

**PENGARUH *TRIPLE ROLES CONFLICT*, DUKUNGAN SUAMI,
PENGEMBANGAN KARIR, DAN GAJI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PEREMPUAN DI BANK SYARIAH**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH
GELAR STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

ILMA LATIFATUL BADRIYAH

NIM. 21108020106

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2025

**PENGARUH *TRIPLE ROLES CONFLICT*, DUKUNGAN SUAMI,
PENGEMBANGAN KARIR, DAN GAJI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PEREMPUAN DI BANK SYARIAH**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH
GELAR STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:

Ilma Latifatul Badriyah

NIM. 21108020106

Dosen Pembimbing:

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I

NIP: 19910919 201503 2 008

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2025



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1589/Un.02/DEB/PP.00.9/10/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH *TRIPLE ROLES CONFLICT*, DUKUNGAN SUAMI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN DI BANK SYARIAH

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ILMA LATIFATUL BADRIYAH
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020106
Telah diujikan pada : Rabu, 10 September 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 68ec7f3d76278



Penguji I

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 68db4a2fc2e27



Penguji II

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 68db3df37dde5



Yogyakarta, 10 September 2025
UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 68f5a2102676c



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PRODI PERBANKAN SYARIAH
Jl. Marsda Adisucipto Telp./Fax. (0274) 512840 YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
Di-Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ilma Latifatul Badriyah

NIM : 21108020106

Judul Skripsi : **Pengaruh *Triple Roles Conflict*, Dukungan Suami, Pengembangan Karir dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Bank Syariah**

Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 25 Agustus 2025
Pembimbing,

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I
NIP. 19910919 201503 2 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ilma Latifatul Badriyah
NIM : 21108020106
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh *Triple Roles Conflict*, Dukungan Suami, Pengembangan Karir, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Bank Syariah”** adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya terdapat pada penyusun. Demikian, surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 25 Agustus 2025



Ilma Latifatul Badriyah
21108020106

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ilma Latifatul Badriyah
NIM : 21108020106
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Dengan mengemban ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Triple Roles Conflict*, Dukungan Suami, Pengembangan Karir, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Bank Syariah”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 25 Agustus 2025



Ilma Latifatul Badriyah
21108020106

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

QS Al-Baqarah: 286

“Tertinggal bukan berarti gagal, lambat bukan berarti tidak bisa, setiap manusia mempunyai jalan dan takdir masing-masing”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, rahmat dan keberkahannya kepada saya, sehingga saya sampai pada titik ini untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Dengan ucapan hamdalah, skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya Abah Badri dan Umi Nur Hamimah. Abah dan Umi yang selalu mendoakan untuk kebaikan anak-anaknya, selalu memberikan kasih sayang, cinta, dukungan, dan motivasi. Menjadi suatu kebanggaan memiliki orang tua yang mendukung anaknya untuk mencapai cita-cita.

Kepada teman-teman yang memberikan dukungan dan motivasi. Terimakasih sudah menjadi tempat bercerita dan berkeluh kesah penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Dan kepada diri saya sendiri. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan diri sendiri sampai ada di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terimakasih tetap menjadi manusia yang mau berusaha dan tidak lelah mencoba.

Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Serta untuk almamater tercinta, UIN Sunan Kalijaga.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)

ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

مُتَعَدِّدَة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
------	---------	---------------

عَلَّة	Ditulis	'illah
الأولياء كرامة	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهليّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>

قول	Ditulis	<i>Qaul</i>
-----	---------	-------------

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعِدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
شَكَرْتُمْ لَنَا	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan judul **“Pengaruh *Triple Roles Conflict*, Dukungan Suami, Pengembangan Karir, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Bank Syariah”**. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafaatnya di yaumul qiyamah nanti.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini dengan kerendahan hati penulis bermaksud menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah ikut berperan dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., K.CA., ACPA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, M.E.I. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan maupun masukan selama proses penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K. selaku Dosen Penasihat Akademik.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh perkuliahan.
7. Seluruh Pegawai Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Seluruh pimpinan serta karyawan BPR Syariah Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta, Bank BTN Syariah KC Yogyakarta, dan BPR Syariah Bangun Drajat Warga yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.
9. Cinta pertama dan panutanku, Abah Badri. Beliau adalah orang yang sangat hebat dan amat saya sayangi. Beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan dan doa sehingga penulis mampu menyelesaikan studi sampai sarjana. Dan beliau adalah yang menjadi sumber semangat untuk menjalani kehidupan yang berat ini.
10. Pintu surgaku, Umi Nur Hamimah. Terimakasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat, dan doa yang diberikan selama ini. Terimakasih atas nasehat yang diberikan, terimakasih atas kesabaran hati menghadapi penulis yang keras kepala. Beliau menjadi penguat dan pengingat paling hebat. Terimakasih sudah menjadi tempatku pulang.
11. Kedua saudara kandungku. Khoirotul Inayah, dan Mohammad Habib Al Hidayat. Terimakasih atas doa, usaha, motivasi, dan dukungan material yang telah diberikan kepada adik terakhir ini.
12. Sahabat terbaik saya, Aisyah, Isti, aurel, Laily, Nadia. Terimakasih sudah menjadi sahabat yang baik yang telah memberi semangat serta motivasi selama masa perkuliahan hingga saat ini.
13. Seseorang pemilik NIM 23300011030. Terimakasih telah hadir, menjadi teman bertukar pikiran, yang selalu memberi inspirasi, tempat berkeluh kesah, dan menjadi *support system* penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas waktu dan tenaga yang telah diberikan kepada penulis.
14. Keluarga KKN 114 kelompok 266. Terima kasih untuk pengalaman pengabdian yang sangat berkesan dan penuh pembelajaran yang menyenangkan.
15. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga, terkhusus teman-teman Perbankan Syariah 2021 yang mendukung dan berjuang bersama.

16. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
17. Last but not least diri saya sendiri yang mampu dan sudah berjuang dan bertahan hingga saat ini.

Semoga Allah SWT. senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dari berbagai pihak dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, Aamiin.

Yogyakarta, 25 Agustus 2025



Ilma Latifatul Badriyah
21108020106

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR GRAFIK	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori	10
1. <i>Human Capital Theory</i>	10
2. Kinerja Karyawan	13
3. <i>Triple Roles Conflict</i>	16
4. Dukungan Suami	26
5. Pengembangan Karir	28

6. Gaji	30
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Pemikiran.....	38
D. Pengembangan Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Populasi dan Sampel	46
C. Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data	47
D. Definisi Operasional Variabel	48
E. Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	55
B. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	61
1. Uji Validitas Konvergen	62
2. Uji Validitas Diskriminan.....	63
3. <i>Composite Reliability</i> , <i>Cronbach's Alpha</i> , dan AVE	64
4. Uji Kolinearitas	65
C. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	67
1. Uji Koefisien Determinasi	67
2. Pengujian Hipotesis	68
3. <i>Effect Size</i>	70
D. Pembahasan.....	72
1. Pengaruh <i>Triple Roles Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Bank Syariah.....	72
2. Pengaruh Dukungan Suami Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Bank Syariah	76
3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Bank Syariah.....	79
4. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Bank Syariah.....	82

BAB V PENUTUP	86
A. Kesimpulan	86
B. Implikasi Penelitian.....	87
C. Saran.....	88
D. Keterbatasan Penelitian.....	89
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Skala Likert	48
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkeluarga	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan Suami	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Konvergen	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Diskriminan	63
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Composite Reliability</i> , <i>Cronbach's Alpha</i> dan AVE	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Kolinearitas	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis	68
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Effect Size</i>	71
Tabel 4.14 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	72
Tabel 4.15 Ringkasan Jawaban Responden Variabel X1	75
Tabel 4.16 Ringkasan Jawaban Responden Variabel X2	78
Tabel 4.17 Ringkasan Jawaban Responden Variabel X3	81
Tabel 4.18 Ringkasan Jawaban Responden Variabel X4	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 4.1 Model Penelitian Outer Model.....	67
Gambar 4.2 Model Penelitian Inner Model.....	70



DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak.....	56
---	----



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *triple roles conflict*, dukungan suami, pengembangan karir, dan gaji terhadap kinerja karyawan perempuan di perbankan syariah Yogyakarta. Permasalahan yang diangkat berawal dari adanya tantangan peran ganda yang dijalani perempuan bekerja, serta pentingnya dukungan keluarga, kesempatan pengembangan karir, dan kompensasi yang memadai bagi peningkatan kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 34 responden yang bekerja di Bank BTN Syariah Cabang Yogyakarta, BPR Syariah Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta, dan BPRS Bangun Drajat Warga. Analisis data dilakukan menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *triple roles conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan, yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden mampu mengelola peran ganda tanpa menurunkan kinerja. Dukungan suami juga tidak berpengaruh signifikan, meskipun mayoritas responden menyatakan mendapatkan dukungan yang baik. Sebaliknya, pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, yang menegaskan pentingnya program peningkatan kompetensi, pelatihan, dan kesempatan promosi dalam mendorong kinerja optimal. Selanjutnya, gaji juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, di mana kompensasi yang memadai mampu meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan perempuan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa faktor internal organisasi seperti pengembangan karir dan gaji lebih menentukan kinerja karyawan perempuan dibandingkan faktor eksternal seperti konflik peran dan dukungan suami. Hasil ini dapat menjadi pertimbangan manajemen perbankan syariah dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja karyawan melalui strategi pengembangan karir dan pemberian kompensasi yang sesuai.

Kata Kunci : *Triple Roles Conflict*, Dukungan Suami, Pengembangan Karir, Gaji, Kinerja Karyawan Perempuan, Perbankan Syariah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of triple roles conflict, husband's support, career development, and salary on the performance of female employees in Islamic banking institutions in Yogyakarta. The research problem arises from the challenges of multiple roles experienced by working women, as well as the importance of family support, career opportunities, and adequate compensation in improving work performance. A quantitative approach was employed using a survey method with 34 respondents from Bank BTN Syariah Yogyakarta Branch, BPR Syariah Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta, and BPRS Bangun Drajat Warga. Data analysis was carried out using SEM-PLS. The results indicate that triple roles conflict has no significant effect on female employees' performance, suggesting that most respondents were able to manage multiple roles without diminishing their productivity. Similarly, husband's support does not significantly influence performance, although most respondents acknowledged receiving strong support. In contrast, career development has a significant positive effect on performance, emphasizing the importance of training, competence improvement, and promotion opportunities in enhancing work outcomes. Furthermore, salary was also found to have a significant positive effect, where adequate compensation motivates and improves the productivity of female employees. Overall, this study highlights that internal organizational factors, such as career development and salary, play a more decisive role in determining female employees' performance than external factors, such as role conflict and spousal support. These findings provide managerial implications for Islamic banking institutions in formulating employee performance enhancement strategies through effective career development programs and fair compensation policies.

