HUBUNGAN MANAJEMEN WAKTU DENGAN KINERJA PADA WANITA YANG MEMILIKI PERAN GANDA

NASKAH PUBLIKASI

Disusun oleh:

AHMAD AGIL MANZAH

1710801037

PROGRAM STUDI S1 PSIKOLOGI

FAKULTAS EKONOMI, ILMU

SOSIAL DAN HUMANIORA

UNIVERSITA 'AISYIYAH

YOGYAKARTA

2021

HUBUNGAN MANAJEMEN WAKTU DENGAN KINERJA PADA WANITA YANG MEMILIKI PERAN GANDA

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Guna Melengkapi Syarat Gelar Mencapai Sarjana Psikologi
Pada Program Studi S1 Psikologi
Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial Dan Humaniora
Di Universitas ‘Aisyiyah
Yogyakarta

Disusun oleh:
AHMAD AGIL MANZAH
1710801037

PROGRAM STUDI S1 PSIKOLOGI
FAKULTAS EKONOMI, ILMU
SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITA ‘AISYIYAH
YOGYAKARTA
2021

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN MANAJEMEN WAKTU DENGAN KINERJA PADA WANITA YANG MEMILIKI PERAN GANDA

NASKAH PUBLIKASI

Disusun Oleh :
AHMAD AGIL MANZAH
1710801037

Telah Memenuhi Persyaratan dan Disetujui Untuk Dipublikasikan

Program Studi Psikologi
Fakultas Ekonomi Ilmu Sosial, dan Humaniora
di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

Oleh:

Pembimbing : TRI WINARSHI, S.Psi., M.Psi., Psikolog
05 Maret 2022 11:11:59

Checksum:: SHA-256: AA2CA31DCC088E2418B86459446B8A798D3AB452758E7E5A91C00B7C1337A8EC | MD5: F729D0CF4D6CA6D5F702E2B8592AF4FE

HUBUNGAN MANAJEMEN WAKTU DENGAN KINERJA PADA WANITA YANG MEMILIKI PERAN GANDA

Ahmad Agil Manzah, Tri Winarsih

ABSTRAK

Latar belakang : Dewasa ini banyak wanita yang telah menikah memiliki peran ganda, yaitu tidak hanya mengurus rumah tangga, namun juga memiliki pekerjaan di diluar rumah. Berbagai kondisi diantaranya tuntunan ekonomi keluarga, aktualisasi diri, mencari kesenangan, dan lain-lain. Berbagai tantangan dihadapi oleh wanita dengan peran ganda, salah satunya adalah tingkat kinerja yang menurun. Salah satu faktor yang diduga berperan terhadap penurunan kinerja wanita dengan peran ganda adalah kemampuan mengelola waktu. **Tujuan Penelitian :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kemampuan mengelola waktu dengan kinerja pada wanita yang memiliki peran ganda. Pengambilan data dilakukan menggunakan *google form* yang disebarluaskan melalui media sosial. Subjek penelitian ini melibatkan 74 responden wanita yang sudah menikah dan memiliki pekerjaan diluar rumah yang tinggal di Indonesia. Teknik pengambilan sampelnya yaitu *purposive sampling*. **Hasil Penelitian :** Data menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki kemampuan manajemen waktu yang rendah yaitu sebanyak 30 orang (40,5%). Sebagian besar subjek memiliki kinerja yang sedang yaitu sebanyak 36 orang (48,6%). Adapun hasil uji korelasi dalam penelitian ini, data menunjukkan bahwa koefisien *Product Moment* sebesar r = 0,910, dengan p = 0,000 artinya ada hubungan yang signifikan antara manajemen waktu dengan kinerja pada wanita yang memiliki peran ganda. Semakin baik kemampuan dalam mengelola waktu, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan, begitu pula sebaliknya.

