

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Sesuai dengan variabel yang diteliti, maka perlu dilakukan pengembangan lebih lanjut mengenai pengaruh konflik peran dan kejenuhan kerja terhadap kinerja. Ada beberapa kutipan dari para ahli yang bisa membantu dalam penelitian sebagai berikut:

2.1.1 Konflik Peran

2.1.1.1 Definisi Konflik Peran

Konflik peran merupakan ketidaksesuaian atau sebuah perbedaan antara tujuan-tujuan yang ingin dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut (Mukhtaruddin et al., 2019). Konflik peran juga merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman ketika bekerja (Fadillah, 2021). Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima oleh individu secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain atau fokus terhadap satu tugas saja (Saraswati et al., 2018). Kemudian menurut Kaur et al. (2020), menjelaskan bahwa konflik peran juga bisa muncul dikarenakan individu mengalami ekspektasi diri terutama ketika seorang tersebut berekspektasi terlalu tinggi hingga menyebabkan stres akibat kurangnya kompetensi untuk melakukan beberapa peran secara bersamaan. Sedangkan menurut Akparep et al. (2021) menyatakan bahwa konflik peran

muncul ketika karyawan diberikan tuntutan yang tidak sesuai dengan pekerjaan atau posisi mereka. Setiap karyawan dipekerjakan untuk melaksanakan tanggung jawab tertentu, namun terkadang tuntutan tersebut tidak sejalan dengan keinginan mereka. Karyawan mengalami konflik peran saat mereka berusaha menanggapi berbagai status yang mereka miliki. Konflik ini dapat terkait dengan situasi yang mereka alami atau kompleksitas pekerjaan yang dihadapi.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Definisi Konflik Peran

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1	Mukhtaruddin (2019)	Konflik peran merupakan ketidaksesuaian atau sebuah perbedaan antara tujuan-tujuan yang ingin dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.
2	Fadillah (2021)	Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman ketika bekerja.
3	Saraswati, et al. (2018).	Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima oleh individu secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain atau fokus terhadap satu tugas saja.
4	Kaur & Kaistha (2020)	Konflik peran juga bisa muncul dikarenakan individu mengalami ekspektasi diri terutama ketika seorang tersebut berekspektasi terlalu tinggi hingga menyebabkan stres akibat kurangnya kompetensi untuk melakukan beberapa peran secara bersamaan.
5	Akparep et al (2021)	Konflik peran muncul ketika karyawan diberikan tuntutan yang tidak sesuai dengan pekerjaan atau posisi mereka. Setiap karyawan dipekerjakan untuk melaksanakan tanggung jawab tertentu, namun terkadang tuntutan tersebut tidak sejalan dengan keinginan mereka. Karyawan mengalami konflik peran saat mereka berusaha menanggapi berbagai status yang mereka miliki. Konflik ini dapat terkait dengan situasi yang mereka alami atau kompleksitas

	pekerjaan yang dihadapi.
--	--------------------------

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi konflik peran menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan Fadillah (2021) yang memaparkan bahwa Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman ketika bekerja. Oleh karena itu penulis menyimpulkan bahwa konflik peran terjadi ketika adanya tuntutan atau harapan yang bertentangan dalam pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menyebabkan stres, kebingungan, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja. Oleh karena itu penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi dan mengatasi konflik peran melalui komunikasi yang jelas dan pelatihan yang tepat.

2.1.1.2 Indikator Konflik Peran

Tabel 2. 2
Indikator Konflik Peran

No	Peneliti/Tahun	Indikator
1	Fadillah (2021)	1. Adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan 2. Bekerja dengan dua kelompok atau lebih 3. Penugasan didukung dengan material dan sumber daya
2	Mukhtaruddin (2019)	1. Kontradiksi potensial antara peran audit dan peran jasa konsultasi manajemen 2. Perbedaan antara arahan organisasi dan prinsip profesional 3. Tuntutan manajemen organisasi
3	Saraswati et al. (2018)	1. Penugasan diluar tugas 2. Penugasan yang bertentangan 3. Penugasan yang mungkin ditolak orang lain 4. Penugasan yang tidak perlu 5. Cara kerja tim 6. Penugasan dengan SDM yang memadai
4	Kaur & Kaistha (2020)	1. Ekspektasi diri 2. Stres 3. Kurangnya kompetensi untuk melakukan

		beberapa peran secara bersamaan
5	Akparep et al. (2021)	1. Ketidaksesuaian tugas 2. Pertentangan tuntutan 3. Peran ganda

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan kelima indikator konflik peran diatas, pada penelitian ini penulis menggunakan indikator menurut Fadillah (2021) adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan, bekerja dengan dua kelompok atau lebih, penugasan didukung dengan material dan sumber daya.

Berikut indikator dalam mengukur konflik peran menurut Fadillah (2021) terdapat beberapa indikator diantaranya yaitu:

1. Adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan

Menjelaskan di mana seorang individu menerima dua instruksi atau perintah yang berbeda dari dua sumber otoritas yang berbeda pada waktu yang sama. Situasi ini bisa menimbulkan kebingungan dan stres karena individu tersebut harus memutuskan perintah mana yang harus diikuti, atau bagaimana cara menyelesaikan kedua perintah tersebut secara bersamaan jika mungkin.

