

PENGARUH PERAN GANDA PEKERJA WANITA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PENGEMBANGAN KARIR SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Fitriani Rahasdi Ratnaningrum¹ & Hari Susanta²
Fitriahasdi27@gmail.com

Abstrak: Human resources are an important factor in realizing the pupose of business organizations. PT. Original Textile II Boyolali faces a decline in employee performance, many factors affecting one of the multiple roles. This study aims to determine the effect of Double Role on Performance, Double Role with Career Development, Career Development on Performance, and Double Role on Performance through Career Development. The sample of this research are 87 married woman in PT. Sari Original Color Textile II Boyolali. The type of this research is explanatory research with quantitative approach. With analytical technique using correlation test, determination test, simple regression test, multiple regression test, significance test, test of sobel, and mediation test using SPSS application version 16. The result of this research shows that H1 double role t value equal to -7,653 and the probability significance value <0,05 means that double role influence the performance, H2 double role t value equal to -8,879 and significance value <0,05 meaning multiple roles have a significant effect on career development, H3 career development t value of 9.378 and probability significance value <0.05 which means career development has a significant effect on performance, H4 the result of mediation test with t value equal to -4.4352 and its p-value 0.0000092 is smaller than the 0.05 significance level which means Double Role effect on Performance through Career development with partial meditation.

Keywords: Double Role, Employee Performance, Career Development

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam mewujudkan tujuan organisasi bisnis. PT. Sari Warna Asli Textile II Boyolali menghadapi turunya kinerja karyawan, banyak faktor yang mempengaruhi salah satunya peran ganda. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja, Peran Ganda dengan Pengembangan Karir, Pengembangan Karir terhadap Kinerja, dan Peran Ganda terhadap Kinerja melalui Pengembangan Karir. Dalam penelitian ini populasi adalah Karyawan wanita yang sudah menikah di PT. Sari Warna Asli Textile II Boyolali dengan mengambil 87 sampel. Tipe Penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan uji korelasi, uji determinasi, uji regresi sederhana, uji regresi berganda, uji signifikansi, uji sobel, dan uji mediasi menggunakan aplikasi SPSS versi 16. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H1 peran ganda nilai t hitung sebesar -7,653 dan nilai signifikansi probability <0,05 yang berarti peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja, H2 peran ganda nilai t hitung sebesar -8,879 dan nilai signifikansi probability <0,05 yang berarti peran ganda berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, H3 Pengembangan karir nilai t hitung sebesar 9,378 dan nilai signifikansi probability <0,05 yang berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja, H4 hasil uji mediasi dengan nilai t hitung sebesar -4.4352 dan nilai p-value nya 0.0000092 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang artinya Peran Ganda berpengaruh terhadap Kinerja melalui Pengembangan karir dengan mediasi sebagian.

Kata kunci : Peran Ganda, Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir

¹Fitriani Rahasdi Ratnaningrum, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Fitriahasdi27@gmail.com

² Hari Susanta, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dan penentu efektifitas setiap kegiatan yang ada didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan membuat sumber daya manusia sering kali disebut sebagai asset penting dalam sebuah perusahaan, karena tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan mencapai tujuan yang direncanakan. Maka dari itu, setiap perusahaan memerlukan karyawan yang kompeten dan berkualitas. Menurut pendapat dari Wibowo (2007:41) bahwa kegiatan pengelolaan sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi merupakan kinerja dari organisasi tersebut. Oleh karena itu, agar organisasi bisa mencapai tujuan yang diharapkan, organisasi harus mempunyai kinerja organisasi yang baik. Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama antar individu maka kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mewujudkan kinerja yang baik.