Kata kunci : manajemen waktu, kinerja, wanita peran ganda

Daftar pustaka : 41 buah

Jumlah halaman : xvi, 149 halaman, 4 tabel, 1 bagan, 13 lampiran

THE RELATIONSHIP BETWEEN TIME MANAJEMENT AND PERFORMANCE IN MULTU-ROLE WOMEN

Ahmad Agil Manzah, Tri Winarsih

ABSCTACT

Background: Many married women today have a dual role, not only caring for the household but also working outside the home. Various conditions such as family economic guidance, self-actualization, pleasure seeking, and others. Women who have multiple roles face a variety of challenges, one of which is a declining level of performance. The ability to manage time is thought to be one of the factors contributing to the decline in the performance of women with multiple roles. **Objectives**: This study aims to determine the relationship between the time management ability and performance in women who have multiple roles. Data collection was carried out using a google form which was disseminated through social media. The subject of this study involved 74 female respondents who were married and work outside the home and lived in Indonesia. The sampling techniqueused was purposive sampling. **Results**: According to the data, the majority of the subjects, as many as 30 people, had poor time management skills (40.5%). As manyas 36 people performed moderately on the majority of the subjects (48.6%). The data from this study's correlation test showed that the Product Moment coefficient was r = 0.910, with p = 0.000, indicating that there was a significant relationship between time management and performance in women who have multiple roles. The better one's ability to manage time, the better one's overall performance, and vice versa.

Keywords : Time Management, Performance, Multi-Role Women
References : 41 References
Pages : xiv, 149 Pages, 4 Tables, 1 Chart, 13 Appendices

PENDAHULUAN

Pada saat ini tidak hanya suami saja yang bekerja, tetapi banyak istri ikut serta dalam membantu mencari nafkah untuk mencukupi kebutuhan rumah tangga. Tekanan kebutuhan hidup yang sangat mendesak tidak dapat terpenuhi jika hanya dicari oleh kepala rumah tangga saja sehingga membuat wanita harus membantu mencari uang dan disisi lain wanita bekerja bukan karena dasar kebutuhan ekonomi saja, melainkan untuk mengaktualisasikan. Ada dua faktor yang menjadi penyebab wanita bekerja yaitu, (a) faktor himpitan ekonomi, dan (b) faktor pendidikan (Tanjung, 2018).

Jumlah wanita pekerja setiap tahun semakin meningkat di Indonesia. BPS (Badan Pusat Statistik) menyebutkan komposisi pekerja wanita meningkat dari 61.587.078 juta jiwa pada tahun 2017 menjadi 71.794.800 juta jiwa pada tahun 2019 (Nurma Midayanti, 2019). Berdasarkan data tersebut, diketahui keinginan wanita dalam mencari pekerjaan semakin kuat.

Peran ganda ialah seseorang yang memainkan atau menjalankan dua peran sekaligus dalam satu waktu. Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), istilah ganda berarti berpasangan atau terdiri atas dua, sedangkan peran berarti pemain. Peran ganda meliputi delapan hal, yaitu: a), peran sebagai wanita karir, b) peran sebagai istri, c) peran sebagai ibu dan pendidik, d) peran sebagai ibu rumah tangga, e) peran sebagai pasangan hidup, f) peran sebagai *partner seks*, g) peran sebagai anggota masyarakat, h) peran sebagai individu (*Individu role)* (Hamid dalam Basti dkk.,2015).

Wanita pekerja memiliki peran yang majemuk, sehingga wanita memerlukan strategi agar kinerjanya baik. Manajemen waktu merupakan sebagai keterampilan untuk merealisasikan rencana-rencana secara tepat dan cermat (Wesfix, 2016). Manajemen waktu seseorang dapat dikatakan efektif ketika mampu mengatur waktu untuk dirinya sendiri dan mampu memprioritaskan hal yang penting. kemampuan manajemen waktu yang baik yaitu dapat membantu diri sendiri untuk fokus terhadap tugas yang penting (Aprilia, 2016).

Mengelola waktu bertujuan untuk menjadwalkan tugas-tugas yang harus dikerjakan dan membuat pekerjaan menjadi lebih efektif sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh perorangan atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan perusahaan (Koopmans, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap 2 orang subjek wanita karir yang bekerja disebuah instansi, didapatkan hasil wawancara sebagai berikut:

Subjek ke-1 berinisial (V) mengatakan "*susahnya dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan saya, ditambah kalau setiap pagi harus menyiapkan pakaian untuk suami, sarapan untuk suami, dan lainnya, hal itu terkadang membuat saya perlu memiliki usaha lebih untuk menyeimbangkan pekerjaan saya dengan keluarga".*

Subjek selanjutnya yang ke-2 berinisial (D) mengungkapkan bahwa "*hasil*

kerja sering menurun disebabkan susahnya dalam membagi waktu dan sering menunda-nunda pekerjaan dikarenakan memiliki dua peran yang harus dijalankan secara bersamaan, ditambah lagi kalau ada masalah keluarga yang membuat kurang fokus saat bekerja."

