

Tampilan Kepemimpinan Milenial: Pendekatan Penelitian Kualitatif

Yumhi¹ Ahmad²

^{1,2} STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung, Indonseia

Article Info

Keywords:

*Stereotip kelompok;
Generasi Y; Kepemimpinan;
Gaya kepemimpinan;
Milenial.*

Abstract

Makalah ini menyelidiki bagaimana para pemimpin Milenial memandang diri mereka sendiri dalam peran kepemimpinan mereka dan apakah stereotip kelompok generasi berlaku dengan tingkat hierarki yang meningkat. Meskipun Milenial dan karakter mereka telah dibahas panjang lebar dalam literatur, ada kekurangan penelitian, yang menerapkan stereotip kohort generasi ke Milenial dalam konteks kepemimpinan. Pendekatan penelitian kualitatif eksplorasi diikuti, termasuk wawancara di 15 organisasi dari segmen industri yang berbeda di Banten. Data dianalisis melalui analisis kualitatif. Studi ini memberikan gambaran yang berbeda dari Milenial dalam posisi kepemimpinan. Sementara beberapa stereotip generasi dapat dikonfirmasi. Studi ini memberikan kontribusi wawasan baru tentang kepemimpinan Milenial dan tantangan organisasi untuk memungkinkan kemampuan kelompok generasi ini sebagai pemimpin berkembang. Arah untuk masa depan penelitian diuraikan untuk menyelidiki lebih lanjut fenomena ini.

Corresponding Author:

yumhiahmad@yahoo.co.id

©2020 EJSM. All rights reserved

Pendahuluan

Istilah 'Milenial' mengacu pada generasi yang disebut Generasi Y, lahir antara tahun 1980 dan 1995 (Würzburger, 2016). Mereka adalah salah satu generasi termuda saat ini dalam angkatan kerja dan akan mengikuti jejak Generasi X dan *Baby Boomers* yang akan segera pensiun, yang terdiri dari sejumlah besar karyawan di organisasi di seluruh dunia (Baker Rosa & Hastings, 2018; Las, 2020).

Ada penelitian akademis yang ekstensif tentang karakteristik kelompok generasi, dan dikatakan bahwa Generasi Y sangat berbeda dari generasi yang lebih tua dalam hal orientasi nilai, sikap terhadap pekerjaan, dan tujuan hidup mereka (Anderson et al., 2017; Bund et al., 2015; Hershatter & Epstein, 2010; Mayangdarastri & Khusna, 2020; Moon, 2014; Putriastuti & Stasi, 2019; Tapscott, 2008; Venter, 2017; Weldy, 2020).

Literatur sebelumnya menyebutkan sejumlah stereotip generasi yang terkait dengan Generasi Y, seperti harga diri yang tinggi, kebutuhan keamanan yang rendah (Anderts, 2011), permintaan umpan balik yang tinggi (Weldy, 2020), dan hubungan yang kuat dengan teknologi (Ozcelik, 2015). Karakteristik tersebut tidak hanya mencakup kesulitan organisasi dalam menghadapi Milenial, tetapi juga peluang besar untuk penciptaan nilai masa depan ketika Milenial diberi kesempatan untuk mengakselerasi kinerjanya (Stewart et al., 2017; Graen & Schiemann, 2013).

Milenial digambarkan sebagai generasi kunci untuk mendorong perubahan menuju masa depan yang lebih baik di dunia yang menghadapi berbagai tantangan ekonomi, politik, dan lingkungan (Hershatter & Epstein, 2010; Keszei, 2018). Akibatnya, organisasi ingin memanfaatkan

karakteristik unik Generasi Y dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan Milenial untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan mempertahankan daya saing organisasi di dunia yang cepat berubah dan sangat dinamis (Stewart et al., 2017; Weld, 2020).

