

**PENGARUH PERAN GANDA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA:
PT. SMARTFREN TELECOM, TBK
CABANG YOGYAKARTA**



Disusun Oleh :

ARDYA IMANUELA KHARISMA PRIMA DHENINTA

11160024

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FALKUTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ardy Imannuela Kharisma Prima Dheninta
NIM : 11160024
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH PERAN GANDA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA:
PT.SMARTFREN TELECOM, TBK CABANG YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 17 Agustus 2021

Yang menyatakan



(Ardy Imannuela K.P.Dheninta)
NIM.11160024

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk memenuhi Sebagian Syarat – syarat

Guna memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun oleh :

ARDYA IMANUELA KHARISMA PRIMA DHENINTA

NIM : 11160024

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

“PENGARUH PERAN GANDA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT.SMARTFREN TELECOM, TBK CABANG YOGYAKARTA”

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

ARDYA IMANUELA KHARISMA PRIMA DHENINTA

11160024

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

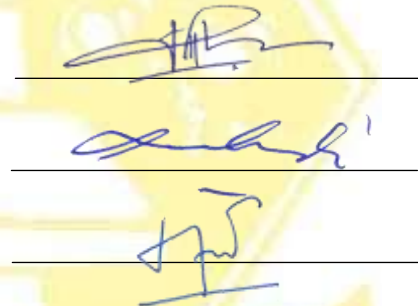
Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada tanggal (9 Agustus 2021)

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Ketua Tim Penguji/ Dosen Pembimbing)
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, SE, MT
(Dosen Penguji)



Yogyakarta, 26 Agustus 2021

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M.Si.

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul
“PENGARUH PERAN GANDA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT.SMARTFREN
TELECOM, TBK CABANG YOGYAKARTA”

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagai syarat untuk menjadi Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 8 Juli 2021



(Ardy Imannuela Kharisma Prima Dheninta)

1116004

HALAMAN MOTTO

“Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia.”

(Kolose 3:23)

“Vivas ut possis, quando non quis ut velis”

(“Hiduplah semampu anda, karena anda tidak bisa seperti yang anda inginkan”)

©UKDWN

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

- Tuhan Yesus Kristus. Karena atas berkat dan penyertaan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- Orang tua. Terima kasih untuk Mama dan Papa yang telah memberikan support, baik dari segi materiil atau imateriil sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- Dosen pembimbing, Ibu Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si. Terima kasih karena atas bimbingan beliau, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
- Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmunya selama kuliah.
- Teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah memberikan semangat serta dukungan bagi penulis.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Sumber Daya Manusia pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- 1) Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
- 2) Pihak Smartfren Cluster 9 (Yogyakarta) yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
- 3) Orang tua dan adik saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
- 4) Orang-orang terdekat saya yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan YME berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 5 Juli 2021

Ardya Imannuela Kharisma Prima Dheninta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
Latar Belakang.....	1
Rumusan Masalah.....	3
Batasan Penelitian.....	3
Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
Tujuan Penelitian.....	4
Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
Kajian Empiris.....	6
kajian Teoritis.....	8
Peran Ganda.....	8
Indikator Peran Ganda.....	9
Stres Kerja.....	9
Indikator Stres Kerja.....	10
Motivasi.....	11
Indikator Motivasi.....	12
Kinerja Karyawan.....	13
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.2.9 Penilaian kinerja.....	15
2.2.10. Indikator Kinerja Karyawan.....	17
Pengembangan Hipotesis.....	17
Kerangka konseptual Penelitian.....	18
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
Desain Penelitian.....	21
Identifikasi Variabel.....	22
Definisi Operasional Variabel.....	22
Teknik Pengumpulan Data.....	25
Jenis dan Sumber Data.....	26
Teknik Pengumpulan Sampel.....	27
Teknik Analisis Data.....	27
Metode Statistik Data.....	27

