

Konflik Peran Ganda, *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Religiusitas sebagai Variabel *Moderating*

Clarissa Septha Amelia¹

Wadokai Karate-do Institute

septhaclarissa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Konflik Peran Ganda, *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan dengan Religiusitas sebagai variabel *Moderating* (Studi Pada Karyawan Medis dan Non-Medis Rumah Sakit Umum Kota Salatiga). Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner terhadap karyawan medis dan non-medis Rumah Sakit Umum Daerah Kota Salatiga. Populasi yang digunakan sebanyak 870 karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 90 responden dengan teknik *probability sampling*. Kemudian hasil yang telah diperoleh akan diolah menggunakan IMB SPSS versi 26. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen, uji statistik dan uji asumsi klasik dan *Moderate Regression Analysis (MRA)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan. Religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Konflik Peran Ganda; Work Life Balance; Burnout; Kinerja Karyawan; Religiusitas*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi yang cepat membuat manusia berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan semakin beragam. Faktanya, untuk pemenuhan kebutuhan tidak banyak jika perempuan memilih untuk bekerja dan mengambil alih pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Menjadi pekerja dan ibu rumah tangga sekaligus tidak mudah. Yang mana di Indonesia sendiri sudah banyak pekerja wanita yang setiap tahun semakin meningkat jumlahnya (Triatmanto & Wahyuni, 2023). Menurut Badan Pusat Statistik, pada tahun 2021 sebanyak 39,52% atau 51,79 juta penduduk yang bekerja adalah perempuan. Angka tersebut bertambah 1,09 juta orang dari tahun sebelumnya yang sebanyak 50,7 juta orang. Konflik pekerjaan dan keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga. Para karyawan melakukan rutinitas pekerjaan secara berulang-ulang setiap hari. Konflik ini dapat terjadi dalam kehidupan setiap orang tanpa memandang usia atau jenis kelamin. Ada beberapa faktor penentu dan faktor individu yang mana meliputi kemampuan karyawan dalam meminimalisir timbulnya konflik peran ganda. (Burhanuddin et al., 2018).

Di Indonesia saat ini, para Perawat dan Dokter adalah jenis pekerjaan yang memiliki jam kerja lebih dari 10 jam dalam sehari. Rumah Sakit Umum Kota Salatiga memiliki 280 tempat tidur dan memiliki 820 karyawan medis maupun non medis. Mereka adalah petugas

kesehatan yang mana bisa dikatakan bekerja sepanjang waktu dan selalu melakukan pelayanan yang terbaik untuk para masyarakat umum. Demi menjaga kinerja karyawan, para karyawan rumah sakit dituntut untuk selalu siaga dalam memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat. Salah satu upaya untuk menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan sistem *Work Life Balance*. (Staff et al., 2020). Saat ini di era globalisasi dimana persaingan dalam dunia pelayanan kesehatan semakin pesat dan ketat. Hal ini yang mengakibatkan suatu sarana kesehatan harus terus berinovasi agar dapat mempertahankan pelayanan mereka. Dimana seringkali karyawan lebih mementingkan urusan pekerjaan dibandingkan urusan keluarganya atau bisa jadi sebaliknya. Disini kemungkinan tidak ada yang bisa diprioritaskan karena keduanya sangatlah penting di dalam kehidupan masing-masing individu.

Gejala *burnout* pada diri karyawan sendiri bisa ditandai dari beberapa hal, salah satunya adanya ketidaksesuaian antara apa yang diterima karyawan dari perusahaan, dan adanya sebuah persaingan antar sesama karyawan dan bisa berupa kurangnya dukungan dari atasan maupun lingkungan sekitar. (Muhamad Asrul, Arifin Andika P., Heber, 2022). Karyawan yang sudah kelelahan dan mengalami tekanan dalam pekerjaan juga bisa berpengaruh terhadap religiusitas mereka pada saat di lingkungan kerja. Dengan adanya religiusitas, seorang karyawan akan memiliki pegangan atau keyakinan yang kuat terhadap apa yang akan terjadi pada kehidupan manusia yang mana semata-mata semua adalah takdir Allah Swt.