Pada beberapa tahun terakhir, anggota pertama dari kelompok generasi ini telah membawa generasi sebelumnya ke posisi kepemimpinan mereka. Namun, bagaimana kaum Milenial bertindak dan melihat diri mereka sebagai pemimpin tidak dibahas dalam literatur (Chou, 2012; Keszei, 2018; Porter et al., 2019). Terlepas dari penelitian ekstensif tentang aspirasi pribadi Milenial, harapan pemberi kerja, dan bagaimana manajer dapat memimpin kelompok generasi ini (Mayangdarastri & Khusna, 2020; zcelik, 2015; Pinzaru et al., 2016; Putriastuti & Stasi, 2019; Valenti, 2019), literatur tidak memiliki kontribusi yang divalidasi secara empiris yang mengungkapkan bagaimana Milenial berperilaku sebagai pemimpin itu sendiri. Kesenjangan ini membatasi pemahaman tentang bagaimana akademisi dan praktisi dapat mendekati kelompok generasi ini dari perspektif kepemimpinan dan bagaimana organisasi dapat memperoleh manfaat dari para pemimpin Milenial.

Tujuan dari makalah ini adalah untuk berkontribusi pada literatur akademis dengan memberikan wawasan empiris tentang apakah stereotip generasi, yang menjadi sandaran sebagian besar literatur yang ada, terbukti pada tingkat hierarki yang lebih tinggi. Apakah stereotip ini benar atau akankah perspektif teoretis tentang kelompok generasi ini harus direvisi saat kaum Milenial mengambil alih peran di tingkat hierarki yang lebih tinggi.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian kualitatif dipilih untuk penelitian ini, yang sangat berguna jika tujuannya bukan untuk menjelaskan melalui angka, tetapi mengeksplorasi melalui dialog dan observasi (Flick, 2016; Maruster & Gijnsberg, 2013). Tentu saja, Milenial dan karakter mereka telah dibahas panjang lebar dalam literatur. Namun demikian, tujuan penelitian dari penelitian ini, persepsi diri Milenial, dan perilaku ketika mereka menjadi pemimpin sendiri, belum diselidiki. Dengan demikian, penelitian ini menyelidiki fenomena yang diteliti dengan baik yang mungkin perlu ditemukan kembali dalam konteks baru. Yang sudah ada sebelumnya dari bagian pengetahuan yang luas dan transformasi pengetahuan ini ke dalam konteks baru memerlukan campuran desain penelitian induktif dan deduktif.

Akibatnya, literatur yang ada memainkan peran kunci sebelum studi lapangan, karena agregasi literatur memberikan latar belakang yang diperlukan untuk mengkonfirmasi tujuan / kesenjangan penelitian, mendukung relevansi proposisi yang diturunkan dan kategori pengkodean, dan memastikan pemahaman yang lebih baik dari data yang dikumpulkan.

Proses deduktif penelitian kualitatif ini dikemukakan oleh Eisenhardt (1989) yang menguraikan manfaat dari spesifikasi apriori konstruksi (deduktif) untuk membentuk desain penelitian sementara memungkinkan penemuan yang tak terduga (induktif). Dengan demikian, memperkenalkan bahkan deduksi tingkat tinggi untuk pembuatan data dalam penelitian kualitatif tidak berlawanan dengan penemuan itu sendiri, meskipun mungkin bisa dibilang mengurangi sejauh mana eksplorasi dimungkinkan (Ali & Birley, 1999). Namun demikian, sebagai kontribusi eksplorasi pertama, pendekatan yang seimbang termasuk elemen induktif dan deduktif dipilih.

Tabel 1. Ringkasan ciri-ciri karakter stereotip Milenial.

P1	Milenial lebih memilih saluran komunikasi berbasis teknologi.
P2	Milenial bersedia menyuarakan pendapat mereka, memberi dan menerima umpan balik langsung.
P3	Milenial lebih suka beroperasi mengikuti pola pikir, daripada beroperasi secara berurutan.
P4	Milenial cenderung menghindari risiko dalam pengambilan keputusan.
P5	Milenial mengharapkan persyaratan dirumuskan dengan jelas.
P6	Milenial berfokus pada peningkatan efisiensi untuk eksistensi dalam masyarakat yang sangat kompetitif.

