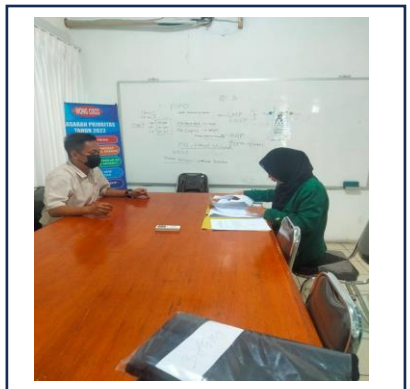
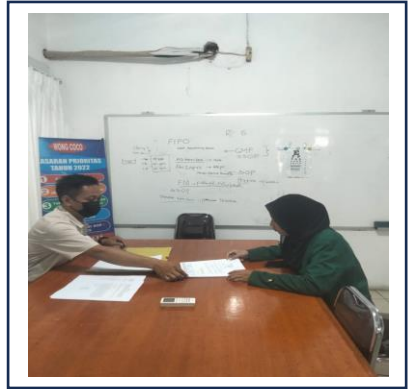
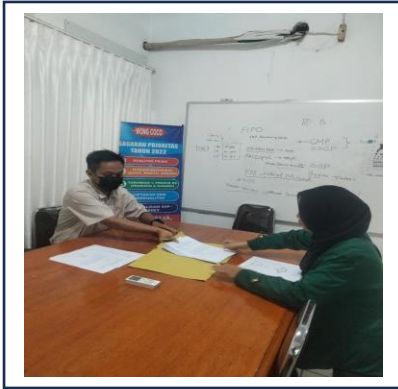
Demikianlah informasi dari kami, atas kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dikeluarkan di : Natar – Lampung Selatan  
Pada tanggal : 23 Januari 2024

Hormat kami,  
  
**Agus Anderson**  
Mgr. Personalia, Umum & LH



### Lampiran 3 Dokumentasi



## Lampiran 4 Kuisioner Penelitian

### KUISONER PENELITIAN

#### **PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KELELAHAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. KEONG NUSANTARA ABADI (WONG COCO)**

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya mahasiswa UIN Raden Intan Lampung Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Nama : Okta Amalia Khusna

NPM : 2051040128

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) sebagai syarat dalam menyelesaikan studi S1 Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, peneliti memohon kesediaan Ibu/Saudari untuk memberikan informasi dan berkenan untuk menjawab kuisioner yang berkaitan dengan penelitian ini. Jawaban jujur yang saudara/i berikan berguna bagi penelitian yang sedang saya lakukan. Data yang terkumpul nantinya akan dianalisis dan disajikan secara keseluruhan dan data yang Saudara/i sampaikan akan dijaga kerahasiaannya. Atas bantuan dan kerja samanya, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

#### **1. Identitas Responden**

- Nama : \_\_\_\_\_
- Usia :  < 20 Tahun  
 20-29 Tahun  
 30-39 Tahun  
 40-50 Tahun
- Status :  Belum Menikah  
 Menikah

## 2. Petunjuk

- a. Berikan tanggapan dengan memberi tanda ( $\checkmark$ ) pada kolom yang telah disediakan pada bagian kanan dari masing-masing pernyataan.
- b. Huruf-Huruf pada kolom mengandung makna:  
Sangat Setuju (SS) Diberi skor 5  
Setuju (S) Diberi skor 4  
Netral (N) Diberi skor 3  
Tidak Setuju (TS) Diberi skor 2  
Sangat Tidak Setuju (STS) Diberi skor 1

## 3. Pernyataan

### a. Konflik Peran Ganda (X1)

NO	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya lebih banyak menghabiskan jam waktu untuk bekerja dari pada keluarga sehingga membuat kurangnya perhatian untuk keluarga					
2.	Permasalahan keluarga mengurangi konsentrasi saya untuk menyelesaikan pekerjaan					
3.	Pekerjaan membuat saya mengurangi waktu bersama keluarga demi tanggung jawab pada pekerjaan					
4.	Saya merasa kesulitan dalam menyesuaikan					

	perilaku yang tepat untuk keluarga maupun pekerjaan walaupun keduanya menuntut hal yang berbeda pada waktu yang bersamaan					
5.	Saya mendapatkan beban pekerjaan yang banyak di perusahaan yang mengakibatkan sedikitnya waktu untuk bersama keluarga					