Keywords: *Triple Roles Conflict, Husband's Support, Career Development, Salary, Female Employees' Performance, Islamic Banking*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang menentukan perkembangan dan keberhasilan suatu perusahaan (Chaerunnisa, 2024). Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara efektif menjadi faktor kunci agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam konteks ini, karyawan perempuan memiliki peran yang semakin signifikan. Penelitian Masharyono & Sumiyati (2021) menunjukkan bahwa perempuan mampu menunjukkan kinerja tinggi di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja, seiring dengan perubahan sosial dan tuntutan ekonomi yang menjadikan tanggung jawab nafkah kini tidak hanya dipikul oleh laki-laki (Yanto dkk., 2023; Annisa dkk., 2022).

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan terus meningkat dari 54,52 persen pada 2022 menjadi 55,41 persen pada 2024. Peningkatan ini menegaskan bahwa perempuan semakin aktif dalam mendukung perekonomian nasional. Namun demikian, peningkatan jumlah perempuan yang bekerja tidak serta merta menghilangkan tantangan yang mereka hadapi. Perempuan pekerja sering kali harus menjalani peran ganda, bahkan peran rangkap tiga, yaitu sebagai pekerja profesional, ibu rumah tangga, dan anggota masyarakat. Kondisi ini disebut dengan *triple roles conflict* (Rina Indra, 2018), yang apabila tidak dikelola

dengan baik dapat menimbulkan stres, kelelahan, hingga penurunan kinerja (Nasekhah, 2017).

Sektor perbankan, termasuk perbankan syariah, menghadapi tantangan tersendiri karena karakteristik pekerjaannya menuntut dedikasi tinggi, target yang ketat, serta pelayanan prima kepada nasabah (Pakkawaru, 2021). Kondisi ini menimbulkan tekanan yang cukup besar bagi karyawan, khususnya perempuan, yang harus membagi waktu antara tanggung jawab profesional dan keluarga. Penelitian Hasanah & Suharmono (2016) juga menegaskan bahwa beban kerja perbankan seringkali menuntut lembur dan fleksibilitas, yang menambah kompleksitas tantangan bagi karyawan perempuan.

Melihat fenomena tersebut, penulis memilih topik ini karena relevansinya dengan kondisi aktual perempuan pekerja di Indonesia, khususnya di sektor perbankan syariah. Saat ini, semakin banyak perempuan yang terjun ke dunia kerja formal, tetapi mereka tetap tidak lepas dari tuntutan peran domestik dan sosial yang melekat. Hal ini menyebabkan perempuan sering berada pada posisi dilematis, di satu sisi dituntut untuk berprestasi dalam karier, sementara di sisi lain tetap harus memenuhi ekspektasi keluarga dan masyarakat. Perbankan syariah dipilih sebagai konteks penelitian karena memiliki tuntutan kerja yang relatif tinggi, serta karakteristik unik berupa keharusan menjalankan prinsip syariah dalam setiap aspek operasionalnya. Di samping itu, penelitian mengenai kinerja karyawan perempuan di bank syariah masih jarang dilakukan, sehingga penelitian ini memiliki nilai kebaruan sekaligus signifikansi praktis yang kuat. Dengan demikian, topik ini penting

untuk diteliti karena menyangkut keseimbangan peran perempuan, keberlanjutan kinerja organisasi, serta kontribusi akademik dalam memperkaya literatur terkait.

Dalam konteks ini, beberapa literatur mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang diyakini memengaruhi kinerja karyawan perempuan, yaitu *triple roles conflict*, dukungan suami, pengembangan karir, dan gaji (Triatmanto, 2023; Rosyidawanty, 2018; Dalimunte dkk, 2019; Hisnidah & Solekah, 2023). *Triple roles conflict* menggambarkan kondisi benturan peran yang dialami perempuan karena harus menjalani tanggung jawab sebagai pekerja, istri, sekaligus anggota masyarakat. Ketika konflik peran meningkat, konsentrasi, energi, dan waktu yang dimiliki karyawan perempuan untuk bekerja berkurang sehingga berpotensi menurunkan kinerja (Ardiansyah & Nawangsih, 2023). Sebaliknya, apabila perempuan mampu mengelola peran ganda dengan baik, maka mereka justru dapat menjadi lebih disiplin dalam manajemen waktu dan produktivitas.

Dukungan suami juga menjadi faktor penting yang mampu mengurangi beban psikologis akibat *triple roles conflict*. Dukungan dapat berupa dukungan emosional, moral, maupun praktis seperti berbagi peran dalam mengurus rumah tangga. Menurut teori *social support*, dukungan pasangan berperan sebagai penyangga (*buffer*) terhadap stres kerja, sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kinerja perempuan (Ardiansyah & Nawangsih, 2023). Dengan adanya dukungan suami, karyawan perempuan dapat lebih fokus pada pekerjaan tanpa mengabaikan tanggung jawab domestik.

