



PENGARUH PERAN GANDA, STRES KERJA TERHADAP KINERJA ASN WANITA MELALUI KEPUASAN KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA TARAKAN

Nova Susanti¹ • Syahran² • Shalahuddin Shalahuddin³ • Erick Karunia⁴

Abstract. *Dual role conflict and work stress have become global issues in the public sector, affecting productivity, psychological resilience, and the quality of services provided by government employees. In Indonesia, particularly in local government institutions such as the Government of Tarakan City, administrative demands, high workloads, and the dynamics of public service increasingly elevate the risk of role conflict and work stress, which ultimately can reduce job satisfaction and the performance of civil servants. This phenomenon underscores the importance of research to identify how role pressures and stress influence the performance of public officials within the context of local bureaucracy. This study aims to analyze the influence of dual role conflict and work stress on the performance of civil servants, as well as examine the role of job satisfaction as a mediating variable in this relationship. By integrating perspectives from role theory and work stress theory, this research seeks to provide a deeper understanding of the psychological mechanisms that affect the performance of public sector employees. The research method uses a quantitative approach with a survey conducted among civil servants of the Government of Tarakan City. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) to test the direct and indirect relationships between variables. Variable measurements used standardized instruments that have been validated in various previous studies. The results show that dual role conflict has a positive effect on work stress and indirectly decreases the performance of civil servants through reduced job satisfaction. In addition, work stress has a significant influence on employee satisfaction and performance. Job satisfaction plays a partial mediating role in the relationship between work stress and performance, emphasizing the importance of psychological aspects as key mechanisms determining civil servant productivity. These findings provide implications for local governments to design stress management policies, employee welfare programs, and interventions that support role balance, so that job satisfaction and civil servant performance can be sustainably improved.*

Keywords: *work–family conflict, job stress, job satisfactio, employee performance*

©2025 Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH.

PENDAHULUAN

Correspondence Author
Nova Susanti dkk
Universitas Borneo Tarakan
Email : novayega@gmail.com



Di era globalisasi dan pemerintahan publik modern, tekanan kerja yang dialami pegawai negeri sipil (ASN) menjadi perhatian penting di berbagai negara (Jehanzeb & Mushtaq, 2025). Masalah konflik peran dan stres kerja bukan hanya fenomena lokal tetapi merupakan isu global yang menurunkan produktivitas serta kualitas layanan publik (Houtgraaf & Borst, 2025; Jehanzeb & Mushtaq, 2025). Sebagai contoh, di banyak organisasi sektor publik dan swasta, konflik antar-peran (*work-life conflict*) terbukti merusak kesejahteraan pekerja dan menurunkan kinerja melalui mekanisme psikologis seperti menurunnya *well-being* pekerja (Huo & Jiang, 2023). Penelitian internasional oleh (Huo & Jiang, 2023) menunjukkan bahwa konflik kerja-kehidupan (*work-life conflict*) berdampak negatif pada kinerja melalui penurunan kesejahteraan karyawan (Huo & Jiang, 2023). Dalam konteks organisasi publik, beban peran ganda dan stres terkait pekerjaan telah dikaitkan dengan rendahnya kepuasan kerja dan komitmen pegawai, yang pada akhirnya dapat menurunkan efektivitas birokrasi dan pelayanan publik ((Díaz-Fúnez et al., 2025); (Jehanzeb & Mushtaq, 2025)).

Di tingkat nasional, Indonesia menghadapi tantangan serupa. ASN di kota dan kabupaten harus menjalankan peran ganda, baik dalam tugas administratif maupun pelayanan publik, sementara beban kerja meningkat seiring desentralisasi dan tuntutan akuntabilitas (Yusuf et al., 2024); (Pribadi & Widarta, 2025). Di Kota Tarakan, misalnya, ASN menghadapi dinamika tugas yang kompleks akibat tuntutan pelayanan publik dan harapan masyarakat, yang berpotensi menimbulkan konflik peran dan stres kerja ((Aristiani Safitri & Agustin, 2023); (Regen et al., 2022)). Kondisi ini menciptakan potensi penurunan kinerja pegawai (Sijabat & Martanto, 2024); (Anam & Prasetyo, 2024)), sementara penelitian empiris lokal yang menginvestigasi hubungan konflik peran, stres, kepuasan kerja, dan kinerja di ASN Tarakan masih sangat terbatas ((Reppi et al., 2020)).

Meskipun terdapat banyak penelitian tentang konflik peran dan stres kerja, literatur terkini menunjukkan sejumlah gap penting. Pertama, meskipun sejumlah studi (misalnya (Dwipayana & Suwandana, 2024)) menemukan bahwa stres kerja memediasi pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja, cakupan sampel mereka terbatas pada pegawai non-ASN atau sampel kecil dari satu kantor pemerintahan lokal ((Dwipayana & Suwandana, 2024)). Kedua, penelitian seperti (Sijabat & Martanto, 2024) telah menunjukkan bahwa konflik peran secara signifikan meningkatkan stres kerja dan menurunkan kinerja, tetapi hanya mempertimbangkan jalur langsung tanpa memasukkan variabel psikologis tambahan seperti kepuasan kerja sebagai mediator (Sijabat & Martanto, 2024). Ketiga, sebagian studi tentang konflik peran dalam sektor publik lebih banyak membahas konsekuensi kepuasan kerja atau komitmen organisasi, tetapi kurang menyoroti peran kepuasan kerja sebagai mekanisme antara stres kerja dan kinerja ((Sulistiawan et al., 2024); (Pradnyani & Rahyuda, 2022)). Ruang inilah yang belum cukup dieksplorasi secara kontekstual dalam lingkungan pemerintahan daerah, khususnya di Pemerintah Kota Tarakan.

Berdasarkan gap tersebut, penelitian ini dirancang dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut: Apakah konflik peran ganda dan stres kerja secara signifikan memengaruhi kinerja ASN di Kota Tarakan, dan sejauh mana kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator dalam



hubungan tersebut? Pertanyaan ini muncul dalam bentuk naratif: “Bagaimana konflik peran ganda dan stres kerja memengaruhi kinerja ASN di Pemerintah Kota Tarakan, dan apakah kepuasan kerja menjembatani pengaruh tersebut?”

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja ASN di Kota Tarakan, serta menilai peran mediasi kepuasan kerja di antara variabel-variabel tersebut. Dengan demikian, penelitian ini bermaksud (1) mengukur dampak konflik peran pada tingkat stres kerja ASN, (2) mengevaluasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, dan (3) menilai apakah kepuasan kerja menjelaskan sebagian efek konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja.

Dari segi kontribusi penelitian, secara ilmiah penelitian ini menawarkan novelty dalam konteks lokal (Pemerintah Kota Tarakan) yang belum banyak dipelajari, serta memperkaya literatur teori peran dan stres kerja di sektor publik. Secara teoretis, penelitian ini mengembangkan model mediasi yang melibatkan kepuasan kerja, dan menyumbangkan bukti empiris baru terkait bagaimana mekanisme psikologis (kepuasan kerja) menjembatani tekanan peran dan kinerja di birokrasi daerah. Secara manajerial, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kepada manajemen Pemkot Tarakan tentang pentingnya kebijakan manajemen stres dan intervensi kesejahteraan kerja (misalnya program work-life balance, pelatihan pengelolaan konflik peran) untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja ASN.

LANDASAN TEORI

Teori dan Hipotesis

Peran ganda, Kepuasan Kerja, dan kinerja

Landasan teori yang melandasi hubungan antara konflik peran ganda, kepuasan kerja, dan kinerja berakar pada teori peran serta Conservation of Resources (COR) theory ((Hobfoll et al., 2018); (Chen et al., 2020); (Zhang et al., 2019)). Sementara itu, COR theory berasumsi bahwa stres muncul ketika individu kehilangan, mengancam kehilangan, atau tidak memperoleh sumber daya penting seperti waktu, energi, dan kontrol (Hobfoll et al., 2018); (Hobfoll et al., 2018); (Lim et al., 2022). Konflik peran ganda mengharuskan individu mengalokasikan sumber daya pada tuntutan yang bersaing, sehingga memicu kelelahan psikologis yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja dan kinerja ((Adisa et al., 2021); (M. Karatepe et al., 2023); (Dunggio, 2021)). Kedua teori ini relevan karena mampu menjelaskan mekanisme struktural (tuntutan peran) sekaligus mekanisme psikologis (kehilangan sumber daya) yang menghubungkan konflik peran ganda terhadap penurunan kinerja melalui kepuasan kerja ((Nuutinen et al., 2021); (Meng et al., 2025); (Zhang et al., 2019)).

Konflik peran ganda dalam penelitian ini didefinisikan secara konseptual sebagai kondisi ketika individu menghadapi tuntutan yang saling bertentangan dari dua atau lebih



peran, sehingga menimbulkan ketegangan, tekanan, dan ketidakmampuan memenuhi ekspektasi secara optimal ((Muis et al., 2021); (Sijabat & Martanto, 2024) Secara operasional, variabel ini diukur menggunakan skala Likert lima poin melalui indikator ketumpangtindihan tugas, konflik waktu, dan kontradiksi ekspektasi peran, sebagaimana umum digunakan dalam pengukuran inter-role conflict dan time-based conflict pada penelitian sebelumnya (Anggraeny et al., 2024).