2. Bekerja dengan dua kelompok atau lebih

Menjelaskan kondisi di mana seseorang harus bekerja dengan lebih dari satu kelompok dalam waktu yang sama. Setiap kelompok mungkin memiliki tujuan, metode, dan harapan yang berbeda, sehingga individu tersebut harus menyeimbangkan tuntutan dan ekspektasi dari masing-masing kelompok. Hal ini bisa menyebabkan konflik peran karena perbedaan prioritas dan cara kerja yang mungkin saling bertentangan.

3. Penugasan didukung dengan material dan sumber daya

Ketersediaan dukungan material dan sumber daya yang memadai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Jika penugasan yang diterima tidak didukung oleh sumber daya yang cukup, individu mungkin mengalami konflik peran karena ketidakmampuan untuk memenuhi harapan atau menyelesaikan tugas dengan baik. Kurangnya sumber daya yang memadai bisa menimbulkan stres dan frustrasi, yang pada akhirnya menyebabkan konflik peran.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Konflik Peran

Menurut Darmawati (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi konflik peran, diantaranya yaitu:

1. Faktor Pekerjaan:

Komitmen waktu kerja, yang berkaitan dengan intensitas konflik kerja keluarga

Fleksibilitas kerja, pengaturan kerja yang fleksibel untuk mengatasi permasalahan waktu

2. Faktor Keluarga:

Jumlah anak, kehadiran dan jumlah anak berkorelasi positif dengan konflik kerja keluarga

Keterlibatan keluarga, yaitu sejauh mana individu mengidentifikasi dan berkomitmen pada keluarga

3. Faktor Individu:

Locus of control, yaitu keyakinan individu atas kendali terhadap pekerjaan dan keberhasilan diri.

Terbagi menjadi internal (kendali diri sendiri) atas nasib dan kehidupan mereka sendiri seperti tidak mudah menyerah pada masalah. Kemudian eksternal (kendali faktor luar) seperti nasib, keberuntungan, atau orang lain contohnya cenderung pasrah dalam keadaan

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa konflik peran bisa terjadi karena disebabkan dari tiga faktor yaitu faktor pekerjaan, faktor keluarga, dan faktor individu.

2.1.2 Kejenuhan Kerja

2.1.2.1 Definisi Kejenuhan Kerja

Menurut Ayu et al. (2021) mengemukakan bahwa kejenuhan (*burnout*) merupakan sebuah sindrom yang melibatkan kelelahan fisik dan mental, yang dapat menghasilkan kurangnya fokus dan perilaku kerja yang tidak produktif. Kelelahan terjadi sebagai hasil dari tekanan psikologis dan fisik yang tinggi di tempat kerja. Kejenuhan kerja merupakan respons emosional negatif yang timbul di lingkungan kerja ketika seseorang mengalami stres yang berkepanjangan. Juga merupakan suatu proses di mana sikap dan perilaku individu menjadi negatif dalam merespons tugas-tugas kerja mereka. Hal ini terjadi saat ketidakseimbangan antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya (Rizka, 2023). Sedangkan menurut Almaududi (2019) menyatakan bahwa kejenuhan kerja

merupakan keadaan yang dialami oleh seorang individu yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas serta produktivitas kerja. Seorang individu yang mengalami kejenuhan kerja cenderung akan bersifat sinis dan memandang orang lain sebagai seseorang yang bermasalah, namun hal tersebut diakibatkan dari kesalahan mereka sendiri. Kejenuhan kerja dan ketidakseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. Kejenuhan pada karyawan meningkatkan kemungkinan mereka untuk mempertimbangkan keluar dari posisinya saat ini. Sebaliknya, keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat membantu mengurangi kejenuhan (Soelton et al., 2019). Kemudian menurut Kyrian et al. (2020) mengemukakan bahwa kejenuhan kerja atau kelelahan kerja terbukti secara langsung dipengaruhi oleh faktor demografi dan sosial ekonomi, seperti usia, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan mempengaruhi cara seseorang menangani tekanan kerja. Contoh seseorang yang lebih tua mungkin memiliki lebih banyak pengalaman dalam mengelola stres dibandingkan dengan yang lebih muda mungkin rentan terhadap kejenuhan karena kurangnya pengalaman. Kemudian untuk faktor sosial mungkin jika seorang memiliki kondisi ekonomi yang kurang menguntungkan akan lebih sering menghadapi lebih banyak stres akibat tekanan finansial.