Dalam perkembangannya, PT. Sari Warna Asli Textile II Boyolali memiliki permasalahan dalam kinerja karyawan hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel Target dan Realisasi Produksi PT. Sari Warna Asli Textile II Boyolali
Periode Tahun 2012-2016 (Yard)**

Tahun	Target	Realisasi	Realisasi
2012	2.026.928	1.929.128	95,00 %
2013	2.025.774	2.070.516	102 %
2014	2.113.005	2.073.793	98 %
2015	2.043.923	1.996.072	98 %
2016	2.033.685	1.936.300	95 %
TOTAL	10.243.315	10.005.809	

Sumber : Data PT. Sari Warna Asli II Boyolali Tahun 2017

Berdasarkan Tabel tersebut diketahui kinerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli Textile II Boyolali dari tahun 2012-2016 belum mampu mencapai target produksi yang ditetapkan, bahkan mengalami penurunan pencapaian target pada tahun 2016. Produksi secara mayoritas tidak memenuhi target yang artinya kinerja karyawan tidak optimal, dengan ketidak optimalan kinerja karyawan bisa memberi dampak pada meningkatnya absensi dan menurunnya kinerja organisasi. Disadari oleh perusahaan bahwa menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh adanya peran ganda, terutama bagi mereka yang sudah berkeluarga atau menikah. Peran dalam pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan waktu yang dibutuhkan misalnya para wanita bekerja tersebut dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga dan

¹Fitriani Rahasdi Ratnaningrum, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Fitriahasdi27@gmail.com

² Hari Susanta, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

dikantor. Sementara disisi lain juga dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal dan disiplin waktu, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dapat terselesaikan dengan baik. peran ganda dalam kehidupan sehari-harinya memiliki kecenderungan yang dapat mengganggu kegiatan kerja dan konstrentasi didalam melakukan pekerjaannya. Pegawai yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda. Konflik kerja-keluarga (*work family conflilct*) telah didefinisikan sebagai ketidakcocokan bersama antara tuntutan peran kerja dan permintaan dari peran keluarga. Menurut (Thomas. et al. dalam Roboth : 2015).

Bekerja di luar rumah dapat menimbulkan permasalahan yang kemudian menjadi dilema bagi para wanita yang bekerja, apakah tetap menjadi ibu rumah tangga dan mengurus keluarga atau tetap bekerja sebagai wanita karir. Pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan adanya perubahan, kemajuan dan kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik dari posisi yang diduduki sekarang. Setiap pegawai akan merasa bosan bekerja pada posisi yang sama selama bertahun-tahun, ia selalu mengharapkan akan ada perubahan atau pengembangan dari waktu ke waktu untuk mendapat pengakuan yang lebih besar dari organisasi atau lingkungan kerjanya, sebagai contoh kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, status social, perasaan bangga dan lain sebagainya. Menurut Bass dalam Rinantri Viranda dan Alimatus Sahrah (2014) bahwa wanita memiliki kesempatan dan kemampuan yang sama dengan pria dalam hal mengembangkan karir, namun wanita cenderung menolak ketika mendapatkan tawaran promosi jabatan yang lebih tinggi, dikarenakan wanita selain memikirkan karir kerja, ia juga harus memikirkan keluarganya

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Peran Ganda Pekerja Wanita Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Mediasi**” (Studi kasus Buruh Perempuan pada PT. Sari Warna Asli Textile II Boyolali).

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Ada Pengaruh Peran Ganda terhadap Pengembangan Karir di PT. Sari Warna Asli Textile II Boyolali ?
2. Apakah Ada Pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sari Warna Asli Textile II Boyolali ?
3. Apakah Ada Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli Textile II Boyolali ?
4. Apakah Ada Pengaruh antara Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Karir sebagai variabel Mediasi ?

KAJIAN PUSTAKA

¹Fitriani Rahasdi Ratnaningrum, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Fitriahasdi27@gmail.com

² Hari Susanta, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Peran Ganda

Menurut Denrich Suryadi, 2004:12 menyatakan bahwa Dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan. Peranan yang dimaksud adalah peran seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan yang memiliki karir di luar rumah. Peran ganda dalam meneliti ini adalah peran yang terjadi pada karyawan, di mana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di tempat kerja dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh. Indikator yang digunakan untuk mengukur Peran Ganda antara lain :

1. Berkomitmen berperan ganda
2. Bertanggung jawab mengurus pekerjaan dan keluarga
3. Tekanan kerja

Pengembangan Karir

Menurut Andrew J. Fubrin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2004:77) mendefinisikan pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan status kepegawaiannya sesuai dengan penilaian untuk pengembangan status dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur Pengembangan Karir antara lain:

1. Kesesuaian minat dan keahlian dalam pekerjaan
2. Kesempatan karir yang sama bagi seluruh karyawan
3. Peran pelatihan dan pendidikan dalam membantu mengukur kebutuhan karir.
4. Penyebaran informasi mengenai kesempatan karir
5. Kejelasan rencana karir yang diberikan perusahaan
6. Kesesuaian kebutuhan karir dan kesempatan karir dalam perusahaan
7. Kesesuaian penempatan karyawan dengan pekerjaannya
8. Peran pelatihan dan pengembangan dalam membantu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya dalam suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*Job Standard*).