P7	Milenial menganggap hubungan dekat dengan figur otoritas dan hierarki datar sangat penting untuk pengembangan dan kepuasan profesional mereka.
P8	Milenial lebih suka mencapai tujuan secara mandiri.
P9	Milenial sangat menghargai pekerjaan yang bertujuan yang mencerminkan nilai-nilai mereka.
P10	Milenial didorong oleh inovasi.
P11	Milenial mengharapkan banyak kebebasan untuk beroperasi dengan cara yang mereka pilih.
P12	Milenial menghargai realisasi diri dan mengharapkan pelatihan lanjutan yang ditawarkan oleh pemberi kerja.
P13	Milenial dimotivasi oleh faktor ekstrinsik.

Dalam proses pencarian kasus-kasus yang relevan, para peserta wawancara penelitian ini direkrut dengan terlebih dahulu menghubungi perusahaan-perusahaan yang relevan tanpa pengetahuan sebelumnya. Hal ini menghasilkan sampel sebanyak 15 ahli. Semua wawancara dilakukan tatap muka antara bulan Januari dan April 2022 (lihat Tabel 2).

Tabel 2. Tinjauan wawancara yang dilakukan dengan Milenial di posisi kepemimpinan.

	Usia / JK (L/P)	Industri	Peran kepemimpinan dalam beberapa bulan/ <i>subordinates</i>	Durasi wawancara dalam menit
Ahli 1	26/L	Konstruksi	12/1	60
Ahli 2	30/P	Bahan Kimia	24/4	60
Ahli 3	31/P	Obat-obatan	48/5	60
Ahli 4	29/L	Logam	7/79	75
Ahli 5	28/L	Teknik Mesin	1/100	60
Ahli 6	24/L	Konstruksi Kendaraan	24/4	30
Ahli 7	29/L	Energi	30/3	60
Ahli 8	24/L	Perdagangan	10/100	60
Ahli 9	29/P	Logistik	9/7	45
Ahli 10	33/L	Informasi & Komunikasi	8/6	60
Ahli 11	30/L	Keuangan & Asuransi	90/60	45
Ahli 12	28/P	Real Estate dan Perumahan	36/4	60
Ahli 13	30/L	Layanan Perusahaan	12/11	60
Ahli 14	28/P	Jaminan Sosial	12/9	40
Ahli 15	29/P	Layanan Kesehatan & Sosial	7/21	60

Sebelum dilakukan wawancara, panduan wawancara berdasarkan tujuan penelitian, literatur yang telah diulas sebelumnya dan proposisi yang diturunkan dikembangkan untuk mengatur wawancara (lihat Tabel 3).

Pada langkah pertama, pertanyaan di samping proposisi yang disebutkan sebelumnya dikumpulkan. Pertanyaan-pertanyaan itu dirumuskan dengan hati-hati agar tidak mengarah pada jawaban. Pada langkah kedua, pertanyaan dikelompokkan ke dalam empat kategori utama: komunikasi, pengambilan keputusan, hubungan, dan motivasi. Untuk alasan induktif, pertanyaan lebih lanjut diajukan jika aspek baru muncul secara spontan selama percakapan (wawancara semi terstruktur).

Tabel 3. Panduan Wawancara

Komunikasi

Saluran komunikasi apa yang Anda gunakan setiap hari? Apakah Anda mengganti saluran berdasarkan topik? Budaya umpan balik seperti apa yang Anda kembangkan di tim Anda? Seberapa penting komunikasi terbuka di dalam dan di antara tingkat hierarki?

Pengambilan Keputusan

Bagaimana Anda membuat keputusan (proses)? Sendiri atau melibatkan orang lain? Apakah Anda mengikuti pola yang ditetapkan atau memutuskan ad hoc? Apa yang menjadi dasar keputusan Anda (keluasan informasi)?

Hubungan

Seberapa pentingkah kesuksesan pribadi bagi Anda? Seberapa penting hubungan untuk mencapainya di dalam dan di antara tingkat hierarki? Bagaimana Anda lebih suka mencapai tujuan Anda (sendiri atau dalam tim)?

Motivasi

Apa motivasi Anda bekerja di organisasi dan peran kepemimpinan ini (intrinsik/ekstrinsik)? Seberapa penting bagi Anda (a) untuk dapat berinovasi dan (b) bahwa perusahaan mempertimbangkan kebutuhan Anda (kebebasan untuk beroperasi, pengembangan pribadi, dll.)?

Pada awal setiap wawancara, peserta diberitahu bahwa persepsi dan sikap pribadi mereka terhadap pekerjaan dan kepemimpinan akan diselidiki, tetapi tidak ada referensi tentang kemungkinan perbedaan dengan rekan kerja lain yang akan dibuat. Ini memastikan bahwa peserta akan merespons secara terbuka dan tidak memihak dan mendorong jawaban spontan.

Untuk menganalisis data turunan dilakukan analisis isi kualitatif. Tujuan dari analisis isi adalah proses sistematis catatan komunikasi, yang diubah menjadi elemen teks dalam proses analisis, melalui proses reduksi parafrase, generalisasi, dan meringkas (Flick, 2016; Mayring, 2015).

Dengan menggunakan sistem kategori, analisis isi terutama ditujukan pada reduksi dan interpretasi teks (Flick, 2016). Transkrip wawancara ahli diperiksa oleh satu anggota tim sesuai dengan proposisi yang diturunkan secara teoritis 1-13, yang juga mewakili kategori untuk analisis. Dalam proses pengkodean, bagian-bagian teks dimasukkan ke dalam kategori tertentu ketika mereka mendukung konfirmasi atau penolakan suatu proposisi (deduktif). Selain itu, proses analisis memungkinkan munculnya wawasan baru dan teks dikodekan dan diatur menurut kategori yang secara tidak terduga terungkap (induktif), terutama ketika data tampaknya tidak mendukung proposisi.

Dalam proses ini, kategori-kategori secara terus menerus diperiksa ulang dalam beberapa langkah triangulasi data, bergerak bolak-balik antara teori dan empiris. Proses berulang ini menjamin landasan teoretis penelitian yang cukup dan mendukung validitas data yang diperoleh dalam kaitannya dengan tujuan penelitian, sambil mempertahankan kekuatan penelitian kualitatif yang terletak pada penemuan yang sebelumnya tidak diketahui (Maruster & Gijsenberg, 2013; Mayring, 2015).

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah pegawai pada kementerian agama kabupaten lebak yang berjumlah 84 orang..

Menurut (Sugiyono, 2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil dari populasi yang dianggap representatif (mewakili) yang sesuai dengan kriteria objek penelitian yang dibuat. Teknik pengambilan sampel responden dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel bertujuan (Purposive Sampling). Dimana sampel yang digunakan berjumlah 40 orang pegawai yang memiliki peran ganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Konflik Peran Ganda secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Kementerian Agama di Kab Lebak secara parsial. Berdasarkan hasil uji korelasi dengan nilai sig. (2-tailed) antara Konflik Peran Ganda (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,701 Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung 3.532 lebih besar (>) dari ttabel 1,68709 dengan nilai signifikan (0,01 < 0,05) yang artinya terdapat pengaruh antara (X1) terhadap (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H01 ditolak yang artinya variabel konflik peran ganda (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Iswari &