Tabel 2. 3
Definisi Kejenuhan Kerja

No	Peneliti/Tahun	Definisi
1	Ayu (2021)	Kejenuhan (burnout) merupakan sebuah sindrom yang melibatkan kelelahan fisik dan mental, yang dapat menghasilkan kurangnya fokus dan perilaku kerja yang tidak produktif. Kelelahan terjadi sebagai hasil dari tekanan psikologis dan fisik yang tinggi di tempat kerja.
2	Rizka (2023)	Kejenuhan kerja merupakan respons emosional negatif yang timbul di lingkungan kerja ketika seseorang mengalami stres yang berkepanjangan. Juga merupakan suatu proses di mana sikap dan perilaku individu menjadi negatif dalam merespons tugas-tugas kerja mereka. Hal ini terjadi saat ketidakseimbangan antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya.
3	Almaududi (2019)	Kejenuhan kerja merupakan keadaan yang dialami oleh seorang individu yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas serta produktivitas kerja. Seorang individu yang mengalami kejenuhan kerja cenderung akan bersifat sinis dan memandang orang lain sebagai seseorang yang bermasalah, namun hal tersebut diakibatkan dari kesalahan mereka sendiri.
4	Soelton et al. (2019)	Kejenuhan kerja dan ketidakseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. Kejenuhan pada karyawan meningkatkan kemungkinan mereka untuk mempertimbangkan keluar dari posisinya saat ini. Sebaliknya, keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat membantu mengurangi kejenuhan.
5	Kyrian et al. (2020)	Kejenuhan kerja atau kelelahan kerja terbukti secara langsung dipengaruhi oleh faktor demografi dan sosial ekonomi, seperti usia, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan mempengaruhi cara seseorang menangani tekanan kerja. Contoh seseorang yang lebih tua mungkin memiliki lebih banyak pengalaman dalam mengelola stres dibandingkan dengan yang lebih muda mungkin rentan terhadap kejenuhan karena kurangnya pengalaman. Kemudian untuk faktor sosial mungkin jika seorang memiliki kondisi ekonomi yang kurang menguntungkan akan lebih sering menghadapi lebih banyak stres akibat tekanan finansial.

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan kelima uraian-uraian dari definisi kejenuhan kerja yang diungkapkan menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan definisi menurut Almaududi (2019) yang menyatakan bahwa kejenuhan kerja merupakan keadaan yang dialami oleh seorang individu yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas serta produktivitas kerja. Seorang individu yang mengalami kejenuhan kerja cenderung akan bersifat sinis dan memandang orang lain sebagai seseorang yang bermasalah, namun hal tersebut diakibatkan dari kesalahan mereka sendiri. Oleh karena itu penulis menyimpulkan bahwa pentingnya pengenalan dan penanganan kejenuhan kerja di tempat kerja. Manajemen perlu memperhatikan tanda-tanda kejenuhan dan harus menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, individu juga harus mengatur waktu istirahat yang cukup, melakukan aktivitas yang menyenangkan di luar pekerjaan, dan berkomunikasi secara terbuka. Oleh karena itu akan terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif dan positif.

2.1.2.2 Indikator Kejenuhan Kerja

Tabel 2. 4
Indikator Kejenuhan Kerja

No	Peneliti/Tahun	Indikator
1	Almaududi (2019)	1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan mental 3. Kelelahan emosional 4. Memiliki tingkat apresiasi rendah
2	Ayu (2021)	1. Kelelahan emosi 2. Depersonalisasi 3. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri
3	Rizka (2023)	1. Kelelahan emosional 2. Kelelahan fisik 3. Kelelahan mental 4. Kurangnya aktualisasi diri
4	Soelton et al. (2019)	1. Kurangnya motivasi 2. Ketidakseimbangan kehidupan kerja 3. Keputusan untuk berhenti

5	Kyrian et al. (2020)	1. Lelah secara fisik dan mental 2. Pengalaman kerja 3. Faktor demografi 4. Kondisi sosial ekonomi
---	----------------------	---

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan kelima indikator kejenuhan kerja diatas, pada penelitian ini penulis menggunakan indikator menurut Almaududi (2019) kelelahan fisik, kelelahan mental, kelelahan emosional, memiliki tingkat apresiasi rendah.

Berikut merupakan indikator menurut Almaududi (2019) diantaranya yaitu:

1. Kelelahan fisik

Menjelaskan kondisi di mana seseorang merasa lelah secara fisik akibat aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Tanda-tanda kelelahan fisik termasuk keletihan otot, kurang energi, dan penurunan kinerja fisik. Ini bisa disebabkan oleh pekerjaan fisik yang berlebihan dan kurang istirahat.

2. Kelelahan mental

Kondisi ini terjadi ketika seseorang mengalami kelelahan kognitif atau keletihan otak akibat beban kerja yang memerlukan konsentrasi tinggi, pengambilan keputusan yang rumit, atau pekerjaan yang memerlukan pemikiran kritis dalam waktu yang lama. Gejala kelelahan mental juga dapat mencakup kesulitan dalam berkonsentrasi, ingatan yang menurun, dan tidak fokus.

3. Kelelahan emosional

Keadaan di mana seseorang merasa terkuras secara emosional, sering kali akibat tekanan kerja yang tinggi, konflik interpersonal, atau situasi kerja

yang emosional. Tanda-tanda kelelahan emosional termasuk perasaan putus asa, cemas, mudah tersinggung dan kurang motivasi. Hal ini juga bisa mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan baik dengan rekan kerja dan yang lainnya.