Selain itu, pengembangan karir juga memegang peranan penting. Perempuan cenderung memiliki motivasi lebih tinggi apabila organisasi menyediakan jalur karir yang jelas, pelatihan, serta kesempatan pengembangan diri. Menurut Hidayat (2015), perencanaan karir yang baik meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta komitmen karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja. Sebaliknya, terbatasnya kesempatan karir bagi perempuan sering kali menyebabkan stagnasi motivasi dan menurunkan produktivitas.

Terakhir, gaji atau kompensasi finansial merupakan faktor klasik yang tetap relevan hingga saat ini. Menurut teori kebutuhan Maslow, gaji merupakan pemenuhan kebutuhan dasar yang mendorong individu untuk bekerja. Shyreen dkk. (2022) menegaskan bahwa gaji yang memadai tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial, tetapi juga berperan sebagai pengakuan atas kontribusi karyawan. Dalam konteks perempuan, gaji memiliki makna ganda: sebagai sumber ekonomi keluarga sekaligus sebagai simbol penghargaan sosial terhadap peran produktif mereka. Dengan demikian, gaji yang layak mendorong peningkatan motivasi, komitmen, dan kinerja perempuan.

Meskipun telah banyak penelitian mengenai kinerja karyawan perempuan, terdapat gap penelitian yang signifikan. Sebagian besar studi meneliti faktor tunggal seperti dukungan keluarga, beban kerja, atau kompensasi finansial secara terpisah, dan hanya sedikit yang mengkaji pengaruh kombinasi dari *triple roles conflict*, dukungan suami, pengembangan karir, dan gaji. Selain itu, sebagian besar penelitian fokus pada sektor perbankan konvensional, sementara karakteristik bank syariah berbeda.

Karyawan bank syariah tidak hanya dituntut untuk mencapai target kinerja, tetapi juga harus memastikan seluruh aktivitas operasional sesuai dengan prinsip syariah, yang menambah kompleksitas tantangan kerja bagi perempuan. Dengan kata lain, dinamika kinerja karyawan perempuan di bank syariah belum banyak diteliti secara komprehensif. Hal ini menimbulkan kebutuhan mendesak untuk mengkaji bagaimana faktor-faktor tersebut bekerja secara simultan dalam konteks yang unik ini.

Urgensi penelitian ini semakin kuat ketika mempertimbangkan implikasi praktisnya. Dari sisi manajerial, pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perempuan di bank syariah akan membantu manajemen merancang kebijakan SDM yang lebih responsif, misalnya dalam hal fleksibilitas kerja, dukungan keluarga, program pengembangan karir, dan skema kompensasi yang adil. Dari sisi akademik, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur terkait kinerja perempuan dengan menyoroti konteks unik perbankan syariah dan pendekatan analisis terhadap empat faktor yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini bukan hanya penting secara teoritis, tetapi juga memiliki nilai aplikatif tinggi dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan perempuan.

Penelitian ini melibatkan tiga bank syariah di Yogyakarta, yaitu Bank BTN Syariah Cabang Yogyakarta, BPR Syariah Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta, dan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Pemilihan ketiga bank ini didasarkan pada representasi level perbankan syariah di Indonesia: Bank BTN Syariah sebagai bank nasional yang berafiliasi dengan BUMN, BPR

Syariah Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta, dan BPRS Bangun Drajat Warga sebagai lembaga keuangan mikro berbasis syariah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika kinerja karyawan perempuan pada berbagai skala institusi perbankan syariah, mulai dari bank berskala nasional hingga lembaga keuangan mikro.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengambil judul: “Pengaruh *Triple Roles Conflict*, Dukungan Suami, Pengembangan Karir, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Bank Syariah.”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas, maka dapat diperoleh beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *triple roles conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perempuan di bank syariah?
2. Apakah dukungan suami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perempuan di bank syariah?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perempuan di bank syariah?
4. Apakah gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perempuan di bank syariah?

C. Tujuan Penelitian

Bedasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dikemukakan di atas, maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh *triple roles conflict* terhadap kinerja karyawan Perempuan di bank syariah.
2. Untuk menjelaskan pengaruh dukungan suami terhadap kinerja karyawan Perempuan di bank syariah.
3. Untuk menjelaskan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Perempuan di bank syariah.
4. Untuk menjelaskan pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan Perempuan di bank syariah.

D. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan terkait adanya *triple roles conflict* serta faktor gaji yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat menyusun kebijakan dan peraturan yang mendukung peningkatan serta mendorong

produktivitas pegawai, khususnya bagi karyawan perempuan di lingkungan kerja.

3. Bagi pembaca, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan informasi untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.
4. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian dengan topik tentang kinerja karyawan Perempuan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mengetahui gambaran yang jelas mengenai isi dan juga materi yang dibahas dalam penelitian ini, maka penulis menjabarkan sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN: Bab ini memaparkan latar belakang yang melandasi dilaksanakannya penelitian, perumusan masalah yang menjadi fokus penelitian, tujuan yang hendak dicapai, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA: Kajian pustaka berisi uraian mengenai landasan teori yang relevan dengan permasalahan penelitian, meliputi teori tentang kinerja karyawan, *triple roles conflict*, dukungan suami, pengembangan karir, serta gaji, beserta aspek-aspek lain yang berkaitan dengan kelima variabel tersebut. Selain itu, bab ini juga mencakup pembahasan mengenai penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, serta kerangka teoritis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN: Bab ini menjelaskan metodologi yang digunakan dalam penelitian, mencakup pendekatan dan jenis penelitian,

populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN: Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh, disertai analisis data secara deskriptif serta pembahasan yang mengacu pada temuan penelitian.

BAB V PENUTUP: Bab penutup berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan pembahasan, serta saran yang dapat diberikan berdasarkan temuan penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *triple roles conflict*, dukungan suami, pengembangan karir, dan gaji terhadap kinerja karyawan perempuan pada perbankan syariah di Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa tidak semua faktor yang diasumsikan memengaruhi kinerja terbukti signifikan. *Triple roles conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan, yang menunjukkan bahwa tingkat konflik peran ganda yang dialami responden relatif rendah dan mereka mampu mengelola peran profesional dan domestik secara efektif. Demikian pula, dukungan suami, meskipun mayoritas responden menilai positif, tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, karena faktor internal seperti motivasi dan komitmen kerja serta tekanan pekerjaan lebih dominan memengaruhi produktivitas. Sebaliknya, pengembangan karir dan gaji terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan. Program pengembangan karir yang baik, termasuk pelatihan, mentoring, dan peluang promosi, meningkatkan kemampuan, motivasi, dan komitmen karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja. Pemberian gaji yang sesuai dan memadai juga terbukti meningkatkan motivasi dan produktivitas, menegaskan pentingnya kesejahteraan finansial sebagai faktor strategis dalam kinerja karyawan perempuan di perbankan syariah.

B. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting, yaitu:

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkaya literatur terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan perempuan dalam perspektif perbankan syariah. Temuan bahwa *triple roles conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengindikasikan bahwa dalam konteks budaya dan sosial Yogyakarta, peran ganda perempuan dapat dikelola dengan baik sehingga tidak selalu berdampak negatif. Hal ini memperluas pemahaman dalam teori *work-family conflict* dan *women's triples roles* yang selama ini cenderung menekankan sisi negatif. Selain itu, hasil bahwa pengembangan karir dan gaji berpengaruh signifikan mempertegas teori motivasi kerja dan *human capital theory*, bahwa investasi organisasi pada kompetensi dan kesejahteraan karyawan berdampak nyata pada produktivitas.

2. Implikasi Praktis bagi Perbankan Syariah

Bagi lembaga perbankan syariah, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia yang fokus pada dua aspek utama: pengembangan karir dan kompensasi. Bank syariah sebaiknya menyediakan jalur karir yang jelas, pelatihan berkelanjutan, serta sistem promosi yang adil agar karyawan perempuan termotivasi dan mampu meningkatkan kinerja. Dari sisi kompensasi, gaji yang kompetitif dan sesuai beban kerja perlu diprioritaskan agar karyawan merasa dihargai dan loyal.

terhadap perusahaan. Selain itu, meskipun *triple roles conflict* dan dukungan suami tidak berpengaruh signifikan, bank tetap perlu menciptakan kebijakan *work-life balance* seperti jam kerja fleksibel, program kesehatan mental, serta dukungan cuti keluarga.

3. Implikasi Praktis bagi Karyawan Perempuan

Bagi karyawan perempuan, penelitian ini menegaskan bahwa partisipasi aktif dalam program pengembangan karir akan membantu meningkatkan kompetensi sekaligus kinerja. Perempuan juga perlu secara mandiri mengelola peran ganda melalui manajemen waktu yang baik, agar peran domestik dan profesional tetap seimbang. Dukungan dari keluarga, meskipun tidak berpengaruh langsung secara statistik, tetap penting secara psikologis untuk menjaga motivasi kerja.

4. Implikasi Empiris

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perempuan dalam sektor perbankan syariah maupun industri lain. Peneliti berikutnya dapat memperluas variabel, misalnya dengan menambahkan aspek budaya organisasi, spiritualitas kerja, atau kepemimpinan, untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

C. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar perbankan syariah terus memperkuat program pengembangan karir yang jelas, adil, dan

terstruktur, termasuk menyediakan pelatihan rutin, mentoring, dan peluang promosi yang transparan, untuk meningkatkan kinerja karyawan perempuan secara berkelanjutan. Perusahaan juga perlu mempertimbangkan pemberian gaji yang kompetitif dan seimbang dengan tanggung jawab pekerjaan agar motivasi dan produktivitas tetap tinggi. Meskipun *triple roles conflict* dan dukungan suami tidak terbukti memengaruhi kinerja secara langsung, perusahaan sebaiknya tetap mengimplementasikan kebijakan *work-life balance* seperti fleksibilitas jam kerja, cuti yang memadai, dan program dukungan keluarga, guna menjaga kesejahteraan psikologis karyawan. Selain itu, karyawan perempuan disarankan untuk terus memanfaatkan program pengembangan karir dan mengelola peran ganda secara efektif untuk menjaga kinerja optimal.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Keterbatasan jumlah responden. Jumlah sampel penelitian hanya 34 responden dari populasi karyawan perempuan yang telah menikah pada tiga bank syariah di Yogyakarta. Hal ini disebabkan karena karyawan perempuan yang sudah menikah di bank syariah relatif terbatas jumlahnya, sehingga tidak semua kuesioner yang disebarkan dapat kembali sesuai target. Kondisi ini membatasi kemampuan generalisasi temuan ke populasi yang lebih luas, khususnya perbankan syariah di tingkat nasional.

2. Kendala akses dan penolakan dari institusi. Dalam proses pengumpulan data, peneliti menghadapi kesulitan akses ke beberapa bank syariah, bahkan terdapat bank yang menolak memberikan izin penelitian. Hambatan ini berdampak pada terbatasnya variasi responden yang bisa terwakili dalam penelitian.
3. Keterbatasan instrumen penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner tertutup, sehingga pemahaman yang diperoleh hanya sebatas jawaban terstruktur. Pendekatan ini membatasi eksplorasi terhadap pengalaman subjektif, motivasi personal, maupun faktor psikologis lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan.
4. Keterbatasan indikator variabel. Meskipun judul penelitian menggunakan istilah *triple roles conflict* yang secara konseptual mencakup tiga ranah utama (keluarga, pekerjaan, dan sosial), indikator yang digunakan dalam kuesioner lebih banyak merefleksikan konflik kerja–keluarga (*work–family conflict*). Akibatnya, dimensi peran sosial-religius yang juga menjadi bagian dari triple roles tidak tergali secara mendalam dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian cenderung menekankan aspek konflik pekerjaan dan keluarga, sementara peran sosial hanya menjadi konteks tambahan yang tidak terukur secara langsung.
5. Keterbatasan variabel yang diteliti. Penelitian ini hanya memfokuskan analisis pada empat variabel, yaitu *triple roles conflict*, dukungan suami, pengembangan karir, dan gaji. Padahal, faktor lain seperti kepemimpinan,

budaya organisasi, motivasi intrinsik, dan sistem penghargaan juga berpotensi signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan, namun tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah responden, menjangkau lebih banyak lembaga keuangan syariah, mengembangkan indikator triple roles conflict yang lebih komprehensif dengan memasukkan dimensi sosial-religius secara eksplisit, menambahkan variabel lain yang relevan, serta mempertimbangkan penggunaan pendekatan kualitatif atau mixed methods agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan perempuan menjadi lebih mendalam dan komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of applied psychology*, 81(4), 411.
- Adjiputra, H. W. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Work-Family Conflict Pada Wanita Karir. *Psibernetika*, 16(1).
- Adolph, K. E., & Kretch, K. S. (2015). Gibson's theory of perceptual learning. *International encyclopedia of the social & behavioral sciences*, 10(2), 127-134.
- Afiza, N. (2021). The Effect Of Salary And Working Period On Employees Performance At UED-SP Bengkalis Sub-District. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis Seri Manajemen, Investasi dan Kewirausahaan*, 1(2), 82-93.
- Agustina, D., Nurhidayati, A., & Damayanti, A. I. (2025). Pengaruh Kompensasi finansial, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan Konveksi Dhea Hijab. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(2), 1219-1223.
- Ahmad, Z., dan D. Taylor. 2009. "Commitment to Independence by Internal Auditor: The Effects of Role Ambiguity and Role Conflict." *Managerial Auditing Journal*, Vol. 24, No. 9, pp. 899-925.
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Alfero, F. E., Taroreh, R. N., & Saerang, R. T. (2021). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, promosi jabatan, dan gaji terhadap kinerja pegawai di kantor otoritas bandar udara wilayah VIII Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 1082-1092.
- Alfiz, A., Widadi, B., Negara, I. S. M., & Savitri, F. M. (2019). Analisis Penyebab Permasalahan Kinerja Karyawan Dengan Interrelationship Diagram (Studi Kasus Di Stikes Harapan Bangsa Purwokerto). *Solusi*, 17(2).
- Ali, M. M. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian. *JPIB: Jurnal Penelitian Ibnu Rusyd*, 1(2), 1-5.

- Ardiansyah, M. W., & Nawangsih, E. (2023, August). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Work-Family Conflict pada Perawat Wanita di RSUD Kota Bandung. In *Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 3, No. 2, pp. 836-844).
- Arfidianingrum, D. (2013). Hubungan antara adversity intelligence dengan work-family conflict pada ibu yang bekerja sebagai perawat. *Developmental and Clinical Psychology*, 2(2).
- Asbari, M., Purwanto, A., Sudargini, Y., & Fahmi, K. (2020). The effect of work-family conflict and social support on job satisfaction: a case study of female employees in Indonesia. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 32-42.
- Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex roles*, 53, 453-471.
- Badan Pusat Statistik. (2022). Jumlah Angkatan Kerja 2022-2024. Retrieved from Badan Pusat Statistik: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin - Tabel Statistik - Badan Pusat Statistik Indonesia
- Bandono, A., Nugroho, S. H., Suharyo, O. S., & Susilo, A. K. (2022). The influence of salary, work facilities, and leadership factors on employee performance. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 100(21), 6311-6321.
- Barokah, A. N., & Hermawati, Y. (2019). Konsep Diri Perempuan Bali Melawan Patriarki dalam Novel Tempurung Karya Oka Rusmini. *Nusa: Jurnal Ilmu Bahasa dan Sastra*, 4(2), 262-271. <https://doi.org/10.14710/nusa.14.2.262-272>
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press. <http://dx.doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>
- Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset).
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Cicik, R. (2020). Analysis of employee performance of banking companies: a case in Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 101(5), 39-46.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Dahyu, S. R., Prahara, S. A., Setyaningtyas, A. D. A., (2021) Dukungan Pasangan dan Subjective Well-Being Pada Ibu yang Menerapkan Work From Home di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Spirit*, 11(2), 111-117.
- Dalimunthe, R. Z., Sholih, S., & Khairun, D. Y. (2019). Peranan Dukungan Suami Terhadap Kematangan Karir Dosen Wanita FKIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *Jurnal Penelitian Bimbingan dan Konseling*, 4(2).
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Dwiyanti, S., & Puji, K. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BRI Kanwil Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(2).
- Ertanto, Y. D., & SUHARNOMO, S. (2011). *Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan dengan self esteem sebagai variabel intervening (studi pada PDAM Kabupaten Grobogan)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Fadhilah, C. N., & Gunawan, A. (2024). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT Lion Motor Indonesia. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 489-493.
- Fauzi, A., & Oktarina, L. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463-473.

- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 36–47. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.485>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hair, J.F. Jr, Sarstedt, M., Ringle, C.M. and Gudergan, S.P. (2017), *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling*, Sage, Thousand Oaks.
- Handayani, A. (2021). Pengembangan modul dukungan suami untuk mencapai keseimbangan kerja-keluarga. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 5(1), 17-30.
- Handayani, S. L., Putri, S. T., & Soemantri, B. (2018). Gambaran Dukungan Suami Dalam Pemberian ASI Eksklusif. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 1(2), 116-124.
- Hanna, E., & Firnanti, F. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. *Jurnal bisnis dan akuntansi*, 15(1), 321624.
- Harahap, A. (2024). Peran Perempuan Sebagai Tulang Punggung Dalam Memenuhi Kebutuhan Keluarga. *Jurnal Kajian Gender dan Anak*, 8(1), 01-12.
- Hardisman. (2020) Analisis Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM) (Langkah Praktis SmartPLSTM 3.3 dengan Penerapan Pada Penelitian Kesehatan). Yogyakarta: CV. Bintang Surya Madani.
- Hartini, A., (2023). Penilaian Kinerja
- Hidayat, A. S. (2015). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi (studi kasus pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 334-341.
- Hidayat, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Solok. *Himmah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 6(2), 553-567.

- Hisnidah, M., & Solekah, N. A. (2023). Analisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, work life balance dan flexible work space terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kc Malang. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(2), 303-315.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Di PT Phapros Tbk Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 184-193.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83-94.
- Jalil, A., & Sabrina, R. (2021). Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Tingkat Kinerja Karyawan pada Bank MEGA SYARIAH KC PALU. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 3(1), 46-56.
- Johnson, R.R. (2012), "Police officer job satisfaction: a multidimensional analysis", *Police Quarterly*, Vol. 15 No. 2, pp. 157-176
- Juliandi, A., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kaur, R. (2024). Influences of Work Stressors and Family Support: the Mediating role of Job Performance. *Vilakshan – XIMB Journal of Management*, 22(1): 100-115. 10.1108/XJM-09-2023-0196
- Komalasari, Y., Krismawintari, N. P. D., & Utama, I. G. B. R. (2020). Female nurse performance model based on triple roles conflict and job stress in pandemic COVID-19. *Technium Soc. Sci. J.*, 10, 448.
- Lestari, A., & Listyawati, L. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 3(1), 46-69.
- Masharyono, M. Analisis Kinerja Pegawai Dilihat Dari Gender. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 6(1), 6-10.
- Moser, C. O.N.(1993). *Gender Planning and Development – Theory, Practice, and Training*. New York: Routledge.
- Mubaraq, A., & Muthalib, D. A. (2025). Pengaruh Work Family Conflict, Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bank Sultra Kantor Pusat. *Journal of Economic and Business*, 8(1), 97-109.

- Mukrodi, E. S., & Sugiarti, E. (2022). Analisis Dampak Pengembangan Karier terhadap Kinerja dengan Melihat Peran Pelatihan, Pengalaman dan Kompetensi Kerja. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen E-ISSN*, 2598, 4950.
- Nasekhah, A. D. (2017). Pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di tempat kerja di lpp rri yogyakarta. *Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 1(2), 137-149.
- Nasution, F. N., Mariatin, E., & Zahreni, S. (2018). The influence of career development and organizational culture on employee performance. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(01), 57-65.
- Norbadiah, N., & Avriyanti, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 3(2), 845-856.
- Pasaribu, D., & Saputra, B. W. (2025). The Influence of Training and Career Development on Employee Performance at Bank Mandiri Retail Collection and Recovery Unit Regional Java Bali. *Journal of Social Research*, 4(2), 115-127.
- Pradipta, T. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah (BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah. *E Jurnal Katalogis*, 5(7), 27-35
- Pranowo, P. (1993). Tenaga Kerja Wanita: Peranannya dalam Pembangunan Ekonomi. *Cakrawala Pendidikan*, 82507.
- Prayogi, R. W. S. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2).
- Purnomo, K. S. H., Lustono., Tatik, Y. (2021). The Effect of Role Conflict, Role Ambiguity and Job Stress on Employee Performance. *Economic Education Analysis Journal*, 10(3), 532-542.
- Purwanto, A. (2021). Managing Performance and Work-Family Conflict Through Social Support. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*.
- Puspitasari, A., & Puspita, F. D. (2023). Pengaruh Gaji, Bonus, Dan Tunjangan Kesehatan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Sinar Terang. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 3(4), 321-330.

- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The effect of compensation, work environment, and work motivation on employee productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 212-215.
- Rahayu, K. D. A., Gorda, A. A. N. O. S., Gorda, A. A. N. E. S., & Gorda, A. A. A. N. S. R. (2020). Triple Roles Conflict: Equity of Work-Family Life Balinese Women's. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 4249-4271.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66-79.
- Rosyidawaty, S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat.
- Rustiningsih, K. D. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji Dan Loyalitas Sebagai Variabel Utama. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 5(4), 349-361.
- Saman, A., & Dewi, E. M. P. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan dukungan suami terhadap stres konflik peran ganda dan kepuasan perkawinan pada wanita karir. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 2(2), 93-101.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17
- Shobri, A. Q. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik (Doctoral dissertation, UPN Veteran Jawa Timur).
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis*. Penerbit Andi.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis*. Penerbit Andi.
- Siahaan, E., Gultom, P., & Lumbanraja, P. (2016). Improvement of employee banking performance based on competency improvement and placement working through career development (case study in Indonesia). *International Business Management*, 10(3), 255-261.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.

- Souhoka, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 91-101.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang: Hari Sucahyowati*, Andi Hendrawan. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9-15.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Suhartini, E., & Nurnadjamuddin, M. (2023). Investigations of work-life balance and stress for working women in the indonesian banking sector. *Global Business & Finance Review (GBFR)*, 28(6), 159-169.
- Susan E. Gordon, Xiaolin (Crystal) Shi. (2021). The well-being and subjective career success of workaholics: An examination of hospitality managers' recovery experience. *International Journal of Hospitality Management*, 93: 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102804>.
- Susanti, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Sutisna, H., S. Hubeis, A. V., & Syamsun, M. (2014). Peran Human Capital, Corporate Value dan Good Corporate Governance melalui Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan di PTPN VII Lampung. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 9(2), 131–139. <https://doi.org/10.29244/mikm.9.2.131-139>
- Tewal, B., Lengkong, V. P., Pandowo, M., & Nelwan, O. S. (2021). The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Job Performance of Banking Employee in North Sulawesi. *Am. J. Humanit. Soc. Sci. Res*, 5, 24-32.
- Triatmanto, B., & Wahyuni, N. (2023). Konflik Peran Ganda Perempuan Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Pada Karyawan Bank. *IQTISHODUNA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 19(1), 53-70.
- Tupriatna, M. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima. *Formosa Journal of Social Sciences (FJSS)*, 1(1), 25-46.
- Utami, L. A., & Adhiatma, A. (2020). Self efficacy sebagai mediasi pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan (Studi

- Kasus Pada PT. Kailo Sumber Kasih). Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi.
- Wahida, A. (2019). Pengaruh Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Bank Bri Cabang Palopo. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 8(1).
- Wijaya, A. (2019). Metode penelitian menggunakan smart PLS 03.
- Wiguna, I. N. A., Aryono, M. D., Swandewi, I. G. A. A., & Laksmana, I. N. H. (2025). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Pegawai. *EQUILIBRIUM-Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 19(1), 24-38.
- Winidiantari, P. N., & Widhiyani, N. L. S. (2015). Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 12(1), 249-264.
- Wolor, C. W., Eranza, D. R. D., Rababah, M. A., Nurkhin, A. (2023). Relationship of Work-Family Conflict, Work-life Imbalance, and Work-related Stress With Employee Performance of Married Women in Indonesia: A Cross-sectional Study. *Iranian Journal of Psychiatry and Cuncial Psychology*, 29(3): 350-396. <http://dx.doi.org/10.32598/ijpcp.29.3.4713.1>
- Yanto, D. A., Aini, H. N. C., & Luvianasari, M. T. (2023). Pertukaran Sosial dalam Peran Ganda Perempuan: Studi Kasus tentang Pekerjaan Rumah Tangga dan Karier Profesional. *Jurnal Relasi Publik*, 1(4), 66-77.
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 4(1), 38-57.
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 4(1), 38-57.
- Yuliana, I., & Kusdiyanto, K. (2023). Pengaruh pengembangan karir, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada rumah sakit di Kota Salatiga). *Value*, 4(2), 220-236.
- Yuliati, L., Smith, P. A. W., & Prasetyaningtyas, S. W. (2023). The influence of flexible working hours, work from home, work stress, and salary on employee performance at PT armada auto Tara during covid-19 pandemic. *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(3), 402-413.

Yusuf, A. M. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Prenada Media.

Yusuf, R. M. (2020). Work-family conflict and career development on performance of married women employees: Case of Bank Employees, Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 9(1), 151-162;

Zahwa, B. (2024). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pengunduran Diri Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Madiun* (Doctoral dissertation, Universitas PGRI Madiun).