Menurut Suyadi dalam Subekhi (2012:193), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

¹Fitriani Rahasdi Ratnaningrum, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Fitrirahasdi27@gmail.com

² Hari Susanta, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

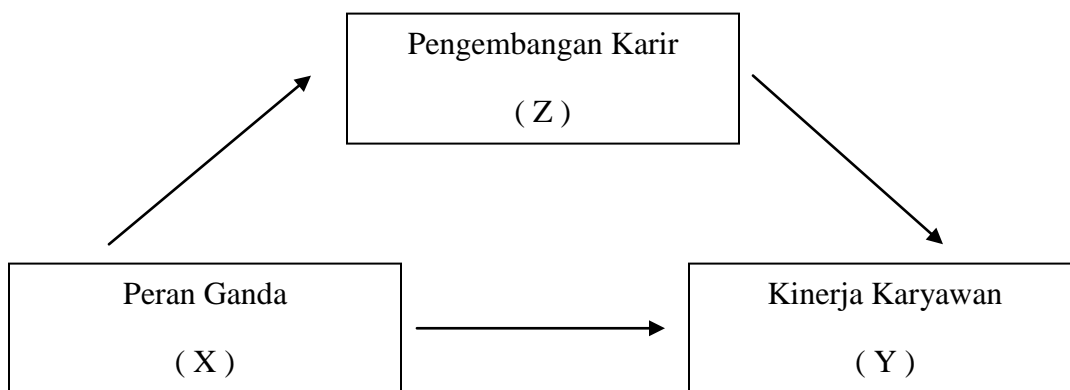
Indicator yang digunakan untuk mengukur Kinerja antara lain :

1. Kualitas pekerjaan
2. Pencapaian target
3. Kemampuan

Berdasarkan tinjauan pustaka atau kerangka penelitian seperti yang telah diuraikan, maka hipotesis ini dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Diduga ada pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli Textile II Boyolali.
- H2 : Diduga ada pengaruh peran ganda terhadap pengembangan karir pada PT. Sari Warna Asli Textile II Boyolali.
- H3 : Diduga ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli Textile II Boyolali.
- H4 : Diduga ada pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan dengan pengembangan karir sebagai variabel Mediasi pada PT. Sari Warna Asli Textile II Boyolali.

Gambar Skema Hipotesis



METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah explanatory research yaitu penelitian yang dimaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang akan diteliti dan hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain, serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2010). Penelitian ini korelasinya menjelaskan serta menyoroti hubungan antar variable peran ganda (X), pengembangan karir (Z) dan kinerja (Y) karyawan serta menjelaskan pengaruh konflik peran ganda (X) terhadap kinerja (Y) karyawan melalui pengembangan karir (Z) sebagai variabel mediasi.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu orang-orang tertentu yang cocok sebagai sumber data melalui kriteria sampel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2010:122) juga menjelaskan teknik probability Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau

¹Fitriani Rahasdi Ratnaningrum, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Fitrirahasdi27@gmail.com

² Hari Susanta, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Populasi yang ada di PT. Sari Warna Asli Textile II Boyolali sejumlah 666 buruh perempuan yang sudah menikah jadi dalam penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *slovin* Peneliti mengambil 87 responden untuk dijadikan sampel penelitian menggunakan *purposive sampling* dengan syarat-syarat sebagai berikut :

1. Sudah menikah
2. Mempunyai anak
3. Mempunyai suami

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Ganda memiliki tingkat keeratan hubungan yang kuat terhadap pengembangan karir yaitu sebesar 0,694, karena terletak pada interval 0,60 – 0,799. Palupi (2009) yang mengemukakan bahwa semakin konflik peran ganda tinggi maka akan semakin rendah pengembangan karir, dengan tingginya konflik peran ganda yang dialami seorang wanita karir maka secara otomatis akan menjadikan karir wanita enjadi rendah, hal ini telah diperoleh dari hasil penelitian sebesar 48,1%. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel peran ganda terhadap pengembangan karir, dilihat dari nilai analisis koefisien regresinya sebesar -0,403 dan nilai t hitung (-8,879) > t table sebesar (1,988) dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05.