4. Memiliki tingkat apresiasi rendah

Hal menunjukkan bahwa seseorang merasa kurang dihargai atau kurang mendapatkan pengakuan atas usaha dan kontribusinya di tempat kerja. Kurangnya apresiasi dapat menyebabkan penurunan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja. Hal ini bisa terjadi jika ada seorang manajer atau rekan kerja lainnya jarang memberikan umpan balik positif, pengakuan atas pencapaian, atau sebuah penghargaan atas kerja keras mereka.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Kejenuhan Kerja

Menurut Roslina (2022) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kejenuhan kerja, diantaranya yaitu:

1. *Work Overloaded*

Beban kerja yang melebihi kapasitas individu dapat menyebabkan kelelahan yang signifikan. Jika hal ini dibiarkan, dapat mengakibatkan kejenuhan kerja serta berbagai masalah kesehatan kronis seperti kesulitan tidur, sakit kepala, tekanan darah tinggi, serta rentan terhadap flu, batuk, dan penyakit lainnya. Penurunan kondisi kesehatan tersebut bisa berdampak pada berkurangnya motivasi dalam bekerja.

2. *Lack of Work Control*

Kurangnya kemampuan untuk mengatur prioritas pekerjaan sehari-hari, menentukan tugas yang harus diselesaikan, dan mengambil keputusan dalam menggunakan sumber daya secara efektif dapat mengakibatkan burnout.

3. Rewarder of Work

Upah kerja menjadi masalah krisis di lingkungan kerja ketika perusahaan atau institusi tidak mampu memberikan penghargaan yang layak kepada karyawannya. Setiap individu tentu berharap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan akan menghasilkan imbalan berupa uang, penghargaan, dan keamanan dalam bekerja.

4. Breakdown in Community

Perselisihan antar komunitas menyebabkan penurunan jumlah komunitas yang bekerja, karena hilangnya kenyamanan kerja dan fokus yang berlebihan pada keuntungan jangka pendek tanpa mempertimbangkan pihak lain. Dampak dari perselisihan di tempat kerja ini adalah penurunan energi yang akhirnya menghambat efektivitas kerja.

5. Treated Fairly

Perlakuan adil berarti menghargai dan menerima perbedaan antara individu. Tempat kerja dianggap adil jika memiliki tiga elemen seperti: kepercayaan, keterbukaan, dan rasa hormat. Dalam sebuah organisasi, seorang individu harus mempercayai rekan kerja untuk menyelesaikan proyek, mengomunikasikan tujuan secara terbuka, dan menunjukkan sikap hormat satu sama lain. Jika ketiga elemen ini tidak terpenuhi, hubungan di tempat kerja tidak akan terjalin dengan baik..

2.1.2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang dimana hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti dengan melalui jurnal yang telah dikumpulkan oleh penulis. Berikut isinya dalam bentuk Tabel 2.5:

Tabel 2. 5
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	Noviansyah, Ahmad Soleh, Mimi Kurnia Nengsih Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 10, No. 1 (2022) ISSN: 2338-8412	Pengaruh Konflik Peran dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Pembantu Mega Mall	Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variable konflik peran memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi konflik peran maka semakin rendah kinerja.	Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel kejenuhan kerja. Perbedaan tempat dan jumlah sampel/responden Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel konflik peran dan kinerja
2	Intan Kumala Sari, Tania Rezki Farha, Vicky F Sanjaya Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi Vol 13 No 1 (2021) ISSN : 2086- 9592	Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi	Hasil penelitian menyatakan konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima, yang berarti semakin tinggi konflik peran ganda tidak menyebabkan penurunan kinerja karyawan wanita.	Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel kejenuhan kerja. Perbedaan tempat dan jumlah sampel/responden Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel konflik peran dan kinerja
3	Said Almaududi Ekonomis:	Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja	Terdapat pengaruh yang signifikan antara	Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel konflik

	Journal of Economics and Business, Vol 3 No 2 (2019) ISSN 2597-8829	Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih	kejenuhan kerja (burnout) dengan kinerja karyawan bagian operator di PT PLN Persero Unit Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih. Hal ini disebabkan karena tingkat kejenuhan kerja karyawan bagian operator di PT PLN Persero Unit Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih tinggi	peran. Perbedaan tempat dan jumlah sampel/responden Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel kejenuhan kerja, dan kinerja.
4	Isra Hayati, Suci Fitria INTIQAD: JURNAL AGAMA DAN PENDIDIKAN ISLAM (2018) ISSN 1979-9950	Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan	Hasil penelitian menunjukkan burnout berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel konflik peran. Perbedaan tempat dan jumlah sampel/responden Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel kejenuhan kerja dan kinerja.
5	Mukhamad Riza Irawan, M. Shofiyudin Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S) (2024)	ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Hasil penelitian menunjukkan konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya nilai konflik peran ganda maka akan semakin menurun nilai kinerja, begitupun sebaliknya semakin rendah nilai konflik peran ganda, maka kinerja pun semakin tinggi. Kemudian juga kejenuhan atau burnout berpengaruh	Perbedaan: Peneliti tidak meneliti variabel psychological well-being. Perbedaan tempat dan jumlah sampel/responden Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel konflik peran, kejenuhan kerja (burnout), dan kinerja.

			negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi nilai burnout maka akan semakin menurun nilai kinerja, begitupun sebaliknya semakin rendah nilai burnout, maka kinerja pun semakin tinggi.	
6	Jesslyn Valentina, Y. Djoko Suseno, Erni Widajanti Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 14 (2020)	PENGARUH BURNOUT DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PERAWAT RSUD DR MOEWARDI SURAKARTA	Hasil penelitiann menunjukkan bahwa burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr Moewardi Surakarta. Orang yang mengalami burnout atau kejenuhan kerja akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja diri sendiri maupun pengembangan karir. Kemudian konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh perawat akan mempengaruhi kinerja perawat.	Perbedaan: Peneliti tidak meneliti variabel moderasi. Perbedaan tempat dan jumlah sampel/responden Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel konflik peran, kejenuhan kerja (burnout) dan kinerja
7	Tharindu C. Dodanwala, Pooja Shrestha, Djoen San	Role Conflict Related Job Stress among Construction Professionals: The	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik peran	Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel kejenuhan kerja.

	Santoso CONSTRUCTION ECONOMICS AND BUILDING Vol. 21, No. 4 2021	Moderating Role Of age And Organization Tenure	berpengaruh positif terhadap stres kerja	Perbedaan tempat dan jumlah sampel/responden Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel konflik peran.
8	Mochamad Soelton, Putri Ayu Lestari, Harefa Arief ATLANTIS PRESS Vol. 120, 2019	The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover Intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. <i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.	Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel kinerja. Perbedaan tempat dan jumlah sampel/responden Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel konflik peran dan kejenuhan kerja(burnout).
9	Rian Saputro, Muhammad Havidz Aima, Farida Elmi DIJMS Vol. 1, Issue 3 2020 ISSN: 2686-5211	EFFECT OF WORK STRESS AND WORKLOAD ON BURNOUT AND ITS IMPLEMENTATION IN TURNOVER INTENTION ERHA CLINIC BRANCH OFFICE (BOGOR, DEPOK AND MANGGA BESAR)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kejenuhan (<i>burnout</i>). Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kejenuhan (<i>burnout</i>). Stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kejenuhan (<i>burnout</i>).	Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel konflik peran. Perbedaan tempat dan jumlah sampel/responden Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel kejenuhan kerja(burnout).
10	Perlito D. Jomud, Leah Mabelle M. Antiquina, Eusmel U. Cericos, Joicelyn A. Bacus, Juby H. Vallejo, Beverly B. Diono, Jame S.	Teacher Workload in Relation to Burnout and work performance	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja guru dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang sangat signifikan. Temuan penelitian	Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel konflik peran. Perbedaan tempat dan jumlah sampel/responden Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel kejenuhan

	Bazar, Joel V. Cocolan and Analyn S. Clarin International Journal of Educational policy Research and Review Vol. 8 No. 2 2021 ISSN 2360-7076		memberikan kontribusi yang signifikan terhadap mengidentifikasi strategi untuk mengurangi stres guru dan meningkatkan kinerja kerja.	kerja(burnout).
--	---	--	---	-----------------

Sumber: Data diolah penulis, 2024

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja

Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kemudian kinerja juga merupakan suatu hasil dimana orang atau sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Rizaldi, 2021). Kinerja karyawan juga merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi tempat bernaung (Wulantika, 2018). Kemudian menurut Novia et al. (2021) mengemukakan kinerja adalah seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas. kemudian kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya,

juga sebagai kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. (Budiarti et al., 2020).

Tabel 2. 6
Definisi Kinerja

No	Peneliti/Tahun	Definisi
1	Afandi (2018)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.
2	Rizaldi (2021)	Kinerja merupakan suatu hasil dimana orang atau sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.
3	Wulantika (2018)	Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi tempat bernaung.
4	Novia et al. (2021)	Kinerja adalah seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas.
5	Budiarti et al. (2020)	Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, juga sebagai kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan kelima uraian-uraian dari definisi kinerja karyawan yang diungkapkan menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan definisi menurut Novia et al. (2021) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Tabel 2. 7
Indikator Kinerja

No	Peneliti/Tahun	Indikator
1	Afandi (2018)	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif
2	Rizaldi (2021)	1. Hasil akhir 2. Kolaborasi 3. Lingkungan kerja 4. Standar yang ditetapkan
3	Wulantika (2018)	1. Pengukuran kinerja 2. Evaluasi 3. Kekuatan bertahan 4. Pelaksanaan tugas 5. Kontribusi terhadap organisasi
4	Novia (2021)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen
5	Budiarti et al. (2020)	1. Pencapaian target 2. Kualitas kerja 3. Kepuasan konsumen 4. Produktivitas

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan kelima indikator kinerja diatas, pada penelitian ini penulis menggunakan indikator menurut Novia (2021) Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektifitas, Komitmen.