Uji Instrumen	28
Uji Validitas	28
Uji Reabilitas	29
Analisis Regresi Berganda	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
Analisis Deskripsi	33
Usia	33
Masa Kerja	34
Pendidikan Akhir	35
Uji Instrumen	36
Uji Validitas	36
Uji Reabilitas	40
Uji Hipotesis	41
Regresi linier Berganda	41
Hasil Uji Signifikan Secara Parsial	42
Uji Ignifikasi Secara Simultan	44
Hasil Uji Koefisien Determinasi	46
Pembahasan Hasil Data	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
Kesimpulan	49
Keterbatasan Penelitian	49
Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	53

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual Penelitian20

©UKDW

DAFTAR TABEL

1. Variabel Operasional dan Indikator Penelitian	23
2. Usia Responden.....	33
3. Masa Kerja Responden.....	34
4. Pendidikan Akhir	35
5. Hasil Uji Peran Ganda.....	37
6. Hasil Uji Stres kerja	37
7. Hasil Uji Motivasi Kerja	38
8. Hasil Uji Kinerja Karyawan.....	39
9. Hasil Uji Instrumen Penelitian	40
10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	41
11. Uji t	43
12. Uji f	45
13. Hasil Uji koefisien Determinasi R2	46

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	53
Lampiran 2 Hasil Data Kuisisioner	58
Lampiran 3 Hasil Pengolahan data SPSS	67

©UKDW

**PENGARUH PERAN GANDA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA:
PT. SMARTFREN TELECOM, TBK CABANG YOGYAKARTA**

**Ardy Imannuela Kharisma Prima Dheninta
11160024**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
Iammatear06@gmail.com**

ABSTRAK

Peran perempuan saat ini menjadi sangat berarti dalam sebuah keluarga. Banyak perempuan yang mengambil peran ganda untuk menopang perekonomian keluarga, bahkan menjadi tulang punggung keluarga. Dengan memikul dua tanggung jawab dalam menjalani peran ganda tentunya sangat mempengaruhi kinerja. Pengaruh peran ganda memungkinkan terciptanya tingkat stress kerja bagi karyawan perempuan. Stress kerja dan motivasi dari perusahaan dan dari keluarga (peran ganda) akan mempengaruhi kinerja karyawan perempuan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan perempuan pada PT. Smartfren Telecom, Tbk (cluster 9). Populasi pada kuesioner ini adalah 50 karyawan perempuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah stress kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar pada tingkat kinerja karyawan perempuan yang ada pada PT. Smartfren Telecom, Tbk pada cluster 9 (Yogyakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan tuntutan target dari perusahaan yang cukup besar dan wajib terpenuhi.

Kata Kunci: *Peran Ganda, Stress Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

**PENGARUH PERAN GANDA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA:
PT. SMARTFREN TELECOM, TBK CABANG YOGYAKARTA**

**Ardy Imannuela Kharisma Prima Dheninta
11160024**

**Department Management Faculty of Business
Duta Wacana Christian University
Iammatear06@gmail.com**

ABSTRACT

The role of women today is very meaningful in a family. Many women take on multiple roles to support the family's economy, and even become the breadwinner of the family. By assuming two responsibilities in carrying out a dual role, of course, greatly affects performance. The effect of multiple roles allows the creation of work stress levels for female employees. Work stress and motivation from the company and from the family (dual roles) will affect the performance of female employees.

This study uses quantitative methods. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to female employees at PT. Smartfren Telecom, Tbk (cluster 9). The population in this questionnaire is 50 female employees. The purpose of this study was to test whether work stress and work motivation have a major influence on the level of performance of female employees at PT. Smartfren Telecom, Tbk in cluster 9 (Yogyakarta). The results showed that job stress had no effect on employee performance. This is because the target demands of the company are quite large and must be met.

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

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja menjadi tolak ukur pencapaian sebuah perusahaan. Tuntutan perusahaan yang tinggi terhadap loyalitas karyawan dalam pencapaian kinerja tidak jarang memunculkan masalah. Salah satu permasalahan yang terjadi karena hal ini adalah terjadinya konflik peran. Adapun konflik peran yang sering terjadi adalah konflik peran ganda. Pada kenyataannya konflik peran ganda lebih banyak dialami oleh karyawan perempuan, terutama karyawan perempuan yang sudah berumah tangga.

Peran perempuan saat ini menjadi sangat berarti dalam sebuah keluarga. Banyak perempuan yang mengambil peran ganda untuk menopang perekonomian keluarga, bahkan menjadi tulang punggung keluarga. Selain memikul tanggung jawab sebagai seorang Ibu Rumah Tangga, kaum perempuan dewasa ini juga mengambil tanggung jawab sebagai seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan memikul dua tanggung jawab dalam menjalani peran ganda tentunya sangat mempengaruhi kinerja.

Beban pekerjaan untuk pencapaian target sesuai waktu yang ditetapkan (*deadline*) akan dapat membuat karyawan menjadi stres. Tingkat stress yang terjadi pada karyawan perempuan kemungkinan disebabkan oleh peran ganda yang dialami. Maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa stres dapat mempengaruhi tingkat kinerja.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat penting dalam pencapaian kinerja. Karyawan akan lebih bersemangat baik secara individu maupun secara team dalam bekerja untuk mencapai hasil yang diinginkan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan memaksimalkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja perusahaan (*jobdesk*) untuk menunjukkan tingkat kinerja tujuan perusahaan.

Penelitian Rina Indra Iswari dan Ari Pradhanawati (2018) dengan judul "*Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan*", menyatakan bahwa ada pengaruh antara peran ganda (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah terbukti, ada pengaruh stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah terbukti, terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan adalah terbukti, dan terdapat pengaruh antara peran ganda (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) perempuan adalah terbukti.

Pengaruh peran ganda memungkinkan terciptanya tingkat stress kerja bagi karyawan perempuan. Hal inipun berpeluang menurunkan motivasi kerja karyawan yang nantinya juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dan motivasi dari perusahaan dan dari keluarga (peran ganda) akan mempengaruhi kinerja karyawan perempuan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Smartfren Telecom, Tbk Cabang Yogyakarta.”

Rumusan masalah

Bertitik tolak ukur dari latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah:

1. Apakah Peran Ganda berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Smartfren Telecom, Tbk Cabang Yogyakarta?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Smartfren Telecom, Tbk Cabang Yogyakarta?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Smartfren Telecom, Tbk Cabang Yogyakarta?

Batasan Penelitian

. Berikut masing-masing pengertian dan indikator setiap variable yang diukur:

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Smartfren Telecom, Tbk Cabang Yogyakarta. Dalam penelitian ini, respondennya berjumlah 50 orang karyawan perempuan yang sudah berkeluarga.
2. Peran Ganda (X1) adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), dimana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja di antaranya (biasanya pada peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak bisa

dipenuhi secara optimal. Indikator yang digunakan dalam variabel peran ganda, yaitu: *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*.

3. Stres Kerja (X2) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Indikator yang digunakan dalam variabel stres kerja, yaitu: kondisi pekerjaan, peran, faktor interpersonal, perkembangan karier, struktur organisasi, tampilan rumah-pekerjaan.
4. Motivasi Kerja (X3) adalah semangat kerja yang terdapat dalam diri karyawan yang mampu menggerakkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan PT. Smartfren Telecom, Tbk Cabang Yogyakarta. Indikator motivasi kerja menurut Hertzberg, yaitu: *achievement*, *recognition*, *work it self*, *responsibilities*, *advancement*, *growth*.
5. Kinerja Karyawan (Y) adalah kemampuan karyawan PT. Smartfren Telecom, Tbk Cabang Yogyakarta untuk melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan dengan potensi diri yang dimiliki. Indikator yang menjadi ukuran kinerja, yaitu: ketepatan waktu, deskripsi pekerjaan, kualitas.