Berdasarkan hasil wawancara diatas yang telah dilakukan peneliti terhadap 2 orang subjek wanita karir yang bekerja disebuah instansi, maka peneliti memprediksikan bahwa wanita karir yang memiliki peran ganda sangat berdampak pada kemampuan mengelola waktu dan kinerja kerja dimana semakin baik manajemen waktu akan meningkatkan kinerja kerja. Menurut Ahmad dkk (2012) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah manajemen waktu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasi yang bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu manajemen waktu dan kinerja. Populasi pada penelitian ini adalah wanita yang sudah menikah dan memiliki pekerjaan diluar rumah yang tinggal di Indonesia. Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah:

a. Wanita yang sudah berkeluarga
b. Wanita karir yang bekerja disebuah instansi.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* didapatkan sampel 74 wanita karir.

Alat yang digunakan penelitian ini adalah skala likert berbentuk kuesioner bertujuan untuk mengukur manajemen waktu dan kinerja pada wanita yang memiliki peran ganda yang berjumlah 79 item. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode teknik *Pearson Corelation Product Moment,* dengan proses analisis data menggunakan *SPSS (Statistical Program for Social Science)* 25 *For Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Penelitian
   a. Distribusi skala manajemen waktu

      Hasil pengukuran manajemen waktu pada wanita yang memiliki peran ganda dapat dilihat di tabel 1 berikut:

      Tabel 1 Distribusi Manajemen Waktu.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	30	40.5	40.5	43.2
Sedang	20	27.0	27.0	70.3
Tinggi	17	23.0	23.0	93.2
Sangat Tinggi	5	6.8	6.8	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Sumber: Data Pribadi, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa kemampuan mengelola waktu pada karyawan yang sudah menikah sebanyak 74 subjek dengan persentase 2,7% masuk ke dalam kategori sangat rendah dengan jumlah subjek 2, kategori rendah sebanyak 30 subjek dengan persentase 40,5%, kategori sebanyak sedang 20 subjek dengan persentase 27,0%, kategori sebanyak tinggi 17 subjek persentase 23,0%, dan kategori sebanyak tingkat sangat tinggi 5 subjek dengan persentase 6,8%.

b. Distribusi skala kinerja

Hasil pengukuran kinerja pada wanita yang memiliki peran ganda dapat dilihat di tabel 2 berikut:

Tabel 2 Distribusi Kinerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	31	41.9	41.9	44.6
Sedang	36	48.6	48.6	93.2
Sangat Tinggi	5	6.8	6.8	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Sumber: Data Pribadi, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja pada wanita karir yang bekerja sebanyak 74 subjek dengan persentase 2.7% masuk ke dalam kategori sangat rendah dengan jumlah subjek 2, rendah 31 subjek dengan persentase 41.9%, sedang 36 subjek dengan persentase 48.6%, dan 5 subjek masuk ke dalam kategori sangat tinggi dengan nilai persentase 6.8%.

2. Hasil Pengujian

a. Hubungan Manajemen Waktu dengan Kinerja pada wanita peran ganda

Pengujian hubungan antara manajemen waktu dengan kinerja pada wanita yang memiliki peran ganda pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *Pearson Correlation Product Moment* (PCPM) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji *Person Correlation*

		Manajemen Waktu	Kinerja
Manajemen Waktu	Pearson Correlation	1	.910**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	74	74
Kinerja	Pearson Correlation	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	74	74

Sumber: Data Pribadi, 2022

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas diketahui bahwa nilai sig (2-tailed) manajemen waktu memperoleh nilai signifikan sebesar P=0,000<0,05. Artinya terdapat korelasi antara manajemen waktu dengan kinerja pada wanita karir yang memiliki peran ganda. Setelah melihat hasil dari korelasi dua variabel tersebut, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang mengatakan adanya hubungan antara manajemen waktu dengan kinerja dapat diterima. Nilai koefisien korelasi mendekati +1 (Positif satu) maka pasangan variabel X dan variabel Y memiliki tingkat korelasi positif yang sangat kuat atau searah (Sarwono, 2012).