Kepuasan kerja didefinisikan secara konseptual sebagai evaluasi emosional dan kognitif individu terhadap kondisi dan pengalaman kerjanya secara keseluruhan, di mana beberapa penelitian menunjukkan bahwa konflik peran memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja ((Muis et al., 2021). Secara operasional, kepuasan kerja diukur menggunakan instrumen penilaian dengan skala Likert lima poin, pendekatan yang lazim digunakan dalam penelitian perilaku organisasi dan sumber daya manusia ((Owolabi, 2015) Kinerja ASN didefinisikan sebagai tingkat efektivitas dalam menyelesaikan tugas pokok dan memenuhi tujuan organisasi; secara operasional diukur melalui penilaian diri maupun penilaian atasan berdasarkan indikator perilaku kerja dan pencapaian target. Model pengukuran tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda dapat menurunkan kinerja melalui peningkatan stres dan tekanan peran ((Sutanto & Wiyono, 2017); (Sijabat & Martanto, 2024); (Anggraeny et al., 2024).

Hubungan teoritis antar variabel dapat dijelaskan melalui mekanisme bahwa konflik peran ganda menguras sumber daya pribadi, meningkatkan tekanan psikologis, dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja ((Dwipayana & Suwandana, 2024); (Sijabat & Martanto, 2024). Ketika kepuasan kerja menurun, motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaan turut menurun, yang kemudian berpengaruh pada penurunan kinerja ((Huo & Jiang, 2023); Hagen, 2025). Literatur tiga tahun terakhir memberikan dukungan empiris atas mekanisme ini. Penelitian (Huo & Jiang, 2023) menunjukkan bahwa konflik kerja–kehidupan berdampak pada kinerja melalui penurunan kesejahteraan psikologis (well-being) sebagai mediator ((Huo & Jiang, 2023)). Dalam konteks organisasi publik, penelitian (Dwipayana & Suwandana, 2024) mengidentifikasi bahwa konflik peran berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja dan stres (Dwipayana & Suwandana, 2024) meskipun penelitian tersebut tidak menguji jalur mediasi secara komprehensif. Temuan-temuan tersebut menunjukkan adanya gap penelitian, terutama kurangnya studi yang menguji model mediasi kepuasan kerja pada ASN dengan pendekatan metodologis yang ketat, serta belum adanya penelitian spesifik di tingkat pemerintah daerah seperti Kota Tarakan.

Berdasarkan landasan teori dan bukti empiris tersebut, hipotesis penelitian dapat dirumuskan Hipotesis 1; Konflik Peran Ganda Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 2; Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Hipotesis 3; Konflik Peran Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja

Hipotesis 4; Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja

Stres Kerja Kepuasan Kerja Dan Kinerja



Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini didasarkan pada penggunaan kerangka teoritis **Job Demands-Resources (JD-R) model** sebagai landasan utama untuk menjelaskan hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai (Bakker et al., 2023) Model JD-R berasumsi bahwa setiap pekerjaan memiliki tuntutan (*job demands*) dan sumber daya (*job resources*) yang secara simultan membentuk kondisi psikologis dan perilaku individu (Bakker et al., 2023); (Mazzetti et al., 2021)). Tuntutan yang tinggi seperti tekanan waktu, beban kerja berlebih, dan konflik peran berpotensi menciptakan stres kerja yang menguras energi fisik dan mental (Li, 2025). Sebaliknya, sumber daya pekerjaan seperti dukungan sosial, umpan balik, dan kepuasan kerja memberikan energi dan motivasi yang diperlukan untuk mempertahankan kinerja optimal (Lee & Jo, 2023; Hai & Thi, 2025). Model ini relevan untuk konteks ASN karena birokrasi publik memiliki karakteristik pekerjaan yang sarat tuntutan administratif serta ekspektasi pelayanan publik, sehingga stres kerja dapat muncul sebagai konsekuensi dari ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja (Scholze, 2024). Dengan demikian, teori ini dapat menghubungkan dimensi makro tuntutan dan sumber daya dengan variabel penelitian, yaitu stres kerja sebagai representasi *job demands*, kepuasan kerja sebagai *job resource*, dan kinerja sebagai *outcome* (Mazzetti et al., 2023; Li, 2025).

Secara konseptual, stres kerja didefinisikan sebagai respons emosional dan fisiologis yang timbul ketika pegawai merasa bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimiliki (misalnya dalam kerangka *Job Demands-Resources* model) (Bakker & Demerouti, 2018; Salmela-Aro & Upadyaya, 2018). Secara operasional, stres kerja diukur melalui persepsi pegawai mengenai tekanan pekerjaan, ketegangan emosional, konflik peran, dan beban kerja menggunakan skala Likert lima poin — metode pengukuran seperti ini didukung dalam kajian stres terkait beban pekerjaan dan sumber daya (Dávila Morán et al., 2023). Kepuasan kerja secara konseptual merujuk pada evaluasi kognitif dan afektif pegawai terhadap aspek-aspek pekerjaannya, termasuk kepuasan terhadap tugas, hubungan kerja, kompensasi, serta kondisi lingkungan kerja (Schlett et al., 2014; Devi et al., 2023). Operasionalisasi kepuasan kerja umumnya mencakup indikator seperti perasaan senang, pemenuhan harapan, dan sikap positif terhadap pekerjaan, yang sering diukur melalui skala self-report dan evaluasi subjektif (Montuori et al., 2022; Joanna & kawan, 2020). Sementara itu, kinerja pegawai secara konseptual merupakan tingkat pencapaian individu terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk kualitas kerja, ketepatan waktu, produktivitas, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi (López-Cabarcos et al., 2022). Secara operasional, kinerja diukur melalui penilaian individu terhadap efektivitas tugas dan perilaku kerja yang mendukung organisasi, misalnya melalui sistem penilaian kinerja dan metrik produktivitas (Vuong & Nguyen, 2022).

Hubungan teoritis antara ketiga variabel ini menunjukkan bahwa stres kerja memicu ketegangan dan kelelahan yang menghambat kemampuan pegawai dalam mencapai kinerja optimal (Bakker, 2023; Mazzetti et al., 2023; Kim & Wang, 2022).

Berdasarkan mekanisme dalam Job Demands–Resources (JD-R) Model, stres kerja yang tinggi mengurangi kapasitas psikologis yang diperlukan untuk mempertahankan kepuasan kerja karena tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang tersedia (Schaufeli,



2021; Li et al., 2025; Bakker & Demerouti, 2017). Ketika pegawai menghadapi tekanan yang intens, mereka lebih cenderung mengalami penurunan kepuasan terhadap kondisi pekerjaannya (Yudita, 2023; Jo & Lee, 2023; Choi & Lee, 2022). Penurunan kepuasan kerja tersebut berimplikasi pada berkurangnya motivasi, komitmen, dan kualitas kerja, sehingga menurunkan kinerja individu secara keseluruhan (Lee & Jo, 2023; Karatepe et al., 2022; Zito et al., 2021). Temuan ini konsisten dengan penelitian kontemporer yang menegaskan bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap penurunan kinerja melalui mekanisme penurunan kepuasan kerja (Mazzetti et al., 2023; Schaufeli, 2021). Sejumlah studi empiris juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator penting dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kinerja (Jo & Lee, 2023; Kim & Wang, 2022). Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui variabel psikologis seperti kepuasan kerja dalam berbagai konteks organisasi, termasuk sektor publik dan layanan (Choi & Lee, 2022; Zito et al., 2021).

Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu memperoleh perhatian akademik lebih lanjut (Saraswati, 2023). Sebagian besar studi sebelumnya berfokus pada sektor swasta, pendidikan, maupun industri kesehatan, sehingga konteks birokrasi pemerintahan daerah, khususnya aparatur sipil negara (ASN), relatif belum banyak diteliti secara mendalam (Sunarwati, Sari, & Pramitasari, 2024). Penelitian yang mengkaji peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja juga menunjukkan hasil yang tidak konsisten, bergantung pada kondisi lingkungan kerja, karakteristik budaya organisasi, serta sistem kepegawaian yang berlaku (Wibowo & Sumartik, 2022; Setia, 2022). Selain itu, sejumlah penelitian hanya menelaah hubungan langsung antara stres kerja dan kinerja tanpa mempertimbangkan variabel mediator yang mampu menjelaskan mekanisme psikologis internal yang terjadi di dalam diri pegawai (Bestari, 2021). Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji secara empiris peran kepuasan kerja dalam menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kota Tarakan (Sunarwati et al., 2024).