Peran Ganda memiliki tingkat keeratan hubungan yang kuat terhadap kinerja yaitu sebesar 0,639, karena terletak pada interval 0,60 – 0,79. Sastrohadiwiryono (2003) yang mengemukakan bahwa konflik peran ganda yang berkelanjutan dapat menurunkan kinerja, karena konflik peran ganda sangat berpengaruh terhadap perilaku kerja dan kinerja seseorang yang telah diperoleh dari hasil penelitian sebesar 40,8%. Terdapat pengaruh negative dan signifikan antara pengaruh peran ganda terhadap kinerja, dilihat dari nilai analisis koefisiensi regresinya sebesar -0,345 dan nilai t hitung (-7,653) > t table sebesar (1,988) dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05.

Pengembangan karir memiliki tingkat keeratan hubungan yang kuat terhadap kinerja yaitu 0,713, karena terletak pada interval 0,60 – 0,79. Bianca (2013) yang mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah satu factor yang dapat mendorong kinerja karyawan yang secara tidak langsung kinerja karyawan juga memengaruhi efektifitas perusahaan. Hal ini telah diperoleh hasil dari penelitian sebesar 50,9%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja, dilihat dari nilai analisis koefisiensi regresinya sebesar 0,665 dan nilai t hitung (9,378) > t table sebesar (1,988) dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05.

Peran ganda memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui pengembangan karir telah terbukti dari hasil hitung (4.4352) > t table sebesar (1,9883) dan nilai p-value nya 0.0000092 lebih kecil dari taraf signifikansi (0,05) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat menjadi variabel intervening antara variabel peran ganda dan variabel kinerja. Pengembangan karir termasuk variabel intervening parsial atau sebagian antara variabel peran ganda terhadap kinerja, hal ini dibuktikan berdasarkan uji mediasi dimana signifikansi dari empat

¹Fitriani Rahasdi Ratnaningrum, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Fitriahasdi27@gmail.com

² Hari Susanta, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

tahap regresi menunjukkan ke empat tahap semuanya signifikan maka disebut dengan variabel mediasi sebagian atau parsial.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 87 responden berkaitan dengan pengaruh peran ganda pekerja wanita terhadap kinerja karyawan dengan pengembangan karir sebagai variabel mediasi pada PT. Sari Warna Asli Textile II Boyolali. Penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil analisis yang sudah diolah terdapat pengaruh pada variabel peran ganda terhadap kinerja karyawan telah terbukti signifikan, dengan hasil perhitungan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yang menunjukkan bahwa kinerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap peran ganda. (2) Berdasarkan hasil analisis yang sudah diolah terdapat pengaruh pada variabel peran ganda juga memiliki pengaruh kepada variabel pengembangan karir dengan signifikansi dengan hasil perhitungan nilai t hitung yang lebih besar dari t table yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap peran ganda. (3) Berdasarkan hasil analisis yang sudah diolah terdapat pengaruh pada variabel pengembangan karir terhadap kinerja telah terbukti signifikan. Hal ini dibuktikan melalui penelitian dengan hasil perhitungan nilai t hitung yang lebih besar dari t table yang menunjukkan bahwa kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. (4) Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji sobel dan uji mediasi terdapat pengaruh peran ganda terhadap kinerja melalui pengembangan karir telah terbukti signifikan. Hal ini dibuktikan melalui penelitian dengan hasil perhitungan nilai t hitung yang lebih besar dari t table yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat menjadi variabel intervening antara variabel peran ganda terhadap kinerja, hal ini dibuktikan berdasarkan uji mediasi dimana signifikansi dari empat tahap regresi menunjukkan ke empat tahap semuanya signifikan maka disebut dengan variabel mediasi sebagian atau parsial.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan di atas, maka diajukan saran – saran untuk melengkapi hasil penelitian sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil penelitian variabel Peran Ganda, diketahui dari kategorisasi variabel tersebut dikatakan baik dengan presentase 62,5%. Walau dikatakan baik, namun sebanyak 41,25% masuk dalam kategori cukup baik. Dari 7 indikator terdapat 2 indikator yang nilainya dibawah rata-rata. Kekurangan dari variabel Pengembangan Karir dijadikan evaluasi seperti memperluas jaringan kerja, pelatihan kerja dalam meningkatkan hasil kinerja yang lebih baik. Maka dari itu 2 indikator tersebut dijadikan bahan evaluasi agar Pengembangan Karir karyawan dapat meningkat dan lebih baik lagi. (2) Berdasarkan hasil penelitian variabel Pengembangan Karir diketahui dari kategorisasi variabel tersebut sebesar 64,37% dikatakan netral atau cukup tinggi. Masih ada kekurangan dan juga kelebihan dalam kategori pengembangan karir. Kekurangan dari variabel pengembangan karir dijadikan evaluasi seperti Kesesuaian minat dan keahlian dalam pekerjaan, Peran pelatihan dan pendidikan dalam membantu mengukur kebutuhan karir,