Dapat diketahui melalui tabel tersebut, diperoleh *koefisien korelasi* sebesar 0, 910** artinya koefisien korelasinya mendekati +1 dengan arah hubungan bersifat positif atau searah, dapat diasumsikan dimana semakin baik kemampuan dalam mengelola waktu, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, semakin buruk kemampuan dalam mengelola waktu, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

PEMBAHASAN

Pada saat ini tidak hanya suami saja yang bekerja, tetapi banyak istri ikut serta dalam membantu mencari nafkah untuk mencukupi kebutuhan rumah tangga. Tekanan kebutuhan hidup yang sangat mendesak tidak dapat terpenuhi jika hanya dicari oleh kepala rumah tangga saja sehingga membuat wanita harus membantu mencari uang dan disisi lain wanita bekerja bukan karena kebutuhan ekonomi saja, melainkan untuk mengaktualisasikan diri serta menghilangkan kesepian dirumah. Menurut Tanjung (2018) ada dua faktor yang menjadi penyebab wanita bekerja yaitu, (a) faktor himpitan ekonomi, membuat wanita harus membantu untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga, (b) faktor pendidikan, faktor dominan yang paling melatar belakangi para wanita untuk bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 74 wanita karir yang memiliki peran ganda menunjukkan bahwa yang memiliki persentase manajemen waktu sangat tinggi 6,8% (5 orang), tinggi 23% (17 orang), Sedang 27% (20 orang), rendah 40,5% (30 orang), dan sangat rendah 2,7% (2 orang). Persentase hasil penelitian pada kinerja pada wanita karir yang memiliki peran ganda menunjukkan bahwa partisipan memiliki persentase kinerja sangat tinggi 6,8% (5 orang), sedang 48,6% (36 orang), rendah 41,9% (31 orang), dan sangat rendah 2,7 (2 orang).

Berdasarkan hasil ini, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara manajemen waktu dan kinerja pada wanita karir yang memiliki peran ganda. Semakin baik kemampuan dalam memanajemen waktu akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan, sebaliknya semakin buruk kemampuan dalam memanajemen waktu maka akan semakin rendah yang dihasilkan.

Lebih lanjut, dari penelitian ini dapat diketahui sumbangan efektif manajemen waktu terhadap kinerja pada wanita yang memiliki peran ganda yaitu sebesar 82,0%, kondisi ini menunjukkan bahwa manajemen waktu memberikan kontribusi sebanyak 82,0% hal ini dapat disimpulkan bahwa sumbangan efektif manajemen waktu dengan kinerja memiliki kontribusi yang bagus. Selebihnya faktor lain turut berpengaruh, seperti variabel konflik peran ganda, stres kerja, beban kerja, dan lain-lain.

Manajemen waktu adalah kemampuan mengelola waktu dengan mengatur waktu, menjadwalkan, sehingga dapat merealisasikan rencana-rencana secara cepat. Menurut Kholisa (2012) manajemen waktu merupakan individu yang mampu membagi waktu dengan prioritas pekerjaan. Dengan kata lain manajemen waktu merupakan kemampuan individu yang mampu mengatur waktu antara prioritas pekerjaan dan kegiatan pribadi sehingga dapat merealisasikan rencana-rencana secara cepat dan tepat.