Pradhanawati, 2017) dengan judul “Pengaruh Peran Ganda dan Motivasi kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Jawa Tengah ”. (Roboth, 2015) dengan judul “Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kota Semarang. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Konflik Peran Ganda (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh stress kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kementerian Agama di Kab Lebak secara parsial. Berdasarkan hasil uji korelasi dengan nilai sig. (2- tailed) sebesar 0,615. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung 1.880 dimana lebih besar (>) dari ttabel 1,68709 dengan nilai signifikan (0,068 > 0.05) , yang artinya terdapat pengaruh antara (X2) terhadap (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H02 ditolak. Yang artinya variabel stress kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) tetapi tidak signifikan terhadap (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (riyanto indar & juana 2020) dengan judul Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bilitar dan dari jurnal (hanim maslatifa 2016) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Surabaya. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Konflik stress kerja (X2) berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kab Lebak secara simultan Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,53. Hasil uji f menunjukkan nilai fhitung sebesar 21.322 lebih besar (>) dari ftabel 2,86 dengan nilai signifikan (0,00<0,05) dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H03 ditolak. artinya variabel konflik peran ganda (X1) dan stress kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Iswari & Pradhanawati, 2017), dengan judul “Pengaruh Peran Ganda dan Motivasi kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Jawa Tengah” yang menyatakan bahwa Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. dan penelitian yang dilakukan oleh (Mashara et al., 2016) dalam judul “ pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat” yang menyatakan bahwa Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kab Lebak peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut, Variabel Konflik Peran Ganda (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kementerian Agama Kabupaten Lebak. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung 3.532 lebih besar (>) dari ttabel 1,68709 dengan nilai signifikan (0,01< 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H01 diterima yang artinya variabel konflik peran ganda (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupateb Lebak. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung 1.880 lebih kecil (>) dari ttabel 1,68709 dengan nilai signifikan (0,068 > 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H02 ditolak Hal ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) tetapi tidak signifikan terhadap (Y).

Variabel Konflik Peran Ganda (X1) Dan Stres Kerja (X2) secara bersama- sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kementerian Agama Kabupaten Lebak. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F atau uji simultan dimana terdapat nilai Fhitung sebesar 21.322 lebih besar (>) dari Ftabel 2,86 dengan nilai signifikan (0,00<0,05) dapat

disimpulkan bahwa H3 diterima dan H03 ditolak. artinya variabel konflik peran ganda (X1) dan stress kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Daftar Pustaka

- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. GAVA MEDIA :Yogyakarta.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Fahmi, I. (2018). Manajemen Kinerja. Bandung:ALFABETA.
- Ghozali Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariete. Semarang, Universitas Ponegoro.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2017). pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dinas pendapatan jawa tengah. Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, 1–10.
- Hanim Maslatifa (2016) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Surabaya urnal Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3
- Kartikasari, N., & Harini, S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan. Jurnal Visionida, 1, 59–72.
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia. PT RajaGrafindo persada, Depok.
- Mashara, S. L., Suwarsi, S., & Irfani, H. A. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dan Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas kesehatan provinsi sumatera barat”.. Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Bandung, 1034–1040.
- Nauli, A. T., & Pradopo, L. R. (2019). pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan RSPAD GATOT SOEBROTO. Manajemen & Bisnis Jayakarta, 01(1).
- Noor, J. (2014). Metodologi penelitian skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah. Kencana Prenamedia Group: Jakarta.
- Priyatno Duwi. (2014). SPSS22 Pengolahan Data Terpraktis. Yogyakarta : Anffsetdi
- Rikantika, R (2016). Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta) jurnal Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Riyanto indar & Juanah, (2020) Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Blitar
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 41(1), 9–15.
- Roboth, J. Y. (2015). Analisis work family conflict, stres kerja dan kinerja karyawan wanita berperan ganda pada Rusinta, A., Harsono, & Maryati, T. (2013). pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan pegawai wanita dengan stres kerja sebagai variabel pemediasi di dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset kabupaten kulon prago. Teori Bisnis Dan Implementasi, 1–30.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung:ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung:ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta.
- Wahyudi, & Hidayat, W. (2019). Manajemen konflik dan stres kerja dalam organisasi. Bandung:ALFABETA.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan majalah mother and baby. Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4(2), 41–55.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). Jurnal Ecoment Global, 2(1), 40. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>