

## **PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA CV. BERDIKARI PUTRA ABADI**

**Erlinda Anastiti<sup>1</sup>, Djumali<sup>2</sup>, Istiatin<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Batik Surakarta  
erlindaanastiti48@gmail.com<sup>1</sup>

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine and prove both simultaneously and partially the effect of multiple role conflict, work stress and work environments on the performance of female employees of CV. Berdikari Putra Abadi.*

*This research method using quantitative descriptive. The population is all employees of CV. Berdikari Putra Abadi, totaling 2 married female employees. The sampling technique in this study used saturated sampling (census). Data collection used in this research is observation, documentation, questionnaires, interviews and literature study. The data analysis technique used multiple linear regression analysis.*

*The results of the F test prove that multiple roles conflict, work stress and work environment simultaneously have a significant effect on the performance of female employees of CV. Berdikari Putra Abadi. The result of the test prove that the multiple role conflict partially has a positive and significant effect on the performance of female employees of CV. Berdikari Putra Abadi. Job stress partially has a positive and significant effect on the performance of female employees of CV. Berdikari Putra Abadi. The work environment partially has a positive and significant effect on the performance of female employees of CV. Berdikari Putra Abadi. The proportion of the dependent variable (performance) described by the independent variable (multiple role conflicts, work stress and work environment) is 44.3%. In addition, the proportion of other independent variables of 55.7% can be explained by other variables outside of this research model.*

**Keywords:** *multiple role conflict, work stress, work environment, employee performance.*

### **ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan baik secara silmutan maupun parsial pengaruh konflik peran ganda, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Puitra Abadi.

Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Populasinya seluruh karyawan CV. Berdikari Ptra Abadi yaitu berjumlah 62 karyawan wanita yang sudah menikah. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh (sensus). Pengambilan data yang digunakan dalam penelitia ini adalah observasi, dokumentasi, kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil uji F ini membuktikan bahwa konflik peran ganda, stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi. Hasil uji t membuktikan bahwa konflik peran ganda secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi. Proporsi variable dependen (kinerja) yang dijelaskan variabel independen (konflik peran ganda, stress kerja dan lingkungan kerja) sebesar 44.3% Selain itu proporsi variabel independen lainnya sebesar 55.7% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

**Kata kunci :** konflik peran ganda, stres kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Pada masa milenial kini dengan berbagai kemajuan teknologi semakin mempermudah dan membantu para pelaku usaha dalam menjalankan bisnisnya, sehingga persaingan serta percepatan dalam perkembangan dunia usaha menjadi semakin inovatif, dengan menyadari hal tersebut perusahaan perlu memperhatikan dalam pembentukan sistem yang kokoh dalam menjalankan perusahaannya, dalam hal tersebut perusahaan tidak hanya mengandalkan teknologi, peran sumber daya manusia juga menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena karyawan yang dominan berperan aktif pada setiap kegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan yang menjalankan roda perekonomian perusahaan, sehingga perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meminimalisasi masalah-masalah yang timbul agar dapat tercapainya kemajuan dan keberhasilan pada perusahaan (Surjosuseno Daniel, 2015).

Untuk mencapai tujuan perusahaan salah satu hal yang perlu diperhatikan dan dijaga adalah kinerja karyawan, karena hal tersebut merupakan salah satu elemen yang ada pada perusahaan yang berhubungan dengan hasil, dimana hasil tersebut digunakan untuk melihat pencapaian dari tujuan perusahaan (Arianto Yohanes dan Jackson, 2017).