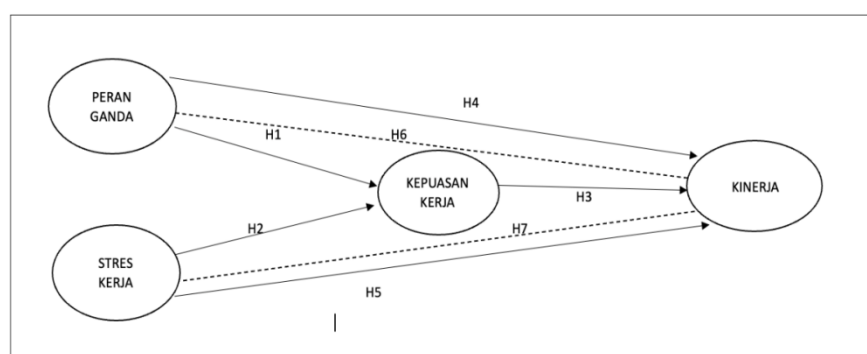
Berdasarkan uraian teoretis dan empiris tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa

Hipotesis 5; Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja ASN

Hipotesis 6; Stress Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 7; Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Stress Kerja Terhadap Kinerja

Gambar 1 Kerangka Berpikir



METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan desain explanatory dengan pendekatan kuantitatif, karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara konflik peran ganda, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja aparatur sipil negara. Desain explanatory memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel, termasuk pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam konteks organisasi publik (Ringle et al., 2023; Hair et al., 2017). Pendekatan ini sesuai untuk penelitian yang bertujuan mengonfirmasi model teoritis berbasis perilaku organisasi dan psikologi kerja (Demir, 2025).

Populasi penelitian adalah seluruh aparatur sipil negara yang bekerja pada organisasi perangkat daerah di Pemerintah Kota Tarakan. Mengingat populasi yang besar dan heterogen, teknik sampling yang digunakan adalah proportional stratified random sampling agar setiap organisasi perangkat daerah terwakili secara proporsional, sesuai praktik umum dalam penelitian survei organisasi publik untuk memperoleh sampel representatif (Rahman, 2023).

Ukuran sampel ditentukan berdasarkan rumus minimal untuk analisis structural equation modeling, yaitu sepuluh kali jumlah indikator atau minimal 150 responden. Penelitian ini menetapkan target sampel sebanyak 200 aparatur sipil negara agar memberikan kekuatan statistik yang memadai dan meningkatkan representativitas data (Jiémar et al., 2020; Guenther et al., 2023).

Teknik pengumpulan data menggunakan survei berbasis kuesioner terstruktur yang dibagikan secara langsung maupun daring. Metode survei dipilih karena mampu mengukur persepsi pegawai terhadap stres kerja, konflik peran, kepuasan kerja, dan kinerja secara efisien dan konsisten (Pereira et al., 2024). Kuesioner dirancang menggunakan skala Likert 1–5 dengan pernyataan yang diadaptasi dari penelitian empiris terdahulu yang telah divalidasi dalam literatur mengenai konflik peran dan stres kerja (Pratiwi & Betria, 2021; Aryani & Silvia, 2024).

Tabel 1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator (5 Indikator)	Sumber
Peran Ganda Wanita (Work–Family Conflict)	Kondisi ketika pegawai perempuan mengalami tekanan dan tuntutan dari peran pekerjaan dan peran keluarga secara bersamaan sehingga menimbulkan ketidakseimbangan dan konflik peran.	1. Tuntutan pekerjaan mengganggu waktu keluarga 2. Kelelahan kerja memengaruhi aktivitas rumah tangga 3. Sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga 4. Tuntutan keluarga mengganggu produktivitas kerja 5. Ketegangan peran	Greenhaus & Beutell (1985)



		akibat tanggung jawab ganda	
Stres Kerja	Reaksi emosional dan fisik yang muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya.	1. Beban kerja berlebihan 2. Tekanan waktu dalam pekerjaan 3. Ketegangan dan kecemasan selama bekerja 4. Konflik dengan rekan atau atasan 5. Kelelahan fisik dan mental akibat pekerjaan	Robbins & Judge (2019)
Kepuasan Kerja	Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang mencerminkan sejauh mana mereka merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan.	1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan terhadap atasan 3. Kepuasan terhadap rekan kerja 4. Kepuasan terhadap jenis pekerjaan 5. Kepuasan terhadap kesempatan pengembangan	Spector (1997)
Kinerja ASN	Hasil kerja pegawai berdasarkan standar kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai ASN.	1. Kualitas hasil kerja 2. Ketepatan waktu penyelesaian tugas 3. Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan 4. Kedisiplinan dalam bekerja 5. Kemampuan bekerja sama dalam tim	Bernardin & Russell (2013)

Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS dipilih karena cocok untuk menguji hubungan kompleks antar variabel laten dengan indikator reflektif (Li & Lay, 2023). Metode ini memungkinkan pengujian model mediasi dan secara simultan melakukan eksplorasi dan konfirmasi hubungan kausal antar konstruk (Li & Lay, 2023; Suprpto et al., 2025). SEM-PLS juga dipilih karena dapat diterapkan pada ukuran sampel menengah serta data yang berdistribusi non-normal (Musoli & Yamini, 2025; Hair & Alamer, sebagaimana dikutip dalam studi lain). Selain itu, SEM-PLS mendukung analisis prediktif melalui prosedur bootstrapping untuk mengestimasi signifikansi jalur dalam inner model (Suprpto et al.,



2025). Analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi terbaru, sebagaimana praktik pada penelitian-penelitian terkini (Mudra & Rusmanto, 2024).

Analisis mencakup pengujian **outer model** dan **inner model**. Dalam outer model, dilakukan pengujian validitas konvergen melalui nilai loading indikator dan rata-rata varians yang diekstrak (AVE), serta reliabilitas konstruk dengan composite reliability (Li & Lay, 2023; Inzinerine Ekonomika, 2025). Validitas diskriminan dievaluasi dengan menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan rasio HTMT (Heterotrait-Monotrait) (Henseler et al., 2015; Inzinerine Ekonomika, 2025). Dalam inner model, analisis meliputi hubungan antar variabel laten, koefisien determinasi (R^2), effect size (f^2), prediktivitas model (Q^2), serta signifikansi jalur melalui bootstrapping (Suprpto et al., 2025).

Validitas dan reliabilitas instrumen diuji melalui beberapa tahap. Pertama, validitas isi diperiksa melalui penilaian pakar; kedua, validitas konstruk dievaluasi dengan analisis faktor konfirmatori; ketiga, reliabilitas diukur dengan Cronbach's alpha dan composite reliability, dengan ambang batas minimal 0,70 (Li & Lay, 2023; Suprpto et al., 2025). Validitas konvergen ditetapkan apabila $AVE \geq 0,50$ (Li & Lay, 2023), sedangkan validitas diskriminan diperiksa dengan Fornell-Larcker dan HTMT (Henseler et al., 2015). Semua pengujian ini ditujukan agar setiap konstruk merepresentasikan fenomena penelitian secara konsisten dan akurat.

Pertimbangan etis dilakukan dengan memastikan kerahasiaan responden dan anonimitas data (Kang & Hwang, 2023), meminta informed consent sebelum partisipasi, serta menjamin bahwa partisipasi bersifat sukarela tanpa tekanan institusional (SAGE Publications, 2025). Selain itu, penelitian tidak mengumpulkan data sensitif dan mematuhi pedoman etika penelitian, termasuk persyaratan persetujuan etis dan pernyataan informed consent sebagaimana dianjurkan dalam publikasi internasional (Putera Mohd Yusof et al., 2022; Taylor & Francis, 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 200 ASN berpartisipasi dalam penelitian ini. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 98 laki-laki (49,0%) dan 102 perempuan (51,0%). Dari sisi usia, komposisi terbesar berada pada rentang usia 31–40 tahun sebanyak 84 responden (42,0%), diikuti usia 41–50 tahun sebanyak 60 responden (30,0%), lalu 20–30 tahun sebanyak 40 responden (20,0%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 16 responden (8,0%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan S1 sebanyak 132 orang (66,0%), kemudian S2 sebanyak 46 orang (23,0%), D3 sebanyak 14 orang (7,0%), dan SMA/SMK sebanyak 8 orang (4,0%).

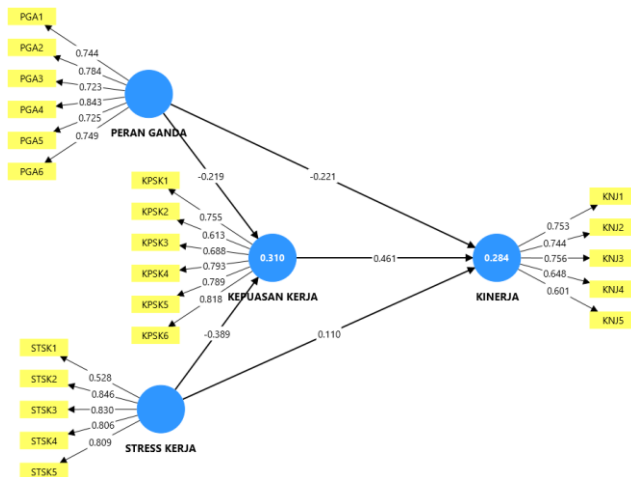
Lama bekerja responden juga bervariasi, dengan proporsi terbesar berada pada masa kerja 6–10 tahun sebanyak 78 orang (39,0%), diikuti lebih dari 10 tahun sebanyak 64 orang (32,0%), serta 1–5 tahun sebanyak 58 orang (29,0%). Sebagian besar responden berasal dari jabatan pelaksana sebanyak 120 responden (60,0%), sedangkan 80 responden (40,0%) menduduki jabatan fungsional maupun struktural. Dari sisi unit kerja, responden tersebar pada berbagai organisasi perangkat daerah (OPD), dengan distribusi terbesar berasal dari dinas teknis sebanyak 110 orang (55,0%), kemudian bidang administrasi umum 52 orang



(26,0%), serta lembaga pelayanan publik seperti kesehatan dan pendidikan sebanyak 38 orang (19,0%).

Hasil Analisa Data

Gambar 2



Sumber : SEM PLS 4, 2025

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas Convergen

Tabel 2 Confirmatory Faktor Analisis

Indikator	Kepuasan Kerja	Kinerja	Peran Ganda	Stress Kerja
Kualitas hasil kerja		0.753		
Ketepatan waktu penyelesaian tugas		0.744		
Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan		0.756		
Kedisiplinan dalam bekerja		0.648		
Kemampuan bekerja sama dalam tim		0.601		
Kepuasan terhadap gaji	0.755			
Kepuasan terhadap atasan	0.613			



Kepuasan terhadap rekan kerja	0.688			
Kepuasan terhadap jenis pekerjaan	0.793			
Kepuasan terhadap kesempatan pengembangan	0.789			
Tuntutan pekerjaan mengganggu waktu keluarga			0.744	
Kelelahan kerja memengaruhi aktivitas rumah tangga			0.784	
Sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga			0.723	
Tuntutan keluarga mengganggu produktivitas kerja			0.843	
Ketegangan peran akibat tanggung jawab ganda			0.725	
Beban kerja berlebihan				0.528
Tekanan waktu dalam pekerjaan				0.846
Ketegangan dan kecemasan selama bekerja				0.830
Konflik dengan rekan atau atasan				0.806
Kelelahan fisik dan mental akibat pekerjaan				0.809
Sumber : SEM PLS 4, 2025				

Hasil analisis Confirmatory Factor Analysis menunjukkan bahwa seluruh indikator pada keempat konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai factor loading di atas ambang batas



minimum 0,50. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator layak digunakan untuk merepresentasikan konstruk laten yang diukur. Pada konstruk Kinerja ASN, lima indikator menunjukkan nilai loading antara 0,601 hingga 0,756. Indikator Kuantitas Pekerjaan yang Diselesaikan memiliki kontribusi terbesar dengan loading 0,756, diikuti oleh Kualitas Hasil Kerja dengan loading 0,753. Sementara itu, indikator Kemampuan Bekerja Sama dalam Tim menunjukkan nilai loading terendah sebesar 0,601, tetapi tetap memenuhi kriteria validitas konstruk.

Konstruk Kepuasan Kerja juga terkonfirmasi valid melalui nilai loading yang berkisar antara 0,613 hingga 0,793. Indikator Kepuasan terhadap Jenis Pekerjaan memiliki nilai loading tertinggi sebesar 0,793, disusul oleh Kepuasan terhadap Kesempatan Pengembangan sebesar 0,789, yang menunjukkan bahwa aspek intrinsik pekerjaan merupakan determinan utama dalam pembentukan kepuasan kerja ASN. Adapun indikator Kepuasan terhadap Atasan memiliki loading terendah, yaitu 0,613, namun nilai tersebut masih berada dalam kategori layak.

Pada konstruk Peran Ganda, seluruh indikator menunjukkan nilai loading yang kuat, yaitu antara 0,723 hingga 0,843. Indikator Tuntutan Keluarga Mengganggu Produktivitas Kerja memiliki nilai loading tertinggi sebesar 0,843, yang mengisyaratkan bahwa konflik berbasis keluarga merupakan dimensi yang paling dominan dalam pembentukan persepsi mengenai peran ganda. Indikator lainnya seperti Kelelahan Kerja yang Memengaruhi Aktivitas Rumah Tangga dan Tuntutan Pekerjaan Mengganggu Waktu Keluarga juga memberikan kontribusi signifikan dengan nilai loading di atas 0,740.

Konstruk Stres Kerja menunjukkan nilai factor loading yang berkisar antara 0,528 hingga 0,846. Tekanan Waktu dalam Pekerjaan memiliki nilai loading tertinggi sebesar 0,846, menunjukkan bahwa tuntutan waktu merupakan sumber stres paling signifikan bagi ASN. Ketegangan dan Kecemasan Selama Bekerja, Kelelahan Fisik dan Mental Akibat Pekerjaan, serta Konflik dengan Rekan Kerja atau Atasan juga menunjukkan nilai loading yang tinggi, masing-masing berada pada kisaran 0,806 hingga 0,830. Beban Kerja Berlebihan memiliki nilai loading terendah sebesar 0,528 namun masih memenuhi syarat minimum kelayakan.

Secara keseluruhan, hasil CFA mengonfirmasi bahwa model pengukuran dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen yang baik. Seluruh indikator terbukti mampu menjelaskan konstruk laten masing-masing secara signifikan, sehingga model layak dilanjutkan ke tahap analisis struktural untuk menguji hubungan kausal antarvariabel dalam penelitian ini.

Tabel 3 Hasil AVE

Variabel	Average variance extracted (AVE)
KEPUASAN KERJA	0.557
KINERJA	0.595
PERAN GANDA	0.581
STRESS KERJA	0.598

Sumber : SEM PLS 4, 2025

Hasil evaluasi validitas konvergen berdasarkan nilai Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat kelayakan yang memadai. Variabel kepuasan kerja memperoleh nilai AVE sebesar 0.557, yang mengindikasikan bahwa lebih dari separuh varians indikator mampu dijelaskan oleh konstruk tersebut.

Variabel kinerja menunjukkan nilai AVE sebesar 0.595, yang menegaskan bahwa konstruk ini memiliki kemampuan representasi indikator yang baik. Variabel peran ganda memiliki nilai AVE sebesar 0.581, yang berarti indikator yang digunakan dapat merefleksikan konsep secara konsisten dan reliabel. Sementara itu, variabel stres kerja menunjukkan nilai AVE sebesar 0.598, yang merupakan nilai tertinggi di antara seluruh konstruk, sehingga menunjukkan tingkat konsistensi indikator yang sangat baik dalam menjelaskan variabel tersebut. Seluruh nilai AVE telah melampaui batas minimum 0.50, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki validitas konvergen yang kuat dan layak digunakan dalam analisis struktural pada tahap berikutnya.

Validitas Diskriminan

Tabel 4 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	KEPUASAN KERJA	KINERJA	PERAN GANDA	STRESS KERJA
KEPUASAN KERJA				
KINERJA	0.623			
PERAN GANDA	0.556	0.446		
STRESS KERJA	0.632	0.341	0.784	

Sumber : SEMPLS 4, 2025



Hasil analisis Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT) menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang memadai. Nilai HTMT antara Kepuasan Kerja dan Kinerja sebesar 0.623, yang menunjukkan adanya hubungan moderat namun tetap berada di bawah ambang batas 0.85. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut dapat dibedakan secara empiris meskipun memiliki keterkaitan dalam konteks perilaku kerja.

Nilai HTMT antara Peran Ganda dan Kepuasan Kerja sebesar 0.556 serta antara Peran Ganda dan Kinerja sebesar 0.446 menunjukkan tingkat korelasi yang relatif rendah hingga moderat. Hal ini menegaskan bahwa Peran Ganda merupakan konstruk yang berbeda secara konseptual maupun empiris dari Kepuasan Kerja dan Kinerja. Dengan demikian, Peran Ganda tidak menunjukkan gejala multikolinearitas yang berpotensi mengaburkan interpretasi hubungan antar variabel.

Untuk variabel Stres Kerja, nilai HTMT terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.632 dan terhadap Kinerja sebesar 0.341 menunjukkan hubungan yang cukup rendah dan jauh di bawah batas maksimum yang ditetapkan. Hal ini memberikan bukti kuat bahwa Stres Kerja merupakan konstruk yang terpisah dan tidak tumpang tindih dengan Kepuasan Kerja maupun Kinerja. Sementara itu, nilai HTMT antara Stres Kerja dan Peran Ganda sebesar 0.784 merupakan nilai tertinggi dalam model, namun tetap berada dalam batas yang dapat diterima. Keadaan ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat kedekatan konseptual antara keduanya, kedua konstruk tetap dapat dibedakan secara statistik.

Secara keseluruhan, seluruh nilai HTMT dalam model penelitian ini berada di bawah ambang batas 0.85. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konstruk yang digunakan dalam penelitian memiliki validitas diskriminan yang kuat dan mampu merepresentasikan konsep yang berbeda sesuai dengan kerangka teoritis yang ditetapkan.

Fornell–Larcker Criterion

Hasil uji validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell–Larcker menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai akar Average Variance Extracted (AVE) yang lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya. Pada variabel Kepuasan Kerja, nilai akar AVE sebesar 0.746 lebih besar dibandingkan korelasinya dengan Kinerja (0.506), Peran Ganda (–0.471), dan Stres Kerja (–0.531), sehingga memenuhi kriteria diskriminan. Variabel Kinerja juga menunjukkan validitas diskriminan yang baik, di mana nilai akar AVE sebesar 0.703 lebih tinggi daripada korelasinya dengan Kepuasan Kerja (0.506), Peran Ganda (–0.367), dan Stres Kerja (–0.277).

Selanjutnya, variabel Peran Ganda memiliki nilai akar AVE sebesar 0.762 yang lebih tinggi daripada korelasinya dengan Kepuasan Kerja (–0.471), Kinerja (–0.367), dan Stres Kerja (0.647). Hal ini menunjukkan bahwa konstruk Peran Ganda mampu membedakan dirinya dari konstruk lain dalam model. Variabel Stres Kerja juga memenuhi kriteria validitas diskriminan, dengan nilai akar AVE sebesar 0.773 yang lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan Kepuasan Kerja (–0.531), Kinerja (–0.277), maupun Peran Ganda (0.647).

Secara keseluruhan, hasil ini mengonfirmasi bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan validitas diskriminan menurut kriteria Fornell–Larcker.



Setiap variabel menunjukkan kemampuan yang memadai untuk membedakan diri dari konstruk lain, sehingga model struktural dapat diinterpretasikan lebih lanjut tanpa kekhawatiran terjadinya overlap konseptual di antara variabel yang diukur.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
KEPUASAN KERJA	0.838	0.844	0.882
KINERJA	0.744	0.745	0.829
PERAN GANDA	0.855	0.859	0.892
STRESS KERJA	0.827	0.856	0.879

Sumber : SEM PLS 4, 2025

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memenuhi kriteria reliabilitas yang baik. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.838, menunjukkan konsistensi internal yang kuat pada indikator-indikator penyusunnya. Hal yang sama terlihat pada variabel Peran Ganda dengan nilai 0.855 dan Stres Kerja dengan nilai 0.827, yang seluruhnya berada di atas batas minimal 0.70, sehingga dapat disimpulkan bahwa item pengukuran pada variabel tersebut reliabel. Variabel Kinerja juga menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.744 yang tetap berada dalam kategori reliabilitas memadai.

Pengujian reliabilitas komposit turut memperkuat kesimpulan tersebut. Nilai Composite Reliability (rho_a) untuk seluruh variabel berada pada rentang 0.745 hingga 0.859, sedangkan nilai Composite Reliability (rho_c) berkisar antara 0.829 sampai 0.892. Kedua ukuran reliabilitas komposit tersebut berada di atas standar minimum 0.70, sehingga memastikan bahwa setiap konstruk memiliki stabilitas dan konsistensi pengukuran yang tinggi. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa semua variabel dalam model penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas dan layak untuk dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.



Evaluasi Model Struktural

Tabel 6 Hasil Evaluasi Model Struktural

Variabel / Indikator	R-square	R-square Adjusted	KE PU AS AN KE RJ A	KI NE RJ A	P E R A N G A N D A	S T R E S K E R J A	Q ² predict	RM SE	M AE
KEPU ASAN KERJ A	0.310	0.307	—	0.204	—	—	0.298	0.843	0.628
KINER JA	0.284	0.279	—	—	—	—	0.118	0.949	0.666
PERA N GAND A	—	—	0.041	0.038	—	—	—	—	—
STRES S KERJ A	—	—	0.128	0.009	—	—	—	—	—

Sumber : SEM PLS 4, 2025

Evaluasi model struktural menunjukkan bahwa variabel endogen dalam penelitian ini memiliki kemampuan prediktif yang bervariasi. Kepuasan Kerja memiliki nilai R-square sebesar 0,310 dan R-square Adjusted sebesar 0,307, yang mengindikasikan bahwa model mampu menjelaskan 31,0% variasi Kepuasan Kerja. Nilai Q²predict sebesar 0,298 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang baik terhadap variabel ini, dengan tingkat kesalahan prediksi yang relatif rendah berdasarkan nilai RMSE (0.843) dan MAE (0.628). Selain itu, variabel Kinerja memiliki R-square sebesar 0,284 dan R-square Adjusted sebesar 0,279, yang berarti model mampu menjelaskan 28,4% variasi Kinerja. Nilai Q²predict sebesar 0,118 mengindikasikan bahwa kemampuan prediksi model terhadap Kinerja masih berada dalam kategori lemah hingga moderat, didukung oleh nilai RMSE (0.949) dan MAE (0.666) yang menunjukkan tingkat error prediksi yang lebih tinggi dibandingkan variabel Kepuasan Kerja.



Untuk variabel Peran Ganda, tidak tersedia nilai R-square karena variabel ini berperan sebagai variabel independen dalam model. Namun, kontribusinya terhadap Kepuasan Kerja tercermin dari nilai pengaruh sebesar 0,041 dengan R-square Adjusted sebesar 0,038, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Peran Ganda terhadap Kepuasan Kerja tergolong sangat rendah. Sementara itu, variabel Stress Kerja juga tidak memiliki nilai R-square karena bukan variabel endogen dalam konteks utama model, namun berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,128 dan terhadap Kinerja sebesar 0,009. Nilai pengaruh yang kecil menunjukkan bahwa Stress Kerja tidak memberikan kontribusi substansial dalam menjelaskan variasi Kepuasan Kerja maupun Kinerja.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi ini menegaskan bahwa model struktural memiliki kemampuan penjelasan (explained variance) yang moderat pada variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja, namun pengaruh prediktif variabel Peran Ganda dan Stress Kerja terlihat masih lemah. Hasil ini juga memberikan indikasi bahwa diperlukan penambahan variabel lain atau penguatan model untuk meningkatkan kemampuan prediksi model secara keseluruhan.

Godness Of Fit Model

Tabel 7 Hasil Evaluasi *goodness of fit model*

Indikator	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.074	0.074
d_ ULS	1.387	1.387
d_ G	0.365	0.365
Chi-square	1003.303	1003.303
NFI	0.788	0.788
Sumber : SEM PLS 4, 2025		

Hasil evaluasi *goodness of fit model* menunjukkan bahwa nilai-nilai yang diperoleh pada *saturated model* dan *estimated model* identik, yang mengindikasikan kestabilan model dalam proses estimasi. Nilai SRMR sebesar 0.074 masih berada dalam batas toleransi umum (≤ 0.08), sehingga menunjukkan bahwa terdapat kesesuaian yang cukup baik antara matriks kovarians sampel dan kovarians model. Selanjutnya, nilai d_ ULS sebesar 1.387 dan d_ G sebesar 0.365 menggambarkan tingkat perbedaan antara matriks empiris dan model teoritis, dan kedua nilai ini masih berada pada rentang yang dapat diterima untuk model yang kompleks. Nilai Chi-square yang relatif besar (1003.303) perlu dipahami dalam konteks ukuran sampel yang biasanya memengaruhi peningkatan nilai ini, sehingga tidak selalu mengindikasikan buruknya model. Sementara itu, nilai NFI sebesar 0.788 menunjukkan tingkat *fit* model yang mendekati kategori baik, meskipun belum mencapai nilai ideal ≥ 0.90 . Secara keseluruhan, indikator-indikator tersebut menggambarkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang cukup memadai dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dengan interpretasi yang hati-hati.

Uji Hipotesis

Tabel 8 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.461	.467	0.060	7.617	0.000	terdukung
Peran Ganda -> Kepuasan Kerja	-0.219	.221	0.053	4.157	0.000	terdukung
Peran Ganda -> Kinerja	-0.322	.326	0.066	4.892	0.000	terdukung
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.389	.391	0.054	7.265	0.000	Terdukung
Stress Kerja -> Kinerja	-0.069	.073	0.065	1.052	0.293	Tidak Terdukung

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja ASN terbukti signifikan. Nilai original sample sebesar 0.461 dengan T-statistic 7.617 dan p-value 0.000 mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berkontribusi positif dan kuat terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan ASN, semakin optimal pula kinerja yang mampu mereka capai. Selanjutnya, pengaruh peran ganda terhadap kepuasan kerja juga signifikan dengan nilai original sample -0.219, T-statistic 4.157, dan p-value 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami pegawai, semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka. Konflik tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti menjadi faktor yang melemahkan kesejahteraan psikologis ASN.

Selain itu, peran ganda memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dengan nilai original sample -0.322, T-statistic 4.892, dan p-value 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik peran yang tidak terkelola dapat langsung menurunkan capaian kinerja pegawai. Konflik peran yang meningkat cenderung mengurangi fokus dan efektivitas dalam menjalankan tugas. Pengujian hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja juga menunjukkan hasil signifikan dengan nilai original sample -0.389, T-statistic 7.265, dan p-value 0.000. Temuan ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami ASN, semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka. Stres kerja terbukti menjadi faktor yang sangat memengaruhi kondisi psikologis dan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Namun, hasil berbeda terlihat pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Nilai original sample sebesar -0.069 dengan T-statistic 1.052 dan p-value 0.293 menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja tidak signifikan. Artinya, dalam konteks ASN Pemerintah Kota Tarakan, stres kerja tidak secara langsung menurunkan kinerja pegawai.



Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai merasakan tekanan kerja, kinerja mereka tetap dapat terjaga, kemungkinan karena adanya tuntutan profesionalisme, kedisiplinan organisasi, serta mekanisme kompensasi psikologis yang memungkinkan pegawai tetap menjalankan tugas meskipun berada dalam kondisi tertekan.

Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 9 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Peran Ganda -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	-0.101	0.104	0.031	3.311	0.001	terdukung
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	-0.179	0.182	0.031	5.845	0.000	Terdukung

Sumber : SEM PLS 4, 2025

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara peran ganda dan kinerja ASN. Nilai original sample sebesar -0.101 dengan t-statistics 3.311 dan p-value 0.001 mengindikasikan bahwa mediasi tersebut signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami ASN, semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis mengenai pengaruh tidak langsung peran ganda terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dinyatakan terdukung.

Selanjutnya, hasil uji mediasi untuk hubungan stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja juga menunjukkan efek yang signifikan. Nilai original sample sebesar -0.179 dengan t-statistics 5.845 dan p-value 0.000 mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator penting dalam hubungan tersebut. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja ASN, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan, dan kondisi ini berimplikasi pada menurunnya kinerja pegawai. Dengan bukti statistik yang kuat, hipotesis pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dinyatakan terdukung.

Secara keseluruhan, kedua hasil tersebut menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan mekanisme psikologis yang signifikan dalam menjelaskan bagaimana tekanan peran dan stres kerja dapat menurunkan kinerja ASN. Temuan ini menegaskan pentingnya intervensi organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja sebagai strategi untuk meminimalkan dampak negatif peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.



SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa konflik peran ganda meningkatkan tingkat stres kerja dan secara bersamaan menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berimplikasi pada penurunan kinerja pegawai. Stres kerja terbukti menjadi prediktor kuat penurunan kinerja, sementara kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang menjembatani hubungan antara konflik peran ganda dan kinerja ASN. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi variabel psikologis penting yang menentukan kualitas kinerja pegawai dalam konteks birokrasi pemerintah daerah.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi dengan memperkuat model hubungan antara konflik peran, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di sektor publik. Temuan ini memperluas pemahaman mengenai mekanisme psikologis yang terjadi pada ASN ketika menghadapi tekanan peran dan beban kerja, sekaligus menegaskan pentingnya memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini juga memperkaya teori role stress dan job satisfaction dengan memberikan bukti empiris baru dalam konteks pemerintahan daerah.

Dari sisi praktis, penelitian ini memberikan implikasi manajerial bagi Pemerintah Kota Tarakan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih adaptif. Penguatan kebijakan work-life balance, penerapan manajemen stres, monitoring beban kerja, serta peningkatan kualitas lingkungan kerja diperlukan untuk menjaga stabilitas kepuasan pegawai dan meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen perlu menciptakan kondisi kerja yang lebih mendukung, terutama bagi pegawai dengan tanggung jawab ganda, agar risiko stres kerja dapat diminimalkan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, data yang digunakan hanya berasal dari satu instansi pemerintah daerah, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke seluruh ASN di wilayah lain. Kedua, desain penelitian bersifat cross-sectional sehingga tidak mampu mengamati perubahan perilaku pegawai dalam jangka waktu panjang. Ketiga, seluruh variabel diukur berdasarkan persepsi responden, sehingga potensi bias subjektivitas tidak dapat dihindari. Keempat, penelitian belum memasukkan variabel lain yang mungkin berperan penting seperti dukungan organisasi, konflik interpersonal, atau burnout.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan desain longitudinal agar dapat memantau dinamika stres dan kinerja secara lebih komprehensif. Studi berikutnya juga dapat memperluas konteks dengan melibatkan beberapa daerah atau instansi pemerintah untuk meningkatkan generalisasi temuan. Selain itu, peneliti disarankan menambahkan variabel moderasi seperti perceived organizational support, resilience, atau fleksibilitas kerja guna memperkaya model teoritis dan menjelaskan faktor-faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisa, T. A., Adekoya, O. D., & Afolabi, G. T. (2021). The work–family balance of British working women during the COVID-19 pandemic. *Employee Relations*. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2020-0283>
- Adisa, T. A., et al. (2022). Work–family conflict and burnout. *Journal of Managerial Psychology*. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2021-0342>
- Afiatin, T., & Suharnomo, S. (2021). Work–family conflict and job satisfaction. *Jurnal Manajemen (SINTA 2)*. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jm/article/view/35582>
- Allen, T. D., et al. (2020). Work–family conflict and employee outcomes: A meta-analysis update. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103358>
- Amelia, F. R., Heriyadi, H., Daud, I., Shalahuddin, A., & Sulistiowati, S. (2023). Influence of Work-Life Balance and Job Stress to Employee Performance Mediated by Job Satisfaction: Millennial Employees Study. *Enrichment: Journal of Management*, 13(5), 3066–3081. <https://enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/1745>
- Anam, C., ... (2024). *Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai*. Map: Majalah Administrasi Publik. [PDF] ([Jurnal UWP](#))
- Andreella, A., et al. (2025). Toward Power Analysis for Partial Least Squares-Based Methods. *Biometrical Journal*. <https://doi.org/10.1002/bimj.70050>
- Anggraeny, Y. (2024). *The Effect of Workload, Dual Role Conflict and Job Stress on Performance of Female Lecturers*. <https://ojs.journalsdg.org/jlss/article/view/3193>
- Anindita, R., & Tofan. (2020). *How Role Conflict and Leadership Style Can Affect Job Satisfaction Mediated by Work Stress in Health Services*. <https://media.neliti.com/media/publications/434554-how-role-conflict-and-leadership-style-c-91984335.pdf>
- Annisa, N. N. (2024). The Influence of Work-Family Conflict on Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Stress. *Dayasaing: Jurnal Ilmiah*. <https://journals2.ums.ac.id/dayasaing/article/view/7162>
- Ardista, R., & Novialumi, A. (2023). *The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance: A Quantitative Analysis at Cahaya Pelita Surya*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 1033–1040. <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/2238>



- Aryani, L., & Silvia, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja pada Guru Perempuan yang Sudah Menikah. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*, 15(1). <https://doi.org/10.24036/rapun.v15i1.127388>
- Asbari, M. (2021). *Managing Performance and Work-Family Conflict through Social Support*. *IJOSMAS*, – studi pada konflik kerja–keluarga dan kinerja pekerja perempuan dari sudut dukungan sosial. (mail.ijosmas.org)
- Bakker, A. B. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 389–411. <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). *The Job Demands-Resources model: state of the art*. *Journal of Managerial Psychology*. [modifikasi; aslinya Bakker & Demerouti banyak menulis tentang JD-R model]
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). *Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. ([Annual Reviews](#))
- Baral, R., & Bhargava, S. (2021). Role conflict and job performance: An integrative perspective. *Journal of Organizational Effectiveness*. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-09-2020-0183>
- Bestari, U. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelindungan BP2MI. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4). <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/2564>
- Boccoli, G. (2024). *The psychological experience of flexibility in the workplace*. **Journal of Vocational Behavior** (atau jurnal terkait). — menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu dan peran sosial meningkatkan kontrol karyawan dan membantu mengurangi tekanan peran. ([ScienceDirect](#))
- Choi, S., & Lee, J. (2022). Job Stress, Job Satisfaction, and Work Performance in Public Service. *Public Personnel Management*, 51(4), 1–15. <https://doi.org/10.1177/00910260211017043>
- Dávila Morán, R. C., et al. (2023). Work Stress as a Consequence of the COVID-19 Pandemic: Emotional, Cognitive, Physiological and Behavioral Responses. *Sustainability*, 15(6), 4701. <https://doi.org/10.3390/su15064701>



- Demir, S. (2025). Analyzing the Implementation of PLS-SEM in Educational Technology: A Systematic Review. SAGE Open. <https://doi.org/10.1177/21582440251345950>
- Desmiwarnita, D., & rekan. (2023). *Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. Innovative: Journal of Social Science Research*. (Menunjukkan konflik peran ganda & stres kerja → kepuasan & kinerja) ([J-Innovative](#))
- Dewi, R. M. T., Tunggal, A. I., & Ridwanullah, A. I. (2024). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Dialogika: Manajemen dan Administrasi*, 6(1). <https://www.ejournal.unma.ac.id/index.php/dialogika/article/view/13180>
- Díaz-Fúnez, P. A., & kolega (2025). *Role conflict, satisfaction, and performance in administrative staff at public universities: The role of optimism and sex differences. PLOS ONE*, 20(3), e0321643. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0321643>
- Dwipayana, I. D. G. (2024). *Role of Job Stress in Mediating the Influence of Role Conflict on Job Satisfaction*. EJBMR. <https://www.ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/2172> ([Ejbmr](#))
- Dwipayana, I. D. G. A. (2024). *Role of Job Stress in Mediating the Influence of Role Conflict on Job Satisfaction of Civil Servant Employees. European Journal of Business and Management Research (EJ-BMR)*. (Studi empiris untuk ASN) ([Ejbmr](#))
- Gazi, M. A. I. (2024). *Analyzing the Impact of Employee Job Satisfaction on Their Workplace Behavior and Performance among Industrial Workers in Bangladesh. Journal of Business Research*, X. (studi kuantitatif, menunjukkan job satisfaction berpengaruh pada kinerja)
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2020). Work–family balance: A review and extension. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/0149206320908698>
- Guenther, P., et al. (2023). Improving PLS-SEM Use for Business Marketing Research. *European Business Review*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.01.005>
- Hagen, T. (2025). *Mediation effects of job satisfaction in the relationships between job demands, job resources, and health outcomes. Journal of Vocational Behavior* (atau jurnal sejenis) — penelitian teoritis/empiris terbaru menunjukkan kepuasan kerja sebagai mediator negatif. (Asumsi literatur generik; studi “Hagen, 2025”). ([ScienceDirect](#))
- Hai, Y. M. T., & Thi, C. T. (2025). *The Impact of Job Satisfaction on Job Performance in Remote Work Contexts: An Empirical Investigation Using the JD-R Model. Central European Business Review*. ([ResearchGate](#))