Ada terdapat beberapa indikator kinerja menurut Novia (2021), diantaranya yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari ukuran kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, bahan baku yang ada.

5. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Asmike (2022), diantaranya yaitu:

1. Motif Kerja

Motivasi adalah dorongan internal yang ada dalam diri setiap individu, baik disadari maupun tidak. Motivasi ini bertujuan untuk mendorong seseorang bekerja dengan tujuan tertentu. Motivasi semacam ini bisa menjadi penggerak bagi karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal, terlepas dari keinginan pribadi mereka. Penting bagi karyawan untuk

memahami apa yang memotivasi tim dan manajer HR dalam melakukan pekerjaan mereka.

2. Upah dan Insentif

Upah dan insentif yang diterima karyawan adalah faktor penting yang memengaruhi produktivitas. Jika dianggap rendah dan tidak mencukupi, hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas. Setiap karyawan yang menunjukkan kinerja baik akan diberikan insentif berupa bonus.

3. Lingkungan Pekerjaan

Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat, karena lingkungan yang nyaman dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental setiap karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, serta dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh penulis.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan juga adalah seorang karyawan yang

melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas.

Kemudian ada beberapa indikator dalam kinerja diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, komitmen. Dimana kualitas kerja mengukur besarnya target pekerjaan yang akan dicapai dan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Lalu kuantitas kerja yang dapat menunjukkan kinerja karyawan karena kuantitas kerja melihat seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Kemudian ketepatan waktu, yang dimana karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan bisa memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas yang lain. Serta efektifitas yang memaksimalkan tingkat penggunaan sumber organisasi baik tenaga, uang, bahan baku yang ada secara efektif. lalu ada komitmen yang dimana seorang karyawan dapat bertanggung jawab dan menjalankan fungsi kerjanya terhadap instansi atau perusahaan yang mereka tempati.

Konflik peran adalah situasi di mana seseorang mengalami ketegangan atau kebingungan karena tuntutan yang bertentangan dari peran-peran yang berbeda yang mereka jalani dalam kehidupan mereka. Peran disini merujuk pada tanggung jawab yang melekat pada posisi tertentu seseorang dalam struktur sosial seperti peran sebagai pekerja, orang tua, anggota organisasi dan sebagainya. Konflik peran juga merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh seseorang yang berada dalam sebuah kelompok yang bisa menimbulkan rasa tidak

nyaman saat bekerja. Ada beberapa indikator yang mempengaruhi konflik peran diantaranya yaitu adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan, bekerja dengan dua kelompok atau lebih, dan sebuah penugasan yang didukung oleh material dan sumber daya. Konflik peran timbul karena seorang individu menerima dua perintah yang berbeda dari atasan yang berbeda dalam waktu yang sama sehingga menimbulkan kebingungan dan stres karena harus memutuskan perintah mana yang harus diikuti terlebih dahulu. Kemudian ketika seseorang harus bekerja dengan lebih dari satu kelompok dalam waktu yang sama, karena setiap kelompok pasti memiliki tujuan, metode dan ego yang berbeda-beda. Sehingga seorang individu harus bisa menyeimbangkannya agar perbedaan prioritas dan cara kerjanya tidak saling bertentangan satu sama lain. Selain itu dukungan material dan sumber daya yang memadai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sangat penting, karena jika hal tersebut tidak mencukupi maka akan memberikan konflik peran bagi seorang individu karena ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan menimbulkan stres dan frustrasi.

Kejenuhan kerja merupakan kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa bosan, lelah secara emosional dan kehilangan minat untuk melakukan pekerjaan selanjutnya, karena mereka terus melakukan pekerjaan yang sama secara berulang-ulang dan adanya tekanan yang berlebihan dalam lingkungan kerja mereka. Kejenuhan kerja juga merupakan keadaan yang dialami oleh seorang individu yang dapat menyebabkan penurunan vitalitas serta produktivitas kerja. Kemudian ada beberapa indikator dalam kejenuhan kerja diantaranya kelelahan fisik, kelelahan mental, kelelahan emosional, dan memiliki tingkat