**b. Beban Kerja (X2)**

NO	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
6.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera dii selesaikan					
7.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang sangat tinggi					
9.	Tugas yang selalu diberikan terkadang					

	<b>sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat</b>					
<b>10.</b>	<b>Pimpinan saya sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kinerja yang tinggi</b>					

**c. Kelelahan Emosional (M)**

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban Responden</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>11.</b>	<b>Saya merasa sering marah saat tuntutan pekerjaan saya tinggi</b>					
<b>12.</b>	<b>Saya terkadang merasa malas untuk bekerja</b>					
<b>13.</b>	<b>Saya terkadang merasa kehilangan semangat bekerja</b>					
<b>14.</b>	<b>Saya pernah memiliki masalah emosional yang cukup signifikan dengan beban kerja yang ditugaskan kepada saya</b>					
<b>15.</b>	<b>Saya terkadang merasa kehilangan motivasi kerja karena hubungan sosioal dengan karyawan lain yang kurang baik</b>					

d. Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
16.	Hasil pekerjaan yang saya berikan sesuai dengan standar kualitas yang diinginkan perusahaan					
17.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan					
18.	Ketika bekerja, saya selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan cepat akurat dan tidak ada kesalahan					
19.	Saya selalu semangat untuk melaksanakan tugas tugas baru					
20.	Saya selalu hadir 10 menit sebelum jam kerja aktif dan selalu tepat waktu					



## Lampiran 5. Tabulasi Responden

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

<b>No</b>	<b>Tingkat Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
1	<20	4	4,49%
2	20-29 Tahun	45	50,56%
3	30-39 Tahun	26	29,21%
4	40-50 Tahun	14	15,73%
<b>Total</b>		<b>89</b>	<b>100%</b>

**Tabel 42.**  
**Deskripsi Berdasarkan Status**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Menikah	89	100%
Belum menikah	0	0%
Jumlah	<b>89%</b>	<b>100%</b>

## Lampiran 6 Tabulasi Jawaban Responden

### 1. Konflik Peran Ganda

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
3	4	5	5	4
5	3	4	3	4
5	5	4	5	5
3	4	3	4	4
3	4	4	5	4
5	4	5	4	4
5	5	5	5	5
4	5	3	4	5
5	5	4	5	5
5	5	3	5	5
3	4	4	4	4
5	4	5	4	5
5	5	3	5	5
4	5	5	5	5
2	3	1	3	3
5	4	5	4	4
4	5	5	5	5
5	4	5	4	4
4	5	4	5	5
5	5	4	5	5
4	4	5	4	4
4	4	4	3	4
5	4	4	4	4
4	4	4	5	4
4	4	3	4	4
2	2	2	1	3
4	4	3	4	4
4	4	3	4	4
4	4	3	5	4
5	4	5	5	4
4	5	4	4	4
4	5	4	5	5

4	4	3	5	5
5	4	3	4	4
5	4	4	4	4
2	3	2	2	3
4	4	3	3	3
5	4	5	4	4
3	4	4	4	4
4	5	5	4	4
4	3	5	5	5
5	4	4	3	3
4	4	5	4	4
1	2	1	3	2
5	4	3	4	4
4	5	4	4	4
4	4	4	5	5
5	5	4	4	4
4	4	4	5	5
5	4	3	4	4
4	4	5	5	4
5	5	5	4	4
5	5	5	5	5
4	5	5	5	5
5	4	5	5	5
4	4	3	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	3	4
4	4	4	4	4
3	4	4	4	4
3	4	5	4	4
5	4	4	5	4
4	4	4	4	4
4	4	5	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	5	5	5
5	4	5	5	5
5	4	5	5	5
4	4	5	5	5

5	4	5	5	5
4	4	5	5	5
5	4	5	5	5
4	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
3	5	5	5	5
3	5	5	5	5
2	3	2	2	3
3	5	5	5	5
4	5	5	5	5
2	3	2	2	3
1	2	1	3	2
3	4	4	4	4
3	4	4	4	4
1	2	1	3	2
3	4	4	4	4
1	2	1	3	2
3	4	4	4	4

## 2. Beban Kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
5	4	4	5	5
4	4	5	3	5
5	5	4	4	4
4	5	4	4	4
5	4	4	4	4
4	5	5	4	5
5	5	5	3	4
5	4	5	4	3
4	4	4	3	4
4	4	4	3	3