Tujuan dan kegunaan penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan PT. Smartfren Telecom, Tbk Cabang Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Smartfren Telecom, Tbk Cabang Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Smartfren Telecom, Tbk Cabang Yogyakarta.

Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama pendidikan sekaligus untuk memecahkan masalah yang diteliti atau yang dilihat pada obyek penelitian dan merupakan suatu cara untuk mengevaluasi kemampuan mahasiswa dalam menganalisis secara ilmiah di bangku kuliah, di masyarakat dan juga sebagai bahan bacaan di perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana yang nantinya dapat dipakai referensi dalam penelitian sejenis bagi mahasiswa lain.

2. Kegunaan Praktisi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan bagi pemimpin perusahaan maupun karyawan dalam menentukan langkah-langkah yang diambil dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Smartfren Telecom, Tbk Cabang Yogyakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan berkaitan dengan variabel peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Smartfren dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Berdasarkan dari data responden pengolahan data yang dilakukan kepada 50 responden diantaranya berdasarkan usia yang mendominasi pada usia 21-30 tahun dengan jumlah 21 orang, untuk masa kerja responden terbanyak pada <3 tahun dengan jumlah 28 orang dan untuk pendidikan yang paling mendominasi adalah SMU/K dengan jumlah responden 39 orang.
- b. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa peran ganda, stress kerja, dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih ada beberapa keterbatasan , diantaranya sebagai berikut :

- a. Penelitian hanya dilakukan di PT Smartfren Telecom,tbk cabang Yogyakarta . Sedangkan masih banyak cabang lain yang tersebar hampir di seluruh Indonesia.

- b. Berdasarkan data kuisisioner yang didapat sebanyak 50 responden. Penulis merasa masih kurang maksimal dengan data yang di dapat karena hanya mendapatkan data sebanyak 50 responden.
- c. Variabel yang digunakan dalam penelitian hanya sebagian kecil yang mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan sebenarnya masih banyak lagi variabel yang bisa digunakan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Setelah selesai melakukan sebuah penelitian maka ada beberapa hal yang dapat ungkapkan sebagai saran

- a. Bagi PT smartfren cabang yogyakarta diharapkan untuk memperhatikan problem yang ada pada karyawannya sehingga dapat menghasilkan dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi peneliti selanjutnya.

Diharapkan untuk menambah responden menjadi lebih banyak lagi agar dapat mendapatkan jawaban yang memuaskan dan juga mungkin dapat menambah variabel menjadi lebih banyak sehingga dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana yang terjadi di karyawannya agar perusahaan menjadi semakin maju dan berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Christi, Saeed ul hasan., Rafiq, M.Rahman, F., Junani., Nabi Bux., Ajmal.,M. 2010. Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. *Journal Academic*. Vol 10.hal 12-13.
- Hamali, A.Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iswari, Rina Indra dan Ari Pradhanawati. 2018. Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7 No. 2 September 2018. Pp. 83-94. P-ISSN: 2252-3294 E-ISSN: 2548-4923.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mawoli, M. A., & Babandako, A. Y. 2011. An evaluation of staff motivation, dissatisfaction and job performance in an academic setting. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 1.
- Nahwi, Wahyuni Awalya. 2017. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Wanita Karir dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT.

- Teleomunikasi Indonesia, Tbk. *Skripsi*. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Payo, Bunga Hidayah. 2019. Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Telecom, Tbk Medan Kota. *Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sari, Floriana. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Galeri Ciambulueit Hotel dan Apartement Bandung*. Universitas Pasundan.
- Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung.
- Triaryati, Nyoman. 2003. Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 5, No. 1, Maret 2003: 85 –96. Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra. <http://puslit.petra.ac.id/journals/management/>
- Yusuf, Burhanudin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&G*. Bandung: Alfabeta.