Dikutip dari siaran pers BPMI Setpres menyebutkan kunjungan Jokowi tersebut untuk mengecek kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Namun Presiden Jokowi menegaskan untuk dapat memperbaiki pelayanan ke depannya walaupun sudah terbilang pelayanan Kartu Indonesia Sehat (KIS) dan BPJS Kesehatan sudah sangat baik. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Salatiga dinilai perlu memperbaiki kecepatan pelayanan, memperpendek antrean, dan fasilitas rumah sakit dikarenakan masih terdapat antrean yang berdesak-desakan dan tempat yang tidak memadai. Wali Kota Salatiga, Yasip Khasani yang menyampaikan di Forum Konsultasi Publik (FKP) pada Senin, 22 April 2024 yang mana menekankan untuk cepat tanggap dalam merespon kritik dan komplain masyarakat. Dengan adanya masukan dari masyarakat yang dijadikan masukan bisa meningkatkan kinerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Salatiga. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, *work life balance* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan dengan religiusitas sebagai variabel *moderating* pada karyawan Rumah Sakit Umum Kota Salatiga.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yakni kuantitatif. Dengan menggunakan jenis data primer dan instrumen penelitian yang disusun secara sistematis dan terstruktur, penelitian kuantitatif berguna untuk menganalisis jumlah populasi ataupun sampel tertentu. Hal tersebut memiliki tujuan untuk menganalisis dugaan sementara pada penelitian yang telah ditetapkan. Lokasi atau objek penelitian ini adalah di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Salatiga karena dianggap memiliki karyawan dengan kriteria yang sesuai dengan variabel penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner secara langsung, berisi pernyataan dan pertanyaan yang dilakukan pada bulan Juli 2024. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Kota Salatiga yang

berjumlah 870 karyawan, yang mana sudah termasuk karyawan medis dan non-medis. Teknik pengambilan sampel yang dipilih yaitu *probability sampling* (Rahayu, 2019) dengan kriteria : karyawan RSUD Kota Salatiga, karyawan yang sudah berkeluarga dan yang belum berkeluarga, berusia 18 – 64 tahun dan responden memiliki pendapatan. Metode yang digunakan dalam menentukan besaran sampel yaitu menggunakan rumus Slovin. Skala likert dalam penelitian ini menggunakan rentang 1 – 5 yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel (Admin_ojs, 2020). Peneliti menggunakan 5 (lima) variabel yaitu kinerja karyawan sebagai (Y) konflik peran ganda, *work life balance* dan *burnout* sebagai variabel (X1, X2, dan X3) dan religiusitas variabel (Z). Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji statistik yang digunakan yaitu uji koefisien determinasi, uji serempak (uji F), uji T parsial dan uji variabel moderasi dengan uji *MRA (Moderating Regression Analysis)* (Bank et al., 2021). Alat analisis data yang digunakan yaitu IMB SPSS versi 26.

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator
1.	Konflik Peran Ganda	a. Tekanan sebagai orang tua b. Tekanan perkawinan c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua e. Campur tangan pekerjaan (Wahab et al., 2019)
2.	<i>Work Life Balance</i>	a. Keseimbangan waktu b. Keseimbangan keterlibatan c. Keseimbangan kepuasan (Umiyati, 2021)
3.	<i>Burnout</i>	a. Kelehan fisik b. Kelelahan emosional c. Kelelahan mental d. Rendahnya penghargaan terhadap diri e. Depresionalisasi (Menurut Maslach 2007)
4.	Kinerja Karyawan	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketetapan waktu d. Jumlah Pekerjaan e. Kehadiran f. Kepemimpinan (Menurut Adhari 2020: 77)
5.	Religiusitas	a. Keyakinan b. Praktik agama c. Pengalaman d. Pengetahuan e. Pengalaman (Menurut Glock dan Stark)

Sumber : data olahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.326	2.347

Sumber : data olahan

Tabel 2 koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,356 maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa variabel Konflik Peran Ganda, Work Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Kota Salatiga yaitu sebesar 36% sedangkan sisanya sebesar 64% dari variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.654	4	64.664	11.738	.000 ^b
	Residual	468.246	85	5.509		
	Total	726.900	89			

Sumber : data olahan

Tabel 3 uji statistic F menunjukkan nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 kurang dari α (0,05), maka dari itu diperoleh keputusan bahwa variabel konflik peran ganda (X1), *work life balance* (X2), *burnout* (X3) dan religiusitas (Z) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Statistik t

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	19.259	2.285		8.428	.000
	Konflik peran ganda	-.009	.074	-.014	-.125	.901
	<i>Work life balance</i>	.101	.128	.090	.791	.431
	<i>Burnout</i>	.033	.064	.054	.505	.615

Sumber : data olahan

Pada tabel 4 uji statistic t diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh konflik peran ganda (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), menunjukkan hasil t hitung (1,579) < t tabel (1,662) dan nilai signifikan (0,118) > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka hasil dari H₁ ditolak.
2. Pengaruh work life balance (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), menunjukkan hasil t hitung (-0,471) < t tabel (1,662) dan nilai signifikan (0,639) > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa work life balance (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka hasil dari H₂ ditolak.

3. Pengaruh burnout (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), menunjukkan hasil t hitung (3,075) > t tabel (1,662) dan nilai signifikan (0,003) < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa burnout (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka hasil dari H3 diterima.
4. Pengaruh religiusitas (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil t hitung (5,791) > t tabel (1,662) dan nilai signifikan (0,000) < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa religiusitas (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka hasil dari H7 diterima.