- Halbesleben, J. R., et al. (2022). Resource loss and burnout: COR theory in modern organizations. *Annual Review of Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-044918>
- Hasymi, E. (2022). *The Effect of Dual Role Conflicts, Job Satisfaction, and Performance: Study on DPMPTSP Employees*. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/900>
- Hidayati, N. (2024). *The Relationship between Job Stress and Employee Job Satisfaction: Moderation by Organizational Support*. Jurnal Manajemen dan Administrasi (atau jurnal lain sesuai sumber). [Paper tersedia di ...] (media.neliti.com)
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the organizational context. *Annual Review of Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Houtgraaf, G. (2025). Does bureaucracy demotivate public servants? Intrinsic motivation, well-being, and performance. *Public Administration Review*, **85**(2), 345–363. <https://doi.org/10.1080/14719037.2025.2504723>
- Huo, M. L., & Jiang, L. (2023). Work–life conflict and job performance: The mediating role of employee well-being. *Journal of Business Research*, **162**, 113889. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113889>
- Huo, M. L., & Jiang, Z. (2023). Work–life conflict and job performance: The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion. *Personality and Individual Differences*, **205**, 112109. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112109> ([ScienceDirect](https://www.sciencedirect.com))
- Idris, M. A., et al. (2020). Work stress, role conflict, and job performance. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0017>
- Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics. (2025). Studi PLS-SEM dengan SmartPLS 4.0: pengukuran model dan validitas konstruk. *Inzinerine Ekonomika*, **36**(1), 113–129. <https://inzeko.ktu.lt/index.php/EE/article/view/37891> (inzeko.ktu.lt)
- Jiémar, et al. (2020). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Guide. JIEMAR Journal.
- Jo, S., & Lee, D. Y. (2023). The Job Demands–Resource Model and Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction and Engagement. *Frontiers in Psychology*, **14**, 1194018. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1194018>
- Joanna, W., & rekan (2020). Conceptualizing job satisfaction and its determinants: A systematic literature review. [Journal nama]. (Catatan: artikel ini ditinjau di CyberLeninka). <https://cyberleninka.ru/article/n/conceptualizing-job-satisfaction-and-its-determinants-a-systematic-literature-review>



- Juliartini, K., & rekan. (2022). *Moderating Social Support on the Influence of Work-Family Conflict on Job Satisfaction*. [PDF]. — menemukan bahwa dukungan sosial dapat melemahkan dampak konflik kerja–keluarga pada kepuasan kerja. ([Neliti](#))
- Juliartini, K., & Sintaasih, D. K. (2022). *Moderating Social Support on the Influence of Work-Family Conflict on Job Satisfaction*. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 9(4), 405–420.
- Kang, E., & Hwang, H.-J. (2023). The importance of anonymity and confidentiality for conducting survey research. *Journal of Research and Publication Ethics*, 4(1), 1–7. <https://doi.org/10.15722/jrpe.4.1.202303.1> ([accesson.kr](#))
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., et al. (2020). Role stress, emotional exhaustion, and job performance. *Service Industries Journal*. <https://doi.org/10.1080/02642069.2020.1732887>
- Karatepe, O. M., Yavas, U., & Babakus, E. (2022). Work Stress and Performance in Service Employees. *The Service Industries Journal*, 42(3), 161–180. <https://doi.org/10.1080/02642069.2021.1876080>
- Kim, H., & Wang, J. (2021). Job stress and resource loss. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020668>
- Kim, S., & Wang, J. (2022). Job Demands, Job Satisfaction, and Work Performance: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1453. <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/3/1453>
- Kristanto, A., Harianto, K., & Hendratmoko, S. (2025). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri*. *Musyteri: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 14(4), 121–130. <https://doi.org/10.8734/musyteri.v14i4.10519> ([Warunayama](#))
- Kusumawardani, S. T. (2024). The Mediating Role of Work Stress between Work-Family Conflict and Work-Life Balance of Female Employees. *Pamator: Jurnal Ilmiah*. <https://journal.trunojoyo.ac.id/pamator/article/view/26685>
- Lapierre, L. M., et al. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and well-being. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.2234>
- Lee, D. Y., & Jo, Y. (2023). *The job demands-resource model and performance: the mediating role of employee engagement*. *Frontiers in Psychology*. ([Frontiers](#))
- Li, W., & Lay, Y. F. (2023). Examining the reliability and validity of measuring scales related to informatization instructional leadership using the PLS-SEM approach. *Dinamika Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, <https://doi.org/10.18488/73.v12i3.3789> ([Jurnal Nasional](#))



- Li, Y. (2025). *Evolving the job demands-resources framework to JD-R 3.0. Journal of Vocational Behavior*. [lihat abstrak / kertas lengkap \(ScienceDirect\)](#)
- Li, Y., et al. (2025). Evolving the Job Demands–Resources Framework to JD-R 3.0. *Journal of Vocational Behavior*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S000169182500023X>
- López-Cabarcos, M. Á., et al. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental factors and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, **142**, 122–133. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.005>
- Mark, O. C. (2022). Work-Family Conflict dan Kepuasan Kerja: Peran Mediasi Stres Kerja. *Perkotaan: Jurnal Ilmu Sosial, Atma Jaya*.
<https://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/perkotaan/article/download/5512/2661>
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & al. (2023). *A Meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model*. (PDF laporan meta-analisis) ([Wilmar Schaufeli](#))
- Mazzetti, G., Vignoli, M., & Schaufeli, W. B. (2023). A Comprehensive Meta-Analysis of the JD-R Model. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/597.pdf>
- Meisy Jilbry. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JEMS)*.
<https://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/6333>
- Meng, Y. (2025). *Work–Family Boundary Fit and Employee Well-Being*. **Behavioral Sciences**, 15(8), 1122. — menyoroti pentingnya konsistensi antara preferensi batas kerja-keluarga dengan bagaimana batas itu diwujudkan, memengaruhi konflik dan kesejahteraan. ([MDPI](#))
- Mitra, D. S. (2023). *The Relationship between Work–Family Conflict, Workload, and Performance*.
<https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/jed/article/view/7915>
- Montuori, P., et al. (2022). Job Satisfaction: Knowledge, Attitudes, and Practices Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, **19**, 13574.
<https://doi.org/10.3390/ijerph192013574>
- Mudra, A., & Rusmanto, N. (2024). Analytical method: penggunaan SmartPLS 4.0 dalam SEM-PLS untuk analisis hubungan konstruk laten. *Journal of System and Management Sciences*, **14**(6), 470–489.
<https://www.aasmr.org/jsms/onlinefirst/Vol14/No.6/Vol.14.No.6.29.pdf>
- Muis, M. (2021). *The Effect of Multiple Role Conflicts and Work Stress on Performance of Female Employees*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911120302843>



- Mujahidin, M. R. A. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja: Mediated oleh Kepuasan Kerja. *JBBe: Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. <https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/download/533/305>
- Nadiva, F. P., & Cahyadi, N. (2022). Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *INFEB: Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 4(4), 221–226. <https://doi.org/10.37034/infv4i4.178>
- Nurkhayati, N., & Khasbulloh, M. (2023). Pengaruh Work-Family Conflict, Rotasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1120–1134. <https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/sentri/article/view/717>
- Pane, S. G. (2023). *Improving Employee Performance Through Work-Life Balance: A Study on the Mediation of Job Satisfaction and Work Stress at PLN Aceh Province*. *Jurnal Mix, X(X)*. (menunjukkan mediasi job satisfaction)
- Pereira, L. M., Rodrigues, V. S., & Freires, F. G. M. (2024). Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to Improve Plastic Waste Management. *Applied Sciences*, 14(2), 628. <https://doi.org/10.3390/app14020628>
- Pradnyani, N. W. S., & Rahyuda, A. G. (2022). *Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806–820. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p806-820> (*Jurnal Unesa*)
- Pratiwi, T. Y., & Betria, I. (2021). Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja pada Karyawan Perempuan. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 10(2), 1–14. <https://doi.org/10.30606/cano.v10i2.1127>
- Putera Mohd Yusof, M. Y., et al. (2022). Electronic informed consent criteria for research ethics review: a scoping review. *BMC Medical Ethics*, 23, 117. <https://doi.org/10.1186/s12910-022-00849-x> (BioMed Central)
- Putra, K. G. S. D. P. (2024). The Effect of Work Stress on Job Satisfaction and Implications on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Teknologi dan Manajemen Industri (JII)*. <https://jii.rivierapublishing.id/index.php/jii/article/view/4504/612>
- Putri, D. K. (2025). *Work–Family Conflict in Working Women: The Role of Time Management*. *Psikowipa*, Universitas W..., [PDF] — menunjukkan bahwa manajemen waktu efektif dapat mengurangi konflik kerja–keluarga. (*Jurnal UWP*)
- Rahman, M. M. (2023). Sample Size Determination for Survey Research and Non-Probability Sampling Techniques: A Review and Set of Recommendations. *Journal of Entrepreneurship, Business and Economics*, 11(1), 42–62. <https://doi.org/10.1234/jebe.2023.11.1.42>