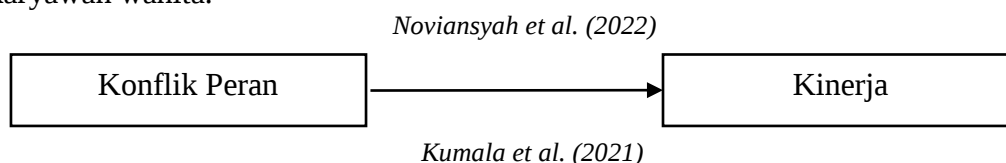
apresiasi yang rendah. Kejenuhan kerja terjadi karena kondisi dimana seseorang merasa lelah secara fisik akibat aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan, disebabkan karena pekerjaan fisik yang berlebihan dan kurangnya istirahat. Lalu ketika individu mengalami kelelahan otak akibat beban kerja yang memerlukan konsentrasi tinggi, pengambilan keputusan yang rumit, hingga memerlukan pemikiran yang kritis. Hal ini akan menyebabkan kelelahan mental bagi seorang pekerja. Kemudian seseorang akan mengalami kelelahan emosional yang disebabkan karena tekanan pekerjaan yang tinggi, konflik antar individu. Hal ini bisa menyebabkan seorang menjadi putus asa, cemas, mudah tersinggung dan kurang motivasi. Selain itu seseorang akan mengalami kejenuhan kerja apabila seseorang tersebut merasa kurang dihargai atau kurang mendapatkan pengakuan atas usaha dan kontribusinya di tempat kerja. Karena kurangnya apresiasi dapat menyebabkan penurunan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja hingga akan meningkatkan stres kerja bagi seorang karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan konflik peran, beban kerja dan kejenuhan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja bagi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan terutama CV Top Selular Cirebon untuk memperhatikan hal-hal tersebut agar karyawan tidak terus mengalami kebingungan saat diberi atau memiliki peran saat bekerja. Kemudian memberikan keringanan tugas dan tidak memberikan tuntutan tugas secara berlebih pada para karyawan. Juga pihak perusahaan harus memperhatikan setiap karyawannya ketika karyawan tersebut sering berkontribusi ditempat kerja, perusahaan diusahakan setidaknya untuk memberikan apresiasi pada karyawan

yang telah bekerja. Semua hal tersebut harus dilakukan oleh perusahaan agar karyawan pada CV Top Selular Cirebon ini tetap memiliki kinerja yang baik serta meimiliki kesejahteraan dan lingkungan yang sehat dalam pekerjaannya.

2.2.1 Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja

Menurut Noviansyah et al. (2022) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Konflik Peran dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Pembantu Mega Mall. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variable konflik peran memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi konflik peran maka semakin rendah kinerja. Hal ini disebabkan karyawan sering mendapatkan pekerjaan/tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya sehingga karyawan tidak dapat maksimal dalam menyelesaikan tugas dan mengalami kesulitan melaksanakan tugas yang diberikan. Penelitian tersebut sejalan dengan apa yang diteliti oleh Kumala et al. (2021) yang berjudul Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi lalu menyatakan konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima, yang berarti semakin tinggi konflik peran ganda tidak menyebabkan penurunan kinerja karyawan wanita.

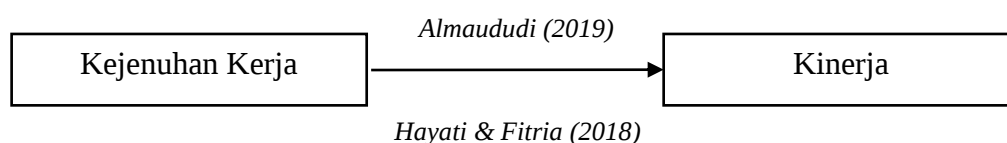


Gambar 2. 1

Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja

2.2.2 Pengaruh Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Almaududi (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kejenuhan kerja (burnout) dengan kinerja karyawan bagian operator di PT PLN Persero Unit Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih. Hal ini disebabkan karena tingkat kejenuhan kerja karyawan bagian operator di PT PLN Persero Unit Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih tinggi. Kinerja karyawan bagian operator di PT PLN Persero Unit Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih sudah tinggi. Penelitian tersebut sejalan dengan apa yang diteliti oleh Hayati & Fitria (2018) yang berjudul Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan, yang menyatakan burnout berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



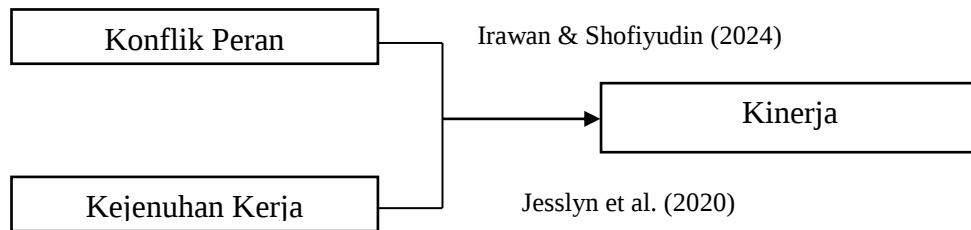
Gambar 2. 2

Pengaruh Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja

2.2.4 Pengaruh Konflik Peran dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Irawan & Shofiyudin (2024) melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda, Psychological Well-Being dan Burnout

Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan Konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai konflik peran ganda maka akan semakin menurun nilai kinerja, begitupun sebaliknya semakin rendah nilai konflik peran ganda, maka kinerja pun semakin tinggi. Kemudian juga kejenuhan atau burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi nilai burnout maka akan semakin menurun nilai kinerja, begitupun sebaliknya semakin rendah nilai burnout, maka kinerja pun semakin tinggi. Penelitian tersebut sejalan dengan apa yang diteliti oleh Jesslyn et al. (2020) dengan judul Pengaruh *Burnout* dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Perawat RSUD Dr Moewardi Surakarta. Menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr Moewardi Surakarta. Orang yang mengalami *burnout* atau kejenuhan kerja akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja diri sendiri maupun pengembangan karir. Kemudian konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh perawat akan mempengaruhi kinerja perawat.