Tabel 5. Hasil Uji MRA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	9.906	23.853		.415	.679
Konflik Peran Ganda	.342	.753	.400	.455	.650
<i>Work Life Balance</i>	.050	1.520	.034	.033	.974
<i>Burnout</i>	.005	.613	.007	.009	.993
X1.Z	-.010	.036	-.264	-.286	.776
X2.Z	-.006	.074	-.095	-.075	.941
X3.Z	.010	.029	.291	.334	.739
Religiusitas	.705	1.168	.535	.603	.548

Sumber : data olahan

Pada hasil Uji MRA di tabel 5 dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh *Konflik Peran Ganda* terhadap *Kinerja Karyawan* yang dimoderasi Religiusitas. Hasil analisis regresi moderasi menunjukkan bahwa variabel Religiusitas memiliki nilai signifikansi 0,548 > 0,05 dan variabel X1_Z (interaksi antara *Konflik Peran Ganda* dan Religiusitas) memiliki nilai signifikansi 0,776 > 0,05. Dan nilai B sebesar -0,010, maka berkesimpulan bahwa variabel *Religiusitas* tidak mampu memoderasi pengaruh variabel *Konflik Peran Ganda* terhadap *Kinerja Karyawan*. Maka hasil dari H4 ditolak.
2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Kinerja Karyawan* yang dimoderasi Religiusitas. Hasil signifikansi variabel Religiusitas adalah 0,548 > 0,05 dan variabel X2_Z (interaksi antara *Work Life Balance* dan Religiusitas) memiliki nilai signifikansi 0,941 > 0,05. Maka berkesimpulan variabel Religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh variabel *Work Life Balance* terhadap *Kinerja Karyawan*. Maka hasil dari H5 ditolak.
3. Pengaruh *Burnout* terhadap *Kinerja Karyawan* yang dimoderasi Religiusitas. Hasil signifikansi variabel Religiusitas adalah 0,548 > 0,05 dan variabel X3_Z (interaksi antara *Burnout* dan Religiusitas) memiliki nilai signifikansi 0,739 > 0,05. Maka berkesimpulan variabel Religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh variabel *Work Life Balance* terhadap *Kinerja Karyawan*. Maka hasil dari H6 ditolak.

Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dari hasil uji t parsial peneliti menyimpulkan bahwa Konflik Peran Ganda (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai

signifikan 0,118 yang artinya lebih dari 0,05 dan hasil t hitungnya adalah 1,579 yang artinya kurang dari hasil t tabel 1,662 dan nilai koefisiennya positif. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran ganda karyawan maka tidak berakibat pada kinerja karyawan pada RSUD Kota Salatiga. Dengan demikian hasil dari penelitian dapat dinyatakan bahwa H1 ditolak. Dari data responden berdasarkan usia, terdapat sebanyak 41% kebanyakan berusia 18 – 24 tahun yang mana usia tersebut belum berkeluarga. Hasil uji ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lidya Martha, Gregori Prahasta (2023) dalam penelitian mereka menghasilkan konflik peran ganda berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Dalam menghitung pengaruh Work Life Balance (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) dengan hasil uji hipotesis melalui uji t parsial yang dapat dilihat dalam tabel 4.14 yang telah disajikan oleh peneliti yang menunjukkan hasil pengaruh secara langsung dengan nilai t hitung – 0,471 yang mana kurang dari hasil t tabel 1,662 dan nilai koefisiennya 0,639 lebih besar dari 0,05 dengan hasil negatif dan tidak signifikan. Pada riset ini menunjukkan bahwa work life balance tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kota Salatiga. Semakin tinggi work life balance tidak dapat mengurangi jumlah kinerja karyawan yang terjadi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rochim Sidik (2019) yang menyimpulkan bahwa work life balance berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jawa Timur. Hasil ini bertentangan dengan penelitian oleh Muhamad Ekhsan, Yuan Badrianto (2021), yang mempunyai hasil pengaruh positif work life balance terhadap kinerja karyawan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa H2 ditolak.

Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan

Dalam mengamati hasil pengaruh Burnout (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil uji hipotesis uji t parsial yang dapat dilihat pada tabel 4.14 menghasilkan nilai signifikansinya 0,003 artinya kurang dari 0,05 dan t hitung sebesar 3,075 artinya lebih besar dari t tabel 1,662. Hal tersebut membuktikan bahwa burnout pada karyawan di RSUD Kota Salatiga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H3 diterima. Hasil dari riset ini membuktikan bahwa tingkat kelelahan mental, fisik dan emosional di tempat kerja yang dapat dikendalikan dan karyawan masih mampu mengatasi burnout dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sisca Triamanda Mutiara, Didin Hikmah Perkasa, Muhammad Al Faruq Abdullah, Wenny Desty Febrian, Setiyo Purwanto (2024) dengan hasil penelitian adanya pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan. Penelitian dilakukan kepada karyawan Depo Jakarta.