4	5	5	5	5
5	4	5	4	4
5	4	5	4	5
5	5	4	5	5
2	2	1	1	1
5	5	5	5	5
5	5	4	5	5
5	5	4	4	3
5	5	4	5	5
4	3	5	4	5
4	4	4	5	4
5	5	4	4	4
5	4	4	3	3
3	4	4	3	4
5	5	4	3	4
3	3	2	3	3
5	5	5	5	4
5	4	4	3	4
3	3	4	4	3
5	5	5	5	4
4	4	4	4	4
5	5	5	4	5
5	4	4	5	4
4	4	3	4	5
5	5	3	5	3
2	1	1	1	2
1	3	2	3	1
4	4	4	3	3
4	4	4	3	2
5	5	5	3	3
3	4	3	3	3
5	4	5	5	4
4	5	4	4	3
1	1	2	3	2
5	5	3	4	3
3	3	4	4	5

5	5	5	5	5
5	5	5	5	4
4	4	4	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	3	5	5	4
3	3	3	4	4
5	5	4	4	5
5	5	4	5	3
3	3	4	3	4
5	5	3	4	5
5	5	3	4	4
4	4	5	5	4
5	5	5	4	5
2	3	4	5	3
5	5	5	4	3
5	5	5	5	4
4	4	4	4	4
5	5	4	5	3
5	5	4	5	3
5	5	4	5	4
5	5	4	5	3
5	5	4	5	5
5	5	4	5	4
5	5	4	5	4
5	4	5	3	5
5	4	5	4	5
5	4	5	4	5
5	4	5	5	5
5	4	5	5	5
5	4	5	4	5
5	4	5	4	5
2	1	1	1	2
5	4	5	4	5
5	4	5	5	5
2	1	1	2	2

1	1	2	3	2
4	4	4	3	2
4	4	4	3	2
1	1	2	3	2
4	4	4	3	2
1	1	2	3	2
4	4	4	3	2

### 3. Kelelahan Emosional

M.1	M.2	M.3	M.4	M.5
4	4	5	5	4
3	5	3	4	5
4	4	4	4	5
5	4	3	5	4
4	4	4	3	3
5	4	4	4	5
4	5	4	5	4
4	5	3	5	5
5	5	3	4	4
4	5	5	4	4
4	5	4	5	5
4	4	4	4	4
5	4	5	5	5
4	4	5	4	4
2	3	1	1	1
4	4	3	4	4
5	5	4	5	5
4	4	5	5	5
4	4	4	4	4
4	5	4	4	4
5	4	5	5	4
4	5	4	4	4
5	4	4	5	4
4	4	5	4	4
4	4	3	4	4

2	1	1	2	1
4	4	4	5	4
4	4	5	5	4
5	4	4	4	5
4	4	4	4	2
5	4	4	4	4
4	4	5	4	5
4	4	5	4	4
4	4	4	4	5
5	4	5	4	4
3	2	3	2	2
2	3	1	2	3
3	4	3	4	5
3	5	4	4	5
4	5	3	4	5
5	4	3	4	5
4	4	4	4	4
5	4	4	4	3
1	1	1	2	2
5	3	3	4	4
3	4	4	5	4
5	4	4	4	4
4	4	3	5	5
5	4	5	4	5
4	3	5	3	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	4	2	5
5	3	5	4	5
5	5	4	5	4
4	4	3	4	4
4	4	5	5	4
4	4	4	4	3
4	5	5	5	4
3	4	4	5	5
5	5	4	5	5



4	4	5	5	4
5	4	4	4	4
4	4	4	4	5
5	5	3	5	4
5	5	3	5	4
5	5	4	5	4
5	5	4	5	4
5	5	5	5	4
5	5	4	5	4
5	5	3	5	4
5	3	5	4	4
4	3	5	4	4
4	3	5	4	4
5	3	5	4	4
5	3	3	4	4
4	3	4	4	4
5	3	5	4	4
2	2	4	2	2
4	3	5	4	4
5	3	5	4	4
1	2	3	2	2
1	1	1	2	2
3	5	4	4	5
3	5	4	4	5
1	1	1	2	2
3	5	4	4	5
1	1	1	2	2
3	5	4	4	5

#### 4. Kinerja Karyawan

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
4	5	4	4	4
4	4	5	4	3
4	4	5	4	4
4	3	5	4	4

