



Role Ambiguity Terhadap Work Female Employee Melalui Job Stress Sebagai Variabel Intervening

Nita Hernita; Wulan riyadi; Melia Wida Rahmayani

Universitas Majalengka

Hernita.eldibba@gmail.com

ABSTRAK

Covid-19 memberikan perubahan secara menyeluruh termasuk sektor ekonomi. Indonesia mengalami perubahan signifikan. Perusahaan saat ini dan perkembangan yang pesat menuntut perempuan untuk mengambil alih dalam mengembangkan karier kerja, dan bahkan ada yang menjadi pemimpin organisasi. Berbeda dengan masa lalu persepsi yang menempatkan perempuan dianggap rendah dan cenderung mengalami diskriminasi dalam karir dan pekerjaan. Keikutsertaan perempuan dalam bekerja membawa konsekuensi negative negatif yang diakibatkan oleh konflik peran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai hubungan antara *role ambiguity* dan *Work Female Employee* yang di moderasi oleh *job stress*. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan program SPSS 21. Sampel penelitian karyawan Perempuan di kabupaten Majalengka yang berjumlah 100 karyawan. Hasilnya *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap *Work Female Employee*, *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *job stress*, *Job stress* berpengaruh negatif dalam hubungan antara *role ambiguity* dan *Work Female Employee* yang selanjutnya bisa dijadikan bahan kajian untuk penelitian tentang *Work Female Employee*.

Kata Kunci: *Ambiguity Role; Job Stress; Work Female Employee*

ABSTRACT

Covid-19 delivers change in a way comprehensive including sector economy . Indonesia experienced change significant . Current company this and rapid development _ demand Woman For take switch in develop career work , and even there is something to be leader organization . Different with the past placing perception Woman considered low and inclined experience discrimination in career and work . Opt-in Woman in Work bring negative consequences resulting from conflict role . Study This aim For know about connection between role ambiguity and Work Female Employee which is moderated by job stress . The analytical method used is multiple linear regression with the SPSS 21 program. Research sample Female employees in the district Majalengka , numbering 100 employees . The result role ambiguity influences negative towards Work Female Employees, Job stress influential negative in connection between role ambiguity and the next Work Female Employee Can made material study For study about Working Female Employees .

Keywords: *Ambiguity Role; Job Stress; Work Female Employee*

PENDAHULUAN

Pasca Covid-19 tatanan ekonomi dunia mengalami perubahan termasuk Indonesia didalamnya. Indonesia mengeluarkan kebijakan WFH yang disinyalir dapat menurunkan Tingkat penyebaran virus. Dalam pelaksanaannya WFH dapat memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terlihat output produk yang menurun dari berbagai Perusahaan yang ada di Indonesia. Penurunan produktivitas tersebut menyebabkan PHK sepihak pada karyawan. Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan RI, per 1 Mei, jumlah pekerja sektor formal yang telah dirumahkan akibat pandemi Covid-19 sebanyak 1.032.960 orang dan pekerja sektor formal yang di-PHK sebanyak 375.165 orang. Untuk pekerja sektor informal yang terdampak Covid-19 sebanyak 314.833 orang. Total pekerja sektor formal dan informal yang terdampak Covid-19 sebanyak 1.722.958 orang. Dari survei dihasilkan bahwa berdasarkan jenis pekerjaannya, sebanyak 32 % korban PHK berasal dari tenaga usaha jasa; 22% tenaga profesional/teknisi; 15% tenaga tata usaha; 13% tenaga produksi operator alat angkutan dan pekerja kasar; 9% tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan; dan 9% tenaga usaha penjualan (Indonesia Baik.id). Fenomena tersebut terjadi dengan dibarengi oleh penurunan kinerja karyawan.

Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan, pandemi berdampak terhadap kualitas pekerjaan Indonesia. Ini dilihat dari Kondisi Indeks Kualitas Pekerjaan (IKP) yang sebesar 43,78 pada Agustus 2020, turun 20,7% dari 55,23 pada Agustus 2019. Apabila dibandingkan dengan Februari, terdapat penurunan IKP Indonesia sebesar 20,7% dari 52,79 pada Februari 2020 menjadi 44,54 pada Februari 2021. Namun dalam rentang waktu Agustus 2020 hingga Februari 2021, terdapat perbaikan IKP sebesar 1,7% (katadata.co.id). Menariknya fenomena tersebut, muncul pada Era New Normal seperti ini yang seharusnya semua pihak saling bekerjasama untuk memulihkan Indonesia terutama pada aspek ekonomi. Sebagai gantinya perusahaan melakukan *recrutmen* untuk tenaga kerja Wanita. Penyerapan tenaga kerja Wanita yang tinggi mendiskrimansi karyawan pria Dimana Perusahaan lebih mempertahankan karyawan Wanita dengan alasan lebih teliti, loyal dan mampu bekerjasama dengan baik. Karyawan wanita yang menghadapi era new normal ini harus siap akan perubahan-perubahan pola kerja disamping tuntutan untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Namun, perubahan pola bekerja yang berubah karena adanya suatu krisis dapat menimbulkan *role ambiguity* dan akan berdampak pada hasil kerjanya.

Role Ambiguity adalah keadaan dimana perilaku yang terkait tidak mendapatkan peran yang jelas, tidak tepat, atau tidak sesuai bagi yang menjalankan peran tersebut (Michael J. Charter, 2016:1). *Role Ambiguity* cenderung terjadi ketika orang masuk pada situasi yang baru, seperti mengambil suatu tugas pekerjaan yang asing karena bimbang dengan harapan sosial dan tugasnya, atau karena pola kerja yang baru seperti pola kerja yang diterapkan sekarang ini adalah era new normal (Ahmad K, 2020). Penelitian yang dilakukan Bandura & Locke, 2003 dalam Gharibet al., (2016) memberikan gambaran bahwa Ketika karyawan mengalami *Role Ambiguity* mereka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu *job stress* merupakan hal yang dapat menimpa karyawan Wanita paling rentan ditemui. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. *job stress* dapat didefinisikan sebagai kesadaran atau gangguan perasaan pribadi karyawan sebagai akibat dari kondisi yang dirasakan atau kejadian di tempat kerja, berupa reaksi psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh tidak nyaman, tidak diinginkan, atau ancaman di lingkungan tempat kerja langsung karyawan (Montgomery 1996 dalam Jui-Chen 2008). Pekerjaan memberikan kondisi stress pada karyawan yang dapat mengakibatkan perubahan pada kinerja yang akan cenderung menurun. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan oleh peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Tujuan dari

penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh *Role Ambiguity* terhadap *Work Female Employee* dengan *job stress* sebagai *variable intervening*.

TINJAUAN TEORITIS

Role Ambiguity

Asumsi utama teori peran menjelaskan bahwa hak-hak laki-laki dan perempuan adalah yang diberikan oleh masyarakat, yang berimplikasi pada pelaksanaan kewajiban apa yang harus dilakukan yang seharusnya dilakukan dan apa yang tidak seharusnya dilakukan, serta terdapat ketidaksesuaian yang ditemukan dalam peran dalam pekerjaan dengan konteks peran dalam keluarga (Latip et al.) Bagi perempuan yang bekerja, peran mereka dalam tanggung jawab keluarga menjadi terganggu, tidak sesuai dengan harapan (Anugraha et al., 2020).

Role Ambiguity adalah keadaan dimana perilaku yang terkait tidak mendapatkan peran yang jelas, tidak tepat, atau tidak sesuai bagi yang menjalankan peran tersebut (Michael J. Charter, 2016:1). *Role Ambiguity* cenderung terjadi ketika orang masuk pada situasi yang baru, seperti mengambil suatu tugas pekerjaan yang asing karena bimbang dengan harapan social dan tugasnya, atau karena pola kerja yang baru seperti pola kerja yang diterapkan sekarang ini adalah era new normal (Ahmad K, 2020). *Role Ambiguity* muncul ketika individu tidak memiliki wewenang atau pengetahuan yang jelas tentang bagaimana melakukan pekerjaan yang ditugaskan (Idris & Dollard, 2014).