Kinerja mendorong setiap pekerja terutama wanita karir untuk memanfaatkan setiap peluang yang ada dan menuntut untuk berusaha lebih keras, sehingga hal itu bisa tercapai apabila pekerja itu memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik, demikian juga halnya dengan unsur psikologis pekerja (wanita karir)

untuk menyelesaikan pekerjaannya, dengan dihadapkan kewajiban menyelesaikan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang baik. Dari hasil analisis, diperoleh mean empirik dari manajemen waktu sebesar 120,05 dan mean hipotetik sebesar 105 dengan standar deviasi empirik 15,602 yang menunjukkan bahwa variabel manajemen waktu termasuk dalam kategori sedang. Sedangkan variabel kinerja diperoleh mean empirik 142 dan mean hipotetik 92,5 dengan standar deviasi empirik 13,323 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja dalam kategori sedang. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa partisipan yang memiliki manajemen waktu yang sedang akan mengalami kinerja yang sedang dalam melakukan pekerjaannya. maka hipotesis yang sudah diajukan dalam penelitian ini terbukti.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Mamahit (2019) bahwa terdapat pengaruh positif, signifikan, dan kuat secara bersama-sama antara manajemen waktu dan motivasi mengajar terhadap kinerja. Mamahit (2019) juga menjelaskan bahwa pentingnya manajemen waktu dengan kinerja, semakin seseorang mampu dan cermat mengatur waktunya dalam tugas-tugas dan pekerjaannya, berimplikasi pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, semakin rendahnya kemampuan pengelolaan waktu kinerja yang dihasilkan akan menurun.

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan kedua variabel dapat disimpulkan bahwa ada korelasi antara manajemen waktu dengan kinerja pada wanita yang memiliki peran ganda. Hal ini berdasarkan hasil data perhitungan statistik bila P=<0,05 dapat dikatakan signifikan. Dapat dilihat dari tabel nilai-nilai sig (2-tailed) yaitu P=0,000 yang artinya terdapat korelasi antara dua variabel yang diukur. Dapat diketahui juga melalui tabel diperoleh *koefisien korelasi* sebesar 0,910 artinya *koefisien korelasi* memiliki hubungan bersifat positif atau searah karena mendekati +1.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari data yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa, ada hubungan positif yang signifikan antara manajemen waktu dengan kinerja. Semakin baik kemampuan dalam manajemen waktu maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan, sebaliknya semakin buruk kemampuan dalam manajemen waktu maka akan semakin rendah juga kinerja yang dihasilkan. Hal ini dapat dilihat dari perolehan hasil analisa data yang menunjukkan bahwa koefisien *Product Moment* sebesar r = 0,910, dengan p = 0,000 artinya ada hubungan positif yang signifikan antara manajemen waktu dengan kinerja pada wanita karir yang memiliki peran ganda.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari banyaknya kekurangan dalam penelitian ini. Oleh karena itu izinkan peneliti memberikan saran yang bisa dijadikan bahan

pertimbangan, terkait dengan penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Bagi Perusahaan

   Peneliti akan memberikan saran kepada perusahaan untuk memiliki metode dalam mengatur sistem kerja pada wanita yang sudah menikah sehingga bisa meningkatkan kinerja pekerja wanita yang memiliki peran ganda.

2. Bagi Subjek Penelitian

   Peneliti akan memberikan saran kepada subjek untuk senantiasa memulai mengelola waktu yang baik seperti mengatur jadwal, mencatat setiap kegiatan yang akan dilaksanakan, mulai dengan mulai dengan prioritas yang penting terlebih dahulu karena akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini merupakan salah satu wujud untuk memperkaya wacana dan kekayaan ilmu pengetahuan. Usaha ini diteruskan dan dikembangkan lagi guna membenahi kekurangan yang ada dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai kinerja, dapat meneliti subjek pada populasi lain seperti di satu instansi saja tujuannya untuk lebih melihat kinerja dalam ruang lingkup yang sama, untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan manajemen waktu dengan kinerja pada wanita karir yang memiliki peran ganda, peneliti lain diharapkan menambahkan variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel konflik peran ganda, stres kerja, beban kerja, dan lain-lain. Disisi lain peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan kriteria subjek seperti jumlah anak, memiliki suami.

DAFTAR PUSTAKA

Adebisi, J.F (2013). Time Management Practices and Its Effect On Business Performance. *Canadian Social Science,* 9(1). Canadian Research & Development Center of Sciences and Cultures, Montreal, Canda.