Pergeseran budaya, gaya hidup yang tinggi dan kebutuhan ekonomi untuk membantu perekonomian keluarga menjadikan seorang wanita kini sudah banyak terlihat dan turut ikut bekerja. Bagi seorang wanita yang sudah menikah dalam hal ini mereka dihadapkan pada dua peran sekaligus yakni dalam pekerjaan dan keluarga yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan peran (Riyanto, Indar dan Juanah, 2020). Seseorang yang harus menghadapi dua peran tersebut bukanlah hal yang mudah sehingga dapat membentuk faktor emosi dalam suatu wilayah yang akan berimbas pada wilayah lainnya, ketidakseimbangan peran ini dapat menimbulkan satu konflik peran ganda (Sari, Azis dan Amri, 2014). Konflik peran ganda sering timbul akibat dari tuntutan pekerjaan dan keluarga melebihi kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga meningkatkan ketegangan dan tekanan pada diri seorang karyawan wanita yang sudah menikah, hingga sata sudah mencapai batas kemampuannya dalam menampung beban tekanan yang didapat maka dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan (De Vries, 2011). Jika dilihat dari sisi negatifnya konflik peran ganda dapat menimbulkan masalah lain pada diri seseorang, mereka akan mengalami beban mental yang dapat mengganggu pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun jika dilihat dari sisi positifnya konflik peran ganda tidak akan menjadi terlalu rumit jika seseorang karyawan wanita yang telah menikah mendapatkan dukungan dari keluarga, bersama tujuan membantu perekonomian keluarga dan dapat berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarganya.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan seseorang baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Dalam hal ini seorang yang mengalami stress kerja mereka akan cenderung lebih sensitive, sehingga hal tersebut dapat mengganggu segala aktivitas. Stres adalah sebagai tanggapan dalam proses penyesuaian diri dari apa yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, stres dapat dianggap sebagai kosekuensi dari setiap tindakan serta situasi lingkungan yang dapat memicu timbulnya tuntutan psikologis dan fisik yang berlebih pada diri seseorang (Iswari dan Pradhanawati, 2018). Umumnya stres dilihat dari konteks yang negatif karena dianggap berpotensi merusak dan tidak dapat dikontrol, namun stres disini juga memiliki konteks yang positif, tergantung darimana kita melihatnya. Jika stres memiliki potensial dan menawarkan perolehan maka stres dapat dipandang sebagai peluang. Besar tingkatan stres tergantung pada bagaimana karyawan mempersepsikan, mengartikan dan memberikan tanggapan terhadap permasalahan yang terjadi (Nabila, Utami dan Aini, 2019). Stres juga dapat dipengaruhi oleh situasi sosial atau lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ialah lingkungan dimana karyawan melakukan segala kegiatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Sarwani, 2016). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada pada sekitar para pekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat memberi pengaruh secara langsung terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Nuryasin, Musadieg dan Ruhana, 2016). Lingkungan kerja yang baik akan memberi pengaruh yang baik pada kinerja karyawan, namun begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan rasa tidak aman, nyaman dan kecemasan bagi karyawan maka dapat memberi pengaruh yang buruk pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

CV. Berdikari Putra Abadi merupakan perusahaan yang bergerak pada sector penyediaan barang berupa makanan fresh dan frozen. Perusahaan ini juga memiliki pabrik atau rumah potong modern terutama untuk unggas ayam. Perusahaan telah berkomitmen untuk menghasilkan produk berkualitas ASUH (Aman, Sehat, Utuh, Halal) sehingga dapat menghasilkan produk yang segar dan aman untuk dikonsumsi konsumen. Oleh karena itu perusahaan haruslah memiliki karyawan yang berkompeten dan dapat bekerja sesuai dengan visi misi perusahaan agar dapat menjabai tujuan yang perusahaan harapkan, maka manajemen harus memperhatikan berbagai kebutuhan karyawan dalam bekerja untuk meminimalisasi timbulnya masalah, apalagi di CV. Berdikari Putra Abadi juga terdapat karyawan wanita yang sudah berkeluarga. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan wanita yang sudah menikah, misalnya seperti konflik yang timbul akibat peran ganda yang sering dialami pada wanita yang bekerja dan berkeluarga yang dapat memicu timbulnya stres kerja sehingga perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan wanita merasa lebih baik dan lebih relaks ketika berada ditempat kerja sehingga dapat berpengaruh baik pada kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita CV. Berdikari Putra Abadi**”.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di CV. Berdikari Putra Abadi?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di CV. Berdikari Putra Abadi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di CV. Berdikari Putra Abadi?
4. Apakah konflik peran ganda, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan konflik peran ganda, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja seseorang merupakan hal yang bersifat individual karena pada setiap orang pasti memiliki karakter dan kemampuannya masing-masing dalam mengerjakan tugas dan melaksanakan tanggungjawab pada pekerjaannya (Djuwanto, Istiatin dan Sri Hartono, 2017).

Bernardin (2001) berpendapat bahwa kinerja merupakan kumpulan dari hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan pada fungsi spesifik pekerjaan atau aktifitas-aktifitas yang dikerjakan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seseorang dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegaran, 2007: 67).

### **Konflik Peran Ganda**

Bagi para pekerja wanita yang memiliki status peran ganda, mereka akan dituntut untuk profesional dalam menjalankan pekerjaannya dan disisi lain mereka memiliki kewajiban dalam keluarganya dan cenderung sulit membagi waktu untuk keduanya (Iswari dan Pradhanawati, 2018). Konflik peran ganda merupakan suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang timbul akibat

adanya tekanan peran dari pekerjaan dan tekanan peran keluarga yang saling bertentangan (Wulandari dan Wibowo, 2013).

Konflik peran ini juga dapat terjadi akibat antara energy, waktu dan tuntutan perilaku yang bermula dari konflik peran pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan (Kossek, dkk, 2017).

### **Stres Kerja**

Stres kerja merupakan tekanan yang timbul dari fisik dan psikologis yang dialami seseorang saat menghadapi hambatan, tuntutan atau peluang yang luar biasa (Riyanto dan Juanah, 2020). Stres juga dianggap sebagai kondisi dimana ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan seseorang yang dapat menimbulkan gangguan yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja (Sudianingrat, Sarmawa dan Widiyani, 2017).

Menurut Setiyana (2013: 384) berpendapat bahwa stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit untuk diartikan dimana stres berasal dari kumpulan sumber-sumber stres yang ada pada individu, pekerjaan dan kehidupan sosial, sehingga menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis. Sedangkan menurut Nart Senem dan Batur Ozgur (2013) Stres merupakan kosekuensi dari konflik antar peran baik Keluarga-Pekerjaan dan Pekerjaan-Keluarga, namun stres ini dapat digolongkan dalam stres yang bersifat positif karena dapat meningkatkan produktifitas, akan tetapi setelah mencapai pada titik tertentu dapat menjadi stres yang bersifat negatif sehingga dapat berakhir dengan hilangnya kinerja dan menciptakan gangguan batin.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu seperti benda hidup maupun benda mati yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan rutinitas pada pekerjaannya (Nitisemito, 2000: 183). Lingkungan kerja merupakan suatu bagian dari organisasi atau perusahaan baik sekala besar sampai kecil, dimana segala hal yang ada didalamnya akan berada dalam suatu lingkaran yang saling berkaitan, seperti lingkungan kerja yang akan mengalami perubahan-perubahan dengan seiringnya waktu baik dalam betuk bangunan, maupun hubungan sosial dengan berbagai karakter manusia, seseorang yang dapat bertahan pada segala bentuk perubahan tersebut dapat dikatakan mampu menyesuaikan dengan lingkungan kerja (Mandagie, Kwet dan Uhing, 2016).

Menurut Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono (2014) lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan semangat kerja, serta dapat mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga dalam pelaksanaan kegiatan kerja dapat berjalan dengan lancar dan memberikan pengaruh yang positif pada setiap lapisan dalam perusahaan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Dilakukan kurang lebih dalam waktu tiga bulan, yaitu antara bulan September-November 2020. Penelitian ini dilakukan di CV. Berdikari Putra Abadi yang berlokasi di Jalan Cempaka No.11, Desa Tambak, Grogol, Sukoharjo.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Berdikari Putra Abadi yaitu berjumlah 62 karyawan wanita yang sudah menikah. Sensus sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan sehingga diperoleh 62 karyawan PT. Star Plas Sukoharjo sebagai sampel penelitian. Metode pengambilan datanya adalah observasi, dokumentasi, kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Dengan menggunakan regresi linier berganda sebagai alat analisis datanya.

### **Hipotesis**

Berdasar latar belakang, perumusan masalah, tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesa berikut:

1. Diduga konflik peran ganda, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi.
2. Diduga konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi.
3. Diduga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi.

4. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi.

### HASIL PENELITIAN

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik peran ganda, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi. Berikut perhitungan dan hasilnya :

Tabel I  
Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	Sig.
Konstan	5,743	-	-
Konflik Peran Ganda ( $X_1$ )	0,190	2,585	0,012
Stres Kerja ( $X_2$ )	0,229	3,055	0,003
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,347	3,972	0,000
$R^2$	0,443	$F_{hitung}$	15,376
$AdjustedR^2$	0,414	Probabilitas F	0,000

Data primer diolah, 2020

Tabel I hasil pengujian regresi linier berganda dibuat sebagai berikut:

$$Y = 5,743 + 0,190X_1 + 0,229X_2 + 0,347X_3 + e$$

Persamaan regresi diketahui nilai koefisien regresi untuk variabel adanya konflik peran ganda ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berparameter positif, hal ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda, stres kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi.

Hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} = 15,376$  dan  $p = 0,000$ , sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $15,376 > 2,76$ ) dan  $p\text{-value} < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ . Berarti konflik peran ganda, stres kerja dan lingkungan kerja secara serentak (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi.

Hasil perhitungan untuk nilai  $R^2$  dengan program SPSS 21.0 analisis regresi linier berganda diperoleh angka koefisien determinasi 0,443. Hasil perhitungan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel independen yang terdiri dari konflik peran ganda, stres kerja dan lingkungan kerja bisa menjelaskan tingkat penyebaran nilai variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 44,3%. Sementara itu, sisanya sebesar 55,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan untuk variabel konflik peran ganda ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,585 dan  $p$  0,012. Sehingga  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,585 > 2,001$ ) dan  $p\text{-value} < 0,05$  ( $0,012 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ , yang berarti bahwa variabel konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi.

Hasil perhitungan untuk variabel stres kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,055 dan  $p$  0,003. Sehingga  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,055 > 2,001$ ) dan  $p\text{-value} < 0,05$  ( $0,003 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ , yang berarti bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi.

Hasil perhitungan untuk variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,972 dan  $p$  0,000. Sehingga  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,972 > 2,001$ ) dan  $p\text{-value} < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ , yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi.

### KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian tentang pengaruh konflik peran ganda, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis uji F menunjukkan konflik peran ganda, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi.
2. Berdasarkan hasil uji t
  - a. Konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi, hal ini disebabkan karyawan wanita yang bekerja mendapat dukungan dari keluarga, bersama tujuan membantu perekonomian keluarga dan dapat berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarganya dapat memberi pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.
  - b. Stres kerja signifikan terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi, hal ini disebabkan jika stres memiliki potensial dan menawarkan perolehan maka stres dapat dipandang sebagai peluang akan menghasilkan peningkatan pada kinerja karyawan.
  - c. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi, hal ini disebabkan lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman akan memberi pengaruh yang baik pada kinerja karyawan karyawan.
3. Hasil dari Uji Regresi  
Hasil pengujian regresi linier berganda diperoleh :  
$$Y = 5,743 + 0,190X_1 + 0,229X_2 + 0,347X_3 + e$$

Persamaan regresi diketahui nilai koefisien regresi untuk variabel adanya konflik peran ganda ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berparameter positif, hal ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda, stres kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan wanita CV. Berdikari Putra Abadi.
4. Variasi pada kinerja karyawan CV. Berdikari Putra Abadi dapat dijelaskan oleh perubahan pada konflik peran ganda, stres kerja dan lingkungan kerja sebesar 44,3%, sementara sisanya sebesar 55,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, misalnya motivasi, kepemimpinan, kedisiplinan, dan lain sebagainya.

#### Saran

1. Perusahaan harus menunjukkan kesungguhannya dalam menangani konflik peran ganda yang dialami karyawannya, jika perusahaan tidak serius dalam menangani masalah tersebut dapat berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan.
2. Adanya karyawan yang memiliki tingkat stres tinggi maka sebaiknya perusahaan memberikan tambahan fasilitas seperti pemutar musik dan pemberian ruang khusus agar karyawan dapat relaks.
3. Sebaiknya pihak perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga itu mendukung peningkatan kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*, Cetakan Ketujuh, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Djuwanto, Istiatin dan Hartono Sri. 2017. Pengaruh Insentif, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. Volume 18, No.01. P-ISSN: 1412-629X. E-ISSN: 2579-3055. Sumber Online : <https://jurnal.stie-aas.ac.id>
- Gardjito Herlambang Aldo, Musadieg Al Mochammad dan Nurtjahjono Eko Gunawan. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume 13, No.01.
- Iswari Indar Rina dan Pradhanawati Ari. 2018. Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Di Pt Phapros Tbk Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 7, No.02., pp. 83-94. P-ISSN: 2252-3294. E-ISSN: 2548-4923. Sumber Online : <https://ejournal3.undip.ac.id>
- Jackson dan Arianto Yohanes. 2017. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawati PT Sinta Pertiwi. *Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*. Volume 5, No.01. Sumber Online : <http://openjournal.unpam.ac.id>

- Mandagie Susanti Angel, Kawet Lotje dan Uhing Yantje. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado. *Jurnal EMBA*. Volume 4, No.01. Sumber Online : <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Nart, Senem dan Batur, Ozgur. 2014. The Relation Between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment and Job Performance: A Study on Turkish Primary Teachers. *European Journal of Research on Education*. 2(2), 72-81. ISSN: 2147-6284. Sumber online: <https://www.researchgate.net>
- Sarwani. 2016. The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees. *SINERGI*. Volume 6, No.02. Sumber Online : <https://ejournal.unitomo.ac.id>
- Sugianingrat Widani Putu Ayu Ida, Sarmawa Gde Wayan I dan Widyani Dwi Agung Anak. 2017. Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Tabanan. Prosding Seminar Nasional Hasil Penelitian-Denpasar. Sumber Online : <https://ojs.stimihandayani.ac.id>
- Wulandari Desi dan Wibowo Ario Dwi Ugung. 2013. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah. *PSYCHO IDEA*. Tahun 11, No.01. ISSN : 1693-1076. Sumber Online : <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/1545.%20Pada%20tanggal%2010>