Role Ambiguity adalah ketika karyawan membutuhkan lebih banyak informasi tentang arah dan tujuan yang tepat dari peran yang dialami oleh karyawan, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. *Role Ambiguity* tercipta ketika ekspektasi peran harus dipahami dengan jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus dilakukan (Robbins & Coulter, 2015). *Role Ambiguity* terjadi ketika karyawan membutuhkan pengetahuan eksplisit tentang perilaku apa yang diharapkan dalam pekerjaan mereka. Individu membutuhkan panduan tentang tindakan apa yang harus dilakukan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Landy & Conte, 2015). Dengan kata lain, *Role Ambiguity* dapat dipahami sebagai sesuatu yang terjadi ketika karyawan perlu untuk mempelajari apa yang diharapkan karena kurangnya penjelasan atau pemahaman yang diberikan tentang pekerjaan yang harus dilakukan karyawan. *Role Ambiguity* biasanya dialami oleh karyawan baru yang belum cukup lama bekerja untuk menerima instruksi dari atasan atau mengamati dan mengikuti perilaku peran rekan kerja yang lebih senior. *Role Ambiguity* dapat diringkas sebagai kurangnya kejelasan dalam peran yang dimiliki oleh seorang karyawan diharapkan untuk dipenuhi. Situasi ini dapat menyebabkan kesalahpahaman tentang persyaratan pekerjaan, norma, aturan, dan prosedur (Judeh, 2011). *Role Ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Tjahjadi dan Cahyadi, 2021; Unguren & Arslan, 2021).

Job Stress

Menurut Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge (2013:629) stress adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.

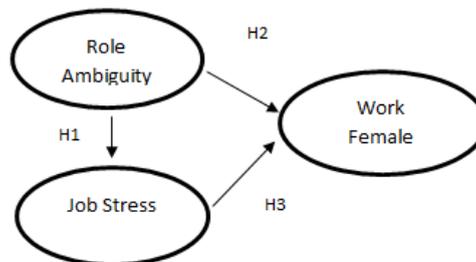
Job stress sebagai kesadaran atau gangguan perasaan pribadi karyawan sebagai akibat dari kondisi yang dirasakan atau kejadian di tempat kerja, berupa reaksi psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh tidak nyaman, tidak diinginkan, atau ancaman di lingkungan tempat kerja langsung karyawan (Montgomery 1996 dalam Jui-Chen 2008). Jika stress sudah

melewati titik optimal maka stress tersebut akan menjadi distress berupa pengalaman yang dirasakan terus-menerus hingga merasa kewalahan, tertindas, dan tidak mampu memenuhi tanggung jawab (Manzoor, A.2018).

Work Female Employee

Kinerja karyawan Wanita didefinisikan sebagai upaya ekstra yang dilakukan oleh karyawan wanita untuk mendorong proses penciptaan nilai di perusahaan dalam hal keberhasilan dan efektivitas organisasi (Sulich et al., 2021). Di sisi lain, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tanggung jawabnya di tempat kerja (Saleem et al., 2019). Menurut Christian (2021), kinerja karyawan adalah pencapaian aktual karyawan dibandingkan dengan kinerja yang diharapkan dari karyawan. Definisi ini menyimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh unit SDM selama waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, tidak dapat dipungkiri lagi. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa faktor kemampuan dan motivasi mempengaruhi pencapaian kinerja. Karyawan terdorong untuk memberikan yang terbaik ketika kinerja mereka dikaitkan dengan sikap mental mereka. Sikap mental karyawan harus dipersiapkan secara psikofisik (sikap mental, fisik, tujuan, dan situasi). Hal ini artinya seorang karyawan harus siap secara mental dan fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang harus dicapai, dan mampu menggunakan dan menciptakan situasi kerja.