5	4	3	4	4
4	4	5	3	4
5	4	3	4	4
5	4	4	5	5
5	5	3	3	4
4	3	5	4	4
4	4	3	3	5
4	5	3	5	4
4	5	4	3	4
5	4	3	3	3
2	1	1	2	2
4	5	5	4	5
4	4	5	5	4
5	4	4	3	3
3	4	4	4	5
4	3	3	4	4
5	4	4	3	5
3	4	5	4	5
4	5	5	3	5
3	5	5	4	5
4	3	4	5	3
1	2	2	3	2
5	4	3	5	3
5	3	4	3	4
5	4	4	4	3
3	4	4	3	5
5	4	5	4	4
4	5	3	5	4
3	3	4	4	3
5	4	5	3	5
5	4	4	4	4
2	3	2	1	2
2	2	1	1	2
5	3	5	4	4
4	5	4	5	4
5	4	3	4	3

4	3	5	4	5
5	4	4	5	5
4	4	3	5	4
1	2	1	1	2
4	4	5	4	4
5	5	3	4	5
5	4	4	4	5
4	4	5	4	5
4	3	4	4	5
4	4	5	3	5
5	4	4	4	4
4	5	5	5	5
3	3	4	5	5
4	4	4	5	4
4	4	4	5	4
5	4	5	3	4
5	3	4	4	5
5	4	3	4	4
4	5	4	4	5
4	5	4	4	4
3	5	4	4	5
5	5	4	5	4
4	5	4	3	5
4	5	5	4	4
4	4	4	5	4
4	4	4	5	4
4	4	4	5	4
4	4	4	5	4
4	4	4	5	4
4	4	4	5	4
4	4	4	5	4
4	4	4	5	4
4	4	5	4	4
4	4	5	4	4
4	4	5	4	4
4	4	5	4	4
4	4	5	4	4

4	4	5	4	4
4	4	5	4	4
2	3	2	1	2
4	4	5	4	4
4	4	5	4	4
2	3	2	1	2
1	2	1	1	2
4	5	4	3	5
4	5	4	4	3
1	2	1	1	2
4	5	4	4	5
1	2	1	1	2
4	5	4	3	3

### Lampiran 7. Hasil Outer Loading 89 Responden

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<i>Convergent Validity</i>	<b>Ket.</b>
<b>Konflik Peran Ganda (X1)</b>	<b>X1.1</b>	<b>0.728</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.2</b>	<b>0.807</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.3</b>	<b>0.805</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.4</b>	<b>0.873</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.5</b>	<b>0.886</b>	<b>Valid</b>
<b>Beban kerja (X2)</b>	<b>X2.1</b>	<b>0.889</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.2</b>	<b>0.846</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.3</b>	<b>0.801</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.4</b>	<b>0.761</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.5</b>	<b>0.761</b>	<b>Valid</b>
<b>Kelelahan Emosional (M)</b>	<b>M1</b>	<b>0.815</b>	<b>Valid</b>
	<b>M2</b>	<b>0.759</b>	<b>Valid</b>
	<b>M3</b>	<b>0.660</b>	<b>Tidak Valid</b>
	<b>M4</b>	<b>0.863</b>	<b>Valid</b>
	<b>M5</b>	<b>0.816</b>	<b>Valid</b>
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Y1</b>	<b>0.751</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y2</b>	<b>0.746</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y3</b>	<b>0.767</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y4</b>	<b>0.757</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y5</b>	<b>0.804</b>	<b>Valid</b>

### Lampiran 8. Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability
Konflik Peran Ganda (X1)	0.912
Beban Kerja (X2)	0.919
Kelelahan Emosional (M)	0.889
Kinerja Karyawan (Y)	0.876

### Lampiran 9. Total Effect Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sampel	Sampe l Mean	Standar Deviasi	T-statistic	p-value
X1-M	0.504	0.491	0.115	4.373	0.000
X2-M	0.379	0.324	0.082	3.946	0.000
M-Y	-0.330	0.627	0.082	7.666	0.000
X1-Y	-0.002	-0.001	0.088	0.028	0.489
X2-Y	-0.325	0.324	0.082	3.946	0.000

**Lampiran 10. Total Effect Kelelahan Emosional antara Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	<i>Original Sampel</i>	<i>Sampe l Mean</i>	<i>Standar Deviasi</i>	<i>T- statisti c</i>	<i>p- value</i>
X1-Y	-0.002	-0.001	0.088	0.028	0.489
X1- M - Y	-0.317	0.310	0.090	3.509	0.000