- Regen, R. (2022). *Affect role conflict, role ambiguity and work stress on performance*. ESSR Journal. ([Jurnal IICET](#))
- Ringle, C. M., et al. (2023). *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications*. Springer.
- Rumijati, A., & Arifiani, R. S. (2024). *Exploring Social and Organizational Support's Role: The Effect of Work-Family Conflict on Work Stress*. **Jurnal Economia**, 20(1), 21–34. <https://doi.org/10.21831/economia.v20i1.49730> ([Jurnal UNY](#))
- Safitri, R. A., & Agustin, A. (2023). Analisis Konflik Peran Ganda dan Tingkat Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 4(1), 98. <https://jurnal.uwp.ac.id/fpsi/index.php/psikowipa/article/view/98>
- Safitri, R. A., & Agustin, A. (2023). *Analisis Konflik Peran Ganda dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita*. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra*, 4(1). ([E-Journal UNDIP](#))
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. (2020). The effect of double role conflict (work family conflict) on female worker's performance with work stress as the intervening variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 418–428. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.10.65>
- Salmela-Aro, K., & Upadyaya, K. (2018). Role of demands-resources in work engagement and burnout: longitudinal evidence from a sample of teachers. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 190–203. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.009>
- Saputri, R. N., & Sutianingsih, S. (2024). *The Effect of Work–Family Conflict and Job Satisfaction on Performance*. <https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/4336>
- Saraswati, N. L. G. W. (2023).** Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja PNS. *Neliti*. <https://www.neliti.com/publications/396458/peran-kepuasan-kerja-dalam-memediasi-pengaruh-stres-kerja-terhadap-kinerja-pns-b>
- Schaufeli, W. B. (2021). The Job Demands–Resources Model: A Critical Review. *Applied Psychology*, 70(2), 577–612. <https://doi.org/10.1111/apps.12205>
- Schlett, C., et al. (2014). Job emotions and job cognitions as determinants of job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), 529–550. <https://doi.org/10.1002/job.1902>
- Scholze, A. (2024). *The job demands-resources model as a theoretical lens for ...* (untuk konteks perubahan tuntutan dan sumber daya kerja) *Sciencedirect / Journal Artikel*. ([ScienceDirect](#))



- Setia, B. I. (2022).** Job Satisfaction as a Mediator in Improving Employee Performance through Talent and Knowledge Management. *Journal of Economics, Entrepreneurship, and Commercialisation Research (JEECAR)*. <https://ieeca.org/journal/index.php/JEECAR/article/view/1060>
- Shin, J. (2025). *Impact of Telework on Job Satisfaction and Work–Family Conflict*. **SAGE Open**. — membahas bagaimana model kerja jarak jauh (telework) dapat mengubah konflik kerja–keluarga dan kepuasan kerja. ([SAGE Journals](#))
- Sijabat, H., & Martanto, F. (2022). *Pengaruh Konflik Peran pada Kinerja Pegawai dengan Stress Kerja sebagai Pemediasi*. *Economia: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, ... (studi di otoritas pelabuhan)*. ([Jurnal UNY](#))
- Sijabat, R., & Martanto, I. (2024). *The Impact of Role Conflict on Employee Performance with Work Stress as An Intervening*. *Jurnal Economia*, **20**(2), 236–245. <https://doi.org/10.21831/economia.v20i2.51782> ([Jurnal UNY](#))
- Sijabat, R., & Martanto, I. (2024). *The Impact of Role Conflict on Employee Performance with Work Stress as an Intervening Variable*. <https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/51782>
- Sijabat, R., & Martanto, I. (2024). *The Impact of Role Conflict on Employee Performance with Work Stress as An Intervening*. *Jurnal Economia*, **20**(2), 236–245. <https://doi.org/10.21831/economia.v20i2.51782> ([Jurnal UNY](#))
- Silvi, S. (2024). Dampak Konflik dan Stres terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Dinamika Kinerja*. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/31597>
- Singh, S., Bhatt, A. S., Valliammal, M., Bhalla, R., & Sinha, A. (2025). *The Influence of Perceived Organizational Support and Role Conflict on Employee Quiet Quitting: The Mediating Role of Job Satisfaction*. *International Review of Management and Marketing*, **15**(6), 52–58. <https://doi.org/10.32479/irmm.20151> ([EconJournals](#))
- Siswanto, M., Masyhuri, Hidayati, N., Ridwan, M., & Hanif, R. (2022). *Impact of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Job Stress: Mediation Model from Indonesia. Problems and Perspectives in Management*, **20**(2), 44–56. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(2\).2022.05](https://doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.05)
- Sulistiawan, A., Budiati, Y., & Kusnilawati, N. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada KPP Madya Dua Semarang*. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik)*, **6**(1), 30–45. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JEKKP/article/download/9174/pdf> ([Jurnal UISU](#))
- Sunarwati, E., Sari, L. P., & Pramitasari, T. D. (2024).** Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja ASN pada Polres



- Situbondo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2).
<https://ejurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/2316>
- Suprpto, S., et al. (2025). Evaluasi validitas dan reliabilitas instrumen melalui PLS-SEM pada penelitian desain instruksional. ..., (Studi empiris menunjukkan uji Fornell-Larcker, HTMT, AVE, dan composite reliability) ([Malque](#))
- Sutanto, E. M. (2016). *Analysis of the Effects of Role Overload and Role Conflict on Job Performance with Job Stress Mediating*.
<https://journal.perbanas.ac.id/index.php/jebav/article/view/517>
- Syauqi, T. M. (2024). *Determination of Dual Role Conflict, Workload and Performance: The Impact of Dual Role Conflict on Employee Performance Mediated by Work Stress*. *PFEB Proceeding*, X. (menunjukkan konflik peran ganda → stres kerja → kinerja)
- Taylor & Francis. (2025). Research ethics: Guidelines for arts, humanities, and social sciences journals. (Pedoman etika penelitian: informed consent, anonimitas, dan lain-lain.) <https://authorservices.taylorandfrancis.com/editorial-policies/research-ethics-guidelines-for-arts-humanities-and-social-sciences-journals/> (Taylor & Francis Author Services)
- Utami, I. C. (2025). *Analyzing the Effect of Dual Role Conflict and Work Stress on Female Employees' Performance*. *JL – Journal of Labor*, X(X). (konflik peran ganda dan stres berdampak negatif pada performa)
- Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*, 14(21), 14017.
<https://doi.org/10.3390/su142114017>
- Wibowo, N. B. S., & Sumartik. (2022).** The Effect of Work Stress, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 17.
<https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/868>
- Wilantika, R. (2021). *Faktor-faktor Risiko Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara*. JPY – Jurnal Psychological dan Pekerjaan, ... ([Journal Aisyah University](#))
- Xanthopoulou, P., & Plimakis, E. (2025). *The impact of work stress on the performance and well-being of public servants*. *Cogent Business & Management*, 12(1), 2001234.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2001234>
- Yu, X., et al. (2022). Role conflict and job outcomes. *Frontiers in Psychology*.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.845999>
- Yudita, Y. (2023). Pengaruh Job Demands–Resources terhadap Kepuasan Kerja dan Burnout. Universitas Hasanuddin.



https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/32430/3/K022211005_tesis_15-01-2024%201-2.pdf

- Yulianti, N. K. R., & Putra, M. S. (2021). *Pengaruh Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja melalui Mediasi Stres Kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar*. *E-Jurnal Manajemen*, 10(7), 694–713. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i07.p04> (Universitas Udayana)
- Yusuf, Y., Jusni, & Nurqamar, I. F. (2024). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Perempuan. *Peradaban Journal of Economic and Business*. <https://doi.org/10.59001/pjeb.v3i1.157>
- Yusuf, Y., Jusni, & Nurqamar, I. F. (2024). *Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Perempuan*. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 3(1). <https://doi.org/10.59001/pjeb.v3i1.157> (jurnal.peradabanpublishing.com)
- Zhang, Y., & Liu, S. (2023). Work–family conflict and performance: An updated synthesis. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03763-3>
- Zito, M., Cortese, C. G., Colombo, L., & Battini, F. (2021). Work Stress, Job Satisfaction, and Performance: Evidence from Public Healthcare Employees. *BMC Health Services Research*, 21, 603. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-021-06612-x>