Religiusitas memoderasi Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji MRA menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda memiliki nilai signifikansi 0,650 atau lebih besar dari 0,05 dan variabel religiusitas memiliki nilai signifikansi 0,548 atau lebih besar dari 0,05. Hal ini didukung juga dengan variabel X1_Z (interaksi antara konflik peran ganda dan religiusitas) memiliki nilai signifikansi 0,776 artinya lebih besar dari 0,05. Maka berkesimpulan variabel religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh variabel

konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari tabel 4.18 nilai B sebesar -0,010, sehingga H4 yang menyatakan religiusitas mampu memoderasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan ditolak.

Religiusitas memoderasi Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji MRA menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki nilai signifikansi 0,548 atau lebih besar dari 0,05 dan variabel X2_Z (interaksi antara work life balance dan religiusitas) memiliki nilai signifikansi 0,941 artinya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh variabel konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian, work life balance pada karyawan RSUD Kota Salatiga dapat meningkatkan kinerja karyawan namun bukan karena adanya religiusitas, melainkan bisa dengan Islamic Work Ethnic. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Istiar Purnomo, Nasor Nasor dan Erike Anggraeni (2023). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 ditolak.

Religiusitas memoderasi Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan

Menurut analisis hasil uji MRA yang telah diperoleh, hasil dapat dilihat pada tabel 4.18 yang menghasilkan data Burnout memiliki nilai signifikansi sebesar 0,993 artinya lebih besar dari 0,05 dan nilai B dari variabel X3_Z (interaksi antara burnout dan religiusitas) sebesar 0,010. Dan hasil nilai signifikansinya 0,739 atau lebih besar dari 0,05. Sehingga dinyatakan bahwa hasil H6 ditolak. Berdasarkan survey yang telah dilakukan oleh peneliti, burnout dapat meningkatkan kinerja karyawan pada RSUD Kota Salatiga, namun hasil tersebut bukan karena religiusitas. Melainkan bisa saja Kepemimpinan di RSUD Kota Salatiga atau Penerapan Displin Kerja dan Motivasi Kerja.

Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil uji t parsial pada tabel 4.14 diperoleh hasil perhitungan t hitung sebesar 5,791 atau lebih besar dari hasil t tabel 1,662 dan nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Kota Salatiga. Artinya semakin tinggi tingkat religiusitas maka akan kinerja karyawan juga ikut meningkat. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Debi Novalia, Heri Junaidi dan Rinol Sumantri (2021) yang menyatakan hasil religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil dari H7 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, sehingga dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagaimana berikut :

1. Konflik Peran Ganda (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Hipotesis 1 ditolak.
2. *Work Life Balance* (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Hipotesis 2 ditolak.
3. *Burnout* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Hipotesis 3 diterima.

4. Religiusitas (Z) tidak mampu memoderasi pengaruh Konflik Peran Ganda (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Hipotesis 4 ditolak.
5. Religiusitas (Z) tidak mampu memoderasi pengaruh *Work Life Balance* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Hipotesis 5 ditolak.
6. Religiusitas (Z) tidak mampu memoderasi pengaruh *Burnout* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Hipotesis 6 ditolak.
7. Religiusitas (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Hipotesis 7 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiharto, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Pegawai Dan Akuntabilitas Kinerja Terhadap Kinerja Skpd Di Kabupaten Tabalong. *Kindai*, 16(1), 22–39. <https://doi.org/10.35972/kindai.v16i1.362>
- Bank, P., Syariah, U., Nurjanah, I., Bawono, A., & Bank, J. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Kepemilikan Institusional Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Pengungkapan Islamic Social Reporting Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderating Pada Bank Umum Syariah 2016-2020. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Kontemporer (JAKK)*, 4(2), 140–151. <https://doi.org/10.30596/jakk.v4i2.7177>
- Burhanuddin, T. D., Sjahrudin, H., & Mus, A. M. (2018). Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stres kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 1–18.
- Muhamad Asrul, Arifin Andika P., Heber, E. A. M. (2022). SENTRI : Jurnal Riset Ilmiah. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(3), 17–34.
- Rahayu, Y. N. (2019). *Statistika Pendidikan*. 6, 198.
- Staff, K., Pt, P., Tunggal, M., & Sukabumi, C. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Triatmanto, B., & Wahyuni, N. (2023). Konflik Peran Ganda Perempuan Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Pada Karyawan Bank. *Iqtishoduna*, 1(1). <https://doi.org/10.18860/iq.v1i1.20583>
- Umiyati. (2021). *Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PTPolychem Indonesia Tbk*. 4(1), 6.
- Wahab, A., Yasrie, A., & Anwar, M. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita (Studi Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 250–266.