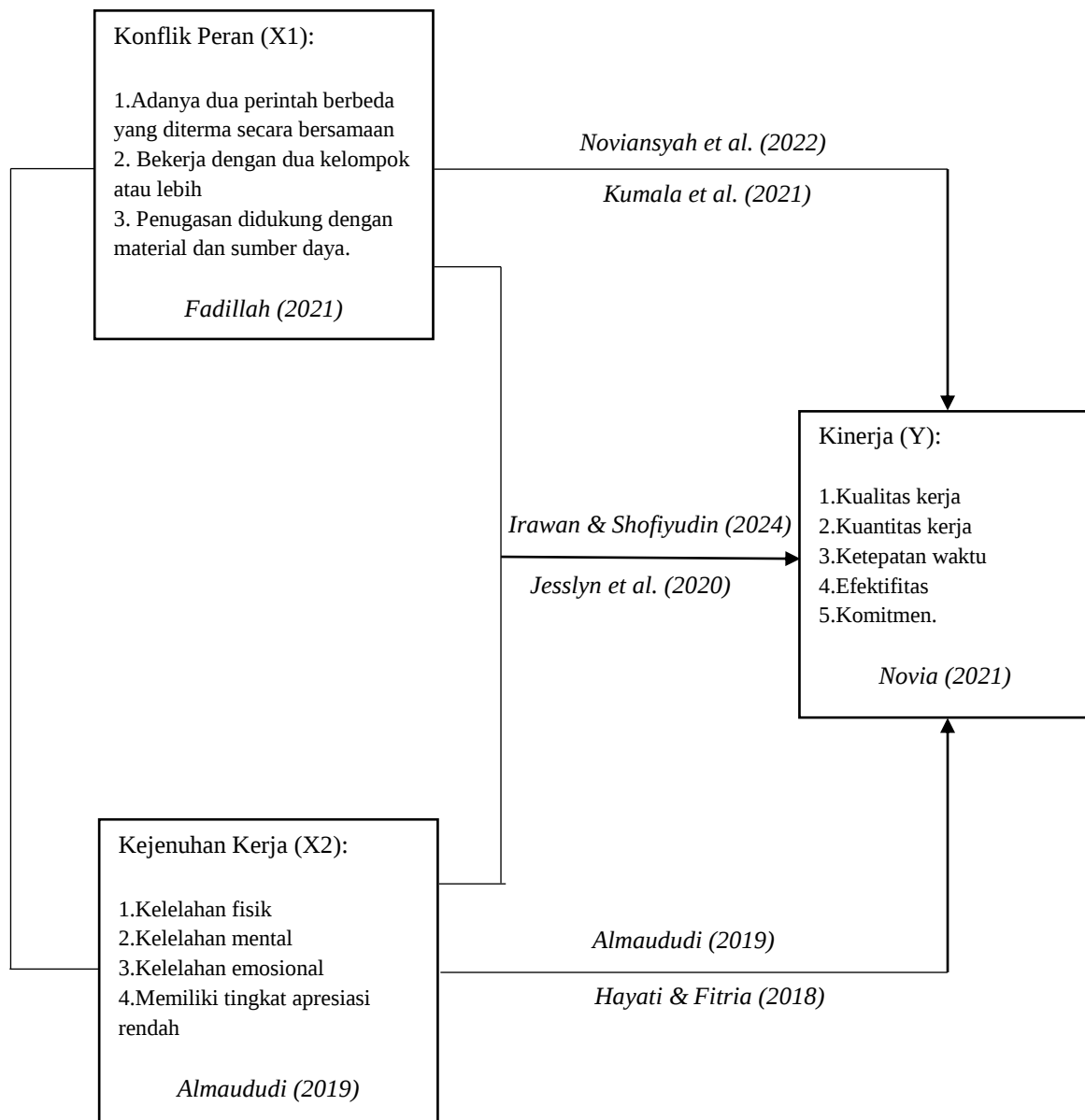


Gambar 2. 3

Pengaruh Konflik Peran dan Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penulisan diatas maka terbentuklah paradigma penelitian dari keterkaitan konflik peran, beban kerja, kejenuhan kerja terhadap stres kerja. Berikut merupakan gambar paradigma dalam penelitian ini:



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka pada kerangka pemikiran diatas, maka terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih anggapan sementara yang belum tentu sepenuhnya benar, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara. Beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran tentang konflik peran, kejenuhan kerja, dan kinerja karyawan di CV Top Selular Cirebon.

H2: Diduga Konflik Peran berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Top Selular Cirebon.

H3: Diduga Kejenuhan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Top Selular Cirebon.

H4: Diduga Konflik Peran dan Kejenuhan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Top Selular Cirebon.