**Lampiran 11. Total Effect Kelelahan Emosional antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	<i>Original Sampel</i>	<i>Sampe l Mean</i>	<i>Standar Deviasi</i>	<i>T- statisti c</i>	<i>p- value</i>
X2-Y	-0.325	0.324	0.082	3.946	0.000
X2- M - Y	-0.239	0.240	0.072	3.294	0.000

**Lampiran 12. Tabel Uji R-Square**

Variabel	<i>R-Square</i>
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>0.816</b>
<b>Kelelahan Emosional</b>	<b>0.686</b>

### Lampiran 13. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

	<b>Hipotesis</b>	<b>Ket</b>
<b>H1</b>	Konflik Peran Ganda Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kelelahan Emosional	<b>Didukung</b>
<b>H2</b>	Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kelelahan Emosional	<b>Didukung</b>
<b>H3</b>	Kelelahan Emosional Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	<b>Didukung</b>
<b>H4</b>	Konflik Peran Ganda Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	<b>Tidak Didukung</b>
<b>H5</b>	Beban Kerja Berpengaruh Negatif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	<b>Didukung</b>
<b>H6</b>	Kelelahan Emosional Memediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan	<b>Didukung</b>
<b>H7</b>	Kelelahan Emosional Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<b>Didukung</b>



## Lampiran 8. Bebas Plagiasi



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**PUSAT PERPUSTAKAAN**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131  
Telp.(0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: [www.radenintan.ac.id](http://www.radenintan.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: B- 0721 / Un.16/ P1/ KT/ III/ 2024

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I  
NIP : 197308291998031003  
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Karya Ilmiah Dengan Judul :

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
WANITA DENGAN KELELAHAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi Pada PT. Keong Nusantara Abadi Wongcoco)**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
OKTA AMALIA KHUSNA	2051040128	FEBI/ MBS

Bebas Plagiasi dengan hasil pemeriksaan kemiripan sebesar 12 % dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir .

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Bandar Lampung, 07 Maret 2024  
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I

NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository.
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DENGAN KELELAHAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada PT. Keong Nusantara Abadi Wongcoco)

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	2%
2	Fitri Destiana Destiana. "Pengaruh Social Media Marketing terhadap Ekuitas Merek dengan Online Experiential sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Konsumen Toko Busana Cordy Bandar Lampung)", Target: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2022 Publication	1%
3	Submitted to Lambung Mangkurat University Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	1%
5	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	1%
6	Kiki Widyasari, Dahmiri Dahmiri, Sigit Indrawijaya. "Pengaruh konflik peran ganda (work family conflict) terhadap keberhasilan usaha (studi kasus pada Ikatan Pengusaha Muslimah Indonesia di Kota Jambi)", Jurnal Dinamika Manajemen, 2020 Publication	1%
7	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	1%

- |    |  |     |
|----|--|-----|
| 8  | Friska Septriyanda Patraini, Fajar Gustiawaty Dewi, Dewi Sukmasari. "PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI KERJA DAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2021<br>Publication   | 1%  |
| 9  | Submitted to Universitas Pamulang<br>Student Paper   | 1%  |
| 10 | M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, Harun Samsudin, Samsul Akmal, Pandu Adi Cakranegara, Abdurohim Abdurohim. "Analisis Peningkatan Performa Dosen Menggunakan Konsep Job Demand-Control Support", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2023<br>Publication  | 1%  |
| 11 | Claudia Timbuleng, Victor P. K. Lengkong, Rudie Y. Lumantow. "Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023<br>Publication | <1% |
| 12 | Submitted to University of North Carolina, Greensboro<br>Student Paper   | <1% |
| 13 | Ria Zulfiana, Budiyo Pristyadi, Ahmad Qoni Dewantoro, Alkusani Alkusani, Asep Saepuloh. "The Relationship Between Multiple Role Conflict, Work Expense and Work Stress on The Performance of Women Employees", INNOVATION RESEARCH JOURNAL, 2021   | <1% |

Publication

---

14 Selvi Dilyanti Rizki, Muhammad Rizaldi Makmur, Lucia Evianti Patulak. Jurnal Manajemen, 2023 <1%  
Publication

---

15 Sagita Lengkong, Victor P. K. Lengkong, Jessy J. Pondaag. "PENGARUH BURNOUT, KOMITMEN ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN MINAHASA UTARA", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 <1%  
Publication

---

Exclude quotes On  
Exclude bibliography On

Exclude matches < 5 words