Dari kajian literature diatas didapat model penelitian ini tergambar sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Kajian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) termasuk kedalam analisa multivariate karena melibatkan lebih dari dua variabel. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat, berbeda dengan analisis regresi yang bertujuan untuk peramalan endogenous variable (Y) atas exogenous variable (X) (Suliyanto,2011) dengan bantuan program SPSS versi 21 sebagai landasan dasar untuk mempermudah peneliti agar dapat mendapatkan jawaban pasti hasil pengaruhnya dan mengidentifikasi artikel ilmiah secara sistematis dengan langkah-langkah yang telah ditetapkan. Sumber data yang diambil dalam penelitian adalah data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner kepada 100 karyawan Wanita di Kabupaten Majalengka yang relevan dengan tema penelitian. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode survey dengan bantuan kuesioner. Uji hipotesis menggunakan uji t secara parsial dengan didahului analisis koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 1. Normalitas

Variabel	Asymp.sig	Batas	Keterangan
Residual	0,675	>0,05	Data Berdistribusi Normal

Sumber : Output SPSS 21, 2023

Berdasarkan Tabel 1. diatas dapat diketahui nilai asymp.sig sebesar $0,675 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

1. Analisis Tahap 1

Untuk menguji pengaruh role ambiguity terhadap job stress digunakan analisis regresi linier. Dalam model analisis regresi linier akan diuji secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas (p) $\leq 0,05$ artinya *role ambiguity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job stress*.

Ringkasan hasil analisis regresi linier yang telah dilakukan adalah sebagai berikut

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Tahap 1

Variabel	Beta	t Hitung	Sig	Keterangan
<i>Role Ambiguity</i> → <i>Job Stress</i>	1,686	6,789	0,000	Signifikan
<i>Job Stress</i> → <i>Work Female Performance</i>	-0,323	-3,431	0,003	Signifikan
<i>Role Ambiguity</i> → <i>Work Female Performance</i>	-0,356	-3,722	0,001	Signifikan
<i>Adjusted R Square</i>	0,463			

Sumber : Output SPSS 21, 2023

1). *Role Ambiguity* Berdasarkan uji hipotesis parsial, diperoleh nilai t- hitung sebesar 6,789 koefisien regresi (beta) 1,686 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data Dimana nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa *Role Ambiguity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job stress. Ini menunjukkan semakin tinggi *Role Ambiguity* yang terjadi pada karyawan wanita di Industri Kabupaten Majalengka maka akan tinggi pula tingkat *job stress* nya.

2). *Job stress* Berdasarkan uji hipotesis parsial, diperoleh nilai t- hitung sebesar -3.431 koefisien regresi (beta) -0.323 dengan probabilitas (p) = 0,003. Berdasarkan hasil olah data Dimana nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa job stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work female performance*. ini menunjukkan semakin tinggi job stress pada karyawan wanita di Industri Kabupaten Majalengka maka akan mengakibatkan kan turunnya *work female performance*.

3). Berdasarkan uji hipotesis ke tiga, diperoleh nilai t- hitung sebesar -3.722 koefisien regresi (beta) -0.356 dengan probabilitas (p) = 0,001. Berdasarkan hasil olah data Dimana nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa *role ambiguity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work female performance*. ini menunjukkan semakin tinggi *role ambiguity* akan mengakibatkan menurunnya *Work Female Employee* pada karyawan wanita di

Industri Kabupaten Majalengka.

Koefisien Determinasi (R²)

Besar pengaruh *Role Ambiguity* secara parsial terhadap *job stress* ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,463. Artinya, 46,3% *Job Stress* dipengaruhi oleh *Role Ambiguity*.

Analisis Jalur

1. Pengaruh Tidak Langsung *Role Ambiguity* terhadap *Work Female Employee* melalui *Job Stress* sebagai Variabel Intervening dengan Membandingkan Nilai Koefisien Regresi. Berikut ini adalah nilai koefisien regresi untuk mengetahui apakah *Job Stress* mampu memediasi *role ambiguity* terhadap *Work Female Employee* dengan cara mengkalikan nilai koefisien antara *Job stress* terhadap *Work Female Employee* dengan nilai koefisien *Job stress* terhadap *Work Female Employee* dan hasil dari perkalian koefisien tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien dari *role ambiguity* terhadap *Work Female Employee*, hasilnya sebagai berikut :

a. Koefisien regresi *role ambiguity* terhadap *Work Female Employee* sebesar -0,356

b. Koefisien regresi *role ambiguity* terhadap *job stress* sebesar 1,686

c. Koefisien regresi *job stress* terhadap *Work Female Employee* sebesar -0,323

d. Hasil perkalian pengaruh tidak langsung: $1,686 \times -0,323 = -0,5446$ Dari hasil interpretasi di atas dapat dijelaskan bahwa nilai pengaruh langsung dari *role ambiguity* terhadap *Work Female Employee* sebesar -0,356 sedangkan nilai koefisien pengaruh tidak langsung *role ambiguity* terhadap *Work Female Employee* melalui *job stress* sebagai variabel intervening sebesar -0,5446, dapat diartikan bahwa *job stress* mampu memediasi antara *role ambiguity* terhadap *Work Female Employee* karena nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai koefisien pengaruh langsung.

Pembahasan

1. *Role Ambiguity* berpengaruh positif terhadap *Job Stress*. Kurangnya pengarahan yang cukup atau kejelasan tujuan-tujuan serta tugas tugas bagi orang-orang dalam peranan kerja mereka dapat menyebabkan timbulnya situasi penuh stress dan yang cenderung menimbulkan konflik. Menurut Schermerhorn et al. (2011), *Job stress* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tinggi rendahnya tuntutan tugas, konflik peran atau ambiguitas peran, hubungan antar pribadi yang buruk, atau cepat lambatnya kemajuan karir. Hasil ini sejalan dengan penelitian Satrini dkk (2017) *Role Ambiguity* mempengaruhi *Job stress* secara positif dan signifikan.
2. *Role Ambiguity* berpengaruh negatif terhadap *work female Performance*. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Celik (2013) menyatakan bahwa hasilnya menunjukkan adanya pengaruh negatif ambiguitas peran terhadap *work female Performance*, kurangnya informasi tentang tujuan, harapan, arahan dan kejelasan tugas kepada karyawan akan menurunkan kinerja dari karyawan. Penelitian yang dilakukan Hutasuhut dan Reskino (2016) juga menyatakan pengaruh negatif dan signifikan antara *Role Ambiguity* terhadap kinerja karyawan.
3. *Job stress* berpengaruh negatif terhadap *work female Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ini diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016) hasil analisis yang diperoleh juga menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan *Job stress* terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Role Ambiguity* terhadap *Work Female Employee* melalui *Job stress* sebagai Mediasi. Dari hasil interpretasi di atas dapat dijelaskan bahwa nilai pengaruh langsung dari *Role Ambiguity* terhadap *Work Female Employee* mampu memediasi antara *Role Ambiguity* terhadap *Work Female Employee* karena nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai koefisien pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ini diterima. Seorang karyawan yang mengalami kekaburan peran atau *Role Ambiguity* yang diakibatkan oleh kurangnya informasi tentang pekerjaannya akan mengalami *Job stress* karena tuntutan dari dirinya sendiri yang harus menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan yang tidak disertai dengan informasi yang jelas dari pekerjaannya akan mengakibatkan hasil kerja atau kinerjanya tidak akan efektif dan dapat dikatakan terjadi penurunan kinerja. Penelitian ini mempunyai hasil yang tidak sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan Yasa (2017) menyatakan bahwa *Job stress* tidak dapat memediasi pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil temuan ditemukan faktor utama yang cenderung kuat menyebabkan *Work Female Employee* antara lain, role ambiguity melalui job stress, sebagai variable intervening. Faktor tersebut menjadi trend yang dibahas pada penelitian betemakan tentang *work female employee*. Penelitian ini tentu memiliki keterbatasan, terkait faktor dari *role ambiguity* yang ditemukan hendaknya pimpinan memperhatikan *Job stress* yang dialami oleh karyawan Wanita. Hal ini perlu diperhatikan agar *job stress* tersebut menjadi berkurang, dan wanita bekerja dengan penuh kenyamanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Carter, M. J., & Harper, H. 2016. Role Ambiguity. Encyclopedia of Family Studies, January, 1– 3. <https://doi.org/10.1002/9781119085621.wbefs040>
- Ahmad, Z. dan D. Taylor. 2009. Commitment to Independence by Internal Auditors: The Effects of Role Ambiguity and Role Conflict. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 24 (9), pp. 889 – 925
- Anugraha, I. S., Alwi, A., & Susanti, G. (2020). Manajemen Konflik dalam Pelaksanaan Program Gerakan Mamuju Mapping di Kabupaten Mamuju. *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*, 6(1), 35–48. <https://doi.org/10.31947/jakpp.v6i1.8185>
- Idris, M. A., & Dollard, M. F. (2014). Psychosocial safety climate, emotional demands, burnout, and depression: a longitudinal multilevel study in the Malaysian private sector. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 291.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=Cbz6nQEACAAJ>
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2015). Man, Work, and Organizations: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. *Industrial and Labor Relations Review*, 27(3), 476. <https://doi.org/10.2307/2521637>
- Tjahjadi, K., & Cahyadi, F. P. (2021). the Influence of Time Pressure, Role Ambiguity, Workload and Lack of Motivation on Employee Performance. *Media Bisnis*, 12(2), 153–160. <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.920>
- Unguren, E., & Arslan, S. (2021). The effect of role ambiguity and role conflict on job performance in the hotel industry: The mediating effect of job satisfaction. *Tourism and Management Studies*,

17(1), 45–58. <https://doi.org/10.18089/TMS.2021.170104>

- Sulich, A., Sołoducho-Pelc, L., & Ferasso, M. (2021). Management styles and decision-making: Pro-ecological strategy approach. *Sustainability* (Switzerland), 13(4), 118. <https://doi.org/10.3390/su13041604>
- Judeh, M. (2011). Role Ambiguity and Role Conflict as Mediators of the Relationship between Orientation and Organizational Commitment. *International Business Research*, 4(3), 171–181. <https://doi.org/10.5539/ibr.v4n3p171>
- Christian, F. (2021). The Influence of Leadership, Motivation and Work Environment on Employee Performance in Nduga Regency, Papua Province. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (MANOR)*, 3(0411).
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. (2020). The effect of double role conflict (work family conflict) on female worker's performance with work stress as the intervening variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 418–428. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.10.65>
- Hikmah. (2017). Pengaruh konflik peran ganda, kebijakan kehidupan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja melalui Job stress pada tenaga kerja wanita sektor industri di kota batam. *Jurnal Optima*, 1(2), 15.
- Irawanto, D. W., Noermiyati, & Primasari, D. (2015). The Effect of Occupational Stress on Work Performance of Female Employees: Study in Indonesia. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 11(4), 336–345. <https://doi.org/10.1177/2319510x15602970>
- Rusinta, A., Harsono, & Maryati, T. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Job stress Sebagai Variabel Pemeditasi Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulon Progo. *Statistical Field Theor*, 53(9), 1689–1699.
- Sutanto, E. M., & Wiyono, F. K. (2017). Analysis of the Effects of Role Overload and Role Conflict on Performance through Job Stress as a Mediating Variable in the Cellular Phone Trading Centers in Surabaya. *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, 19(3), 405–414. <https://doi.org/10.14414/jebav.v19i3.517>
- Widyani, A., & Sugianingrat, I. (2015). Effect of multiple role conflict on job satisfaction with the mediation role of stress. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(5), 868–870
- Saleem, M. A., Bhutta, Z. M., Nauman, M., & Zahra, S. (2019). Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment: An emerging economy perspective. *International Journal of Bank Marketing*, 37(1), 303–322. <https://doi.org/10.1108/IJBM-02-2018-0037>
- <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiyoavQlt6DAxUGSWwGHUwEC2YQFnoECA0QAQ&url=https%3A%2F%2Ffindonesiabai.k.id%2Finfografis%2Flangkah-pemerintah-lindungi-pekerja-phk-saat-pandemi&usq=AOvVaw0G11VakAU2h8P4SYWZ7cTa&opi=89978> 49. Diakses 04 Januari 2024 : pukul 08.50-08.53.
- <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/02/kualitas-pekerjaan-indonesia-menurun-akibat-pandemi>. Diakses 04 Januari 2024 : pukul 09.00-09.05