Ahmad, N. L., Yusuf A. N. M., Shobri, N. D. M., & Wahab, S. (2012). The relationship beetween time management and job performance ini event management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences.* 65, 937-941

Aprilia, A. D. (2016). Hubungan antara manajemen waktu dengan performansi kerja pada mahasiswa yang bekerja di PT. X Yogyakarta. *Skripsi.* Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma. Retrieved from https://repostitory.usd.ac.id/7389/2/109114050_full.pdf

Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi: Edisi II.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, Saifuddin. (2011). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Asep & Bahrudin. (2014). *Metode penelitian kuantitatif: aplikasi dalam pendidikan.* Yogyakarta: Deepublish.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Badan Pusat Statistik. (2017). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2017. Diakses pada tanggal 20 Juni 2021, dari Badan Pusat Statistik (bps.go.id)

Badan Pusat Statistik. (2019). Februari 2019: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,01 persen. Diakses pada tanggal 20 Juni 2021, dari Badan Pusat Statistik (bps.go.id)

De Janasz, S.C., Croosmans, J., Cambell, N., & Power, M. (2014). *Interpersonal Skills In Organisastions.*

Creswell W. Jhon. 2013. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Gea, A. A. (2014). *Time Management:* Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien. *Humaniora*, 5(2), 777-785.

Fitriyani, F., Nurwati, N., & Humaedi, S. (2016). Peran Ibu Yang Bekerja Dalam Pemenuhan Kebutuhan Dasar Anak. *Prodising Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat.* 3(1).

Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi.* 2(1), 79-98.

Iswari, R. I., & Pradhanawanti, A. (2017). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Di PT Phapros Terhadap TBK Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis,* 6(1), 184-193.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van Der Beek., A. J., & De Vet, H. C. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire Using Rasch analysis. *Journal Of Applied Measurement,* 15(2), 160-175.

Koopmans, L, Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van der Beek, A. J. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Evironmental Medicine*, 56(3), 331-337.

Kholisa, N. (2012). Hubungan Manajemen Waktu Dengan Efektivitas Kerja Karyawan. *Journal of Sosial and Industrial Psychology*, 1(1), 56-60.

Khotimah. N. N. (2017). https://www.kompasiana.com/novinurulkhotimah/5969b16c0457dc34a52ee922/hebatnya-peran-ganda-seorang-wanita. Diakses tanggal 20-08-2021

Mangkunegaran, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Terbitan PT Remaja Rosdakarya.

Mayang, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*. 5(1), 43-50.

Nur 'Aini, S. (2019). Gambaran Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Kabupaten Jember). *Insight: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi.* 15(1), 137-151.

Nursalam. (2014). *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis.* Jakarta: Salemba Medika.

Noor, J. (2011). *Metodelogi penelitian. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.*

Puspita Dewi, E. M., & Basti, B. (2015). PENGASUHAN IBU BERKARIR DAN INTERNALISASI NILAI Karir PADA REMAJA. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 3(1), 165-183.

Peran. 2016. Pada KBBI Daring. Diambil 18 Des 2021, dari KBBI Daring (kemdikbud.go.id)

Rukmana, R. (2016). Dampak Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kualitas Perencanaan Pembangunan. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2016, 4. 1: 57-75

Riyanto, I., Juanah. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon, *Publik: Jurnal ekonomi & Publik*, 16, 1, 6-7

Santoso, Agung. (2010). Statistika untuk Psikologi dari Blog menjadi Buku. Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma.

Sarwono, J. (2012). Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS): Tuntutan Praktis dalam Menyusun Skripsi.

Setyawan, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas pantai di Batam dan Karimun). *Journal of Accounting and Management Innovation*, 2(1), 67-89.

Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian.* Literasi Media Publishing.

Sugiyono. (2013). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (mixed methods).* Bandung: Alfabet.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Suprihati, S. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta,* 12(01), 115677.

Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan pertama. Malang: UB Press.

Silifiana, M. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawati PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jember Alu-Alun.

Tanjung, A. M. (2018). Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Dan Hukum Islam. *Fokus UPMU*, 7(2), 84-91.

Wahono, B., Khalikussabir, K. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Self Efficiacy Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Kota Batu (Studi pada UD. SIDOADI). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen,* 9(21).

Wesfix, T. (2016). *Time management* itu *dipraktekin.* Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.