¹Fitriani Rahasdi Ratnaningrum, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Fitrirahasdi27@gmail.com

² Hari Susanta, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Kejelasan rencana karir yang diberikan perusahaan, Kesesuaian penempatan karyawan dengan pekerjaannya, maka dari itu 3 indikator tersebut dijadikan bahan evaluasi agar Pengembangan Karir karyawan dapat meningkat dan lebih baik. (3) Berdasarkan hasil penelitian variabel Kinerja yaitu dengan presentase 42,5% dikategorikan cukup tinggi dan 40% dikategori tinggi, dikategori cukup tinggi dapat dilihat bahwa karyawan masih kurang termotivasi dalam adanya target yang akan dicapai, maka dari itu perusahaan harus memberikan penghargaan berupa pemberian reward dan bonus serta mengatur strategi agar kinerja karyawan dapat meningkat dan lebih maksimal. (4) Hasil penelitian ini juga dapat bermanfaat untuk karyawan dalam menjadi bahan referensi untuk melihat kinerja dari karyawan perusahaan yang sudah saya teliti agar karyawan atau responden dapat melihat sebgaiian penilaian perusahaan apakah PT. Sari Warna Asli Textile II Boyolali memiliki kualitas yang baik dalam peran ganda pekerja wanita, kinerja, dan pengembangan karir.

¹Fitriani Rahasdi Ratnaningrum, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Fitriahasdi27@gmail.com

² Hari Susanta, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Ahmad Subekhi.M.M dan M Jauhar.S.pd. 2012.*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks. Jakarta Barat.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariae dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunarsa, Ny. Singgih D. 2000.*Psikologi Praktis Anak, Remaja, & Keluarga*. Jakarta: BPK Gunung Mulya.
- Handoko, Hani. 2011.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harijani, D.R. 2001.*Etos Kerja Perempuan Desa*. Yogyakarta: Philoshopi Press
- Hasibuan, Melayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* ”. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ngatno. (2015). *Analisis Data Variabel Mediasi Dan Moderasi Dalam Riset Bisnis Dengan Program SPSS*. (T. Farishma, Ed.). Yogyakarta: Popup
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal/Skripsi :

- Denrich Suryadi. 2004.*Gambaran Konflik Emosional dalam menentukan prioritas peran ganda*. Jurnal Ilmiah Psikologi Arkhe 1
- Karina, Lyta. 2017. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta*.Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ma'mun, Sosiawan. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir pada Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Makasar*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) AMKOP. Makasar.
- Rinantri, Viranda dan Alimatus Sahrah.2014.*Persepsi Pengembangan Karir Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Karyawan Wanita di PT. Gula Putih Mataram Lampung Tengah*.Jurnal Penelitian Humaniora. Vol. 19, No.2: 179-189.

¹Fitriani Rahasdi Ratnaningrum, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Fitriahasdi27@gmail.com

² Hari Susanta, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro