



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 1954-1966

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Peran Ganda dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Angkasa Pura Suport)

Nurhikmah, Nurinaya, Sri Wahyuni

Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar
nrhikmah64@gmail.com, nurinya@unismuh.ac.id, sriwahyuni@unismuh.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran ganda dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan perempuan pada PT Angkasa Pura Suport. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perempuan di PT Angkasa Pura Suport, dengan sampel sebanyak 67 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel peran ganda memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan dengan nilai signifikansi sebesar $0,223 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan peran ganda cenderung menurunkan kinerja, namun pengaruhnya tidak terlalu kuat. Sementara itu, variabel dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima dari keluarga, rekan kerja, maupun atasan, maka semakin meningkat kinerja karyawan perempuan. Secara simultan, peran ganda dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan di PT Angkasa Pura Suport. Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial menjadi faktor penting dalam membantu karyawan perempuan menghadapi tuntutan peran ganda dan mempertahankan kinerja kerja secara optimal.

Kata kunci: Peran Ganda, Dukungan Sosial, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dalam kondisi tersebut, keterlibatan perempuan di dunia kerja terus mengalami peningkatan dan menjadikan perempuan tidak hanya berperan dalam keluarga, tetapi juga sebagai tenaga kerja profesional. Kondisi ini memunculkan fenomena peran ganda, yaitu ketika perempuan harus menjalankan tanggung jawab pekerjaan sekaligus tanggung jawab rumah tangga secara bersamaan.

Peran ganda yang dialami karyawan perempuan berpotensi menimbulkan konflik pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*). Konflik tersebut terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga tidak dapat dijalankan secara seimbang sehingga menimbulkan tekanan, kelelahan, dan penurunan konsentrasi kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan perempuan, terutama pada pekerja yang telah menikah dan memiliki tanggung jawab domestik yang tinggi.

Di sisi lain, dukungan sosial menjadi faktor penting yang dapat membantu perempuan dalam menghadapi tekanan akibat peran ganda. Dukungan sosial dapat berupa dukungan emosional, penghargaan, bantuan instrumental, maupun dukungan informasi yang berasal dari keluarga, rekan kerja, dan atasan. Adanya dukungan sosial mampu membantu individu mengurangi stres kerja, meningkatkan motivasi, serta menjaga kestabilan psikologis sehingga kinerja tetap optimal.

Fenomena peran ganda juga terjadi pada karyawan perempuan di PT Angkasa Pura Suport yang memiliki tuntutan kerja cukup tinggi dalam mendukung operasional kebandarudaraan. Beban kerja, sistem kerja yang dinamis, dan

tanggung jawab pelayanan berpotensi menimbulkan konflik peran pada karyawan perempuan yang telah berkeluarga. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kualitas kerja, produktivitas, serta komitmen kerja karyawan apabila tidak diimbangi dengan dukungan sosial yang memadai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh peran ganda dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan perempuan penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan perempuan di PT Angkasa Pura Suport. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan peningkatan kinerja karyawan perempuan.

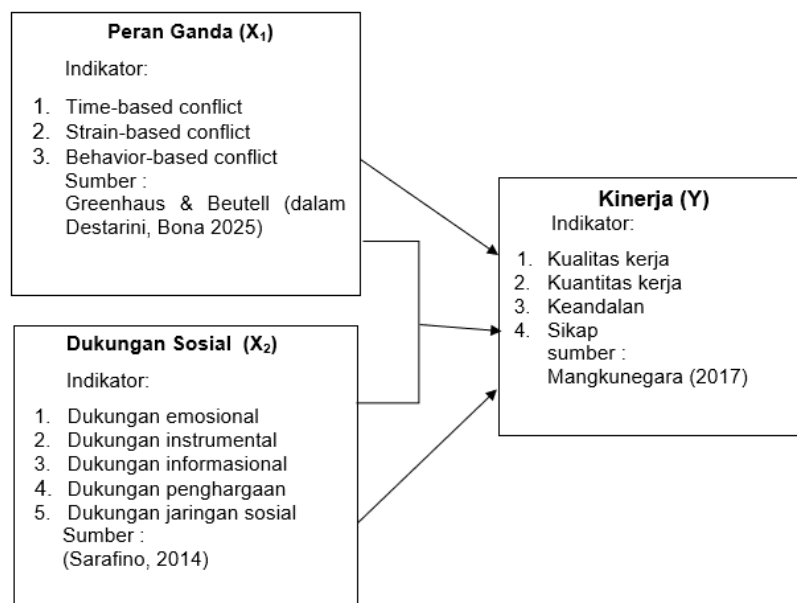
2. Kajian Teoritis

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan tenaga kerja melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2017), MSDM bertujuan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Dalam penelitian ini, MSDM berkaitan dengan pengelolaan karyawan perempuan agar tetap mampu mempertahankan kinerja meskipun menjalankan peran ganda.

Peran ganda merupakan kondisi ketika perempuan menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai pekerja dan anggota keluarga. Greenhaus dan Beutell menyatakan bahwa konflik peran ganda terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga tidak dapat diseimbangkan sehingga menimbulkan tekanan dan kelelahan. Konflik ini meliputi time-based conflict, strain-based conflict, dan behavior-based conflict yang dapat memengaruhi fokus serta menurunkan kinerja karyawan perempuan.

Dukungan sosial adalah bentuk perhatian, bantuan, dan penghargaan yang diterima individu dari keluarga, rekan kerja, maupun atasan. Menurut Sarafino (2014), dukungan sosial dapat membantu individu mengurangi stres dan meningkatkan kondisi psikologis. Dukungan sosial terdiri atas dukungan emosional, penghargaan, instrumental, informasi, dan jaringan sosial yang berperan penting dalam membantu perempuan menghadapi tekanan akibat peran ganda.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap kerja. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan perempuan dipengaruhi oleh kemampuan mengelola peran ganda serta dukungan sosial yang diterima di lingkungan kerja maupun keluarga.



Gambar 1 Kerangka Pikir

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran ganda dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan perempuan di PT Angkasa Pura Suport. Penelitian dilakukan di PT Angkasa Pura Suport yang berlokasi di Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan, selama bulan Februari sampai Maret 2026.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari karyawan perempuan dan data sekunder yang berasal dari literatur, jurnal, serta dokumen perusahaan yang relevan dengan penelitian. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perempuan di PT Angkasa Pura Suport, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 67 responden.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah peran ganda dan dukungan sosial, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS.

a. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di PT Angkasa Pura Suport yang berlokasi di Jl. Poros Bandara Baru, Baji Mangngai, Kecamatan Mandai, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut memiliki karyawan perempuan yang menjalankan peran ganda sehingga relevan dengan variabel yang diteliti.

2. Waktu

Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama dua bulan, yaitu pada bulan Februari hingga Maret 2026.

b. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data tersebut digunakan untuk mengukur pengaruh peran ganda dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan perempuan di PT Angkasa Pura Suport.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner oleh karyawan perempuan PT Angkasa Pura Suport. Sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dokumen perusahaan, serta literatur lain yang berkaitan dengan penelitian.

c. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perempuan di PT Angkasa Pura Suport. Populasi dipilih karena sesuai dengan fokus penelitian yang mengkaji pengaruh peran ganda dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan perempuan.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan perempuan yang telah menikah dan aktif bekerja di PT Angkasa Pura Suport. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 responden.

d. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi dan aktivitas kerja karyawan perempuan di PT Angkasa Pura Suport. Kuesioner digunakan sebagai teknik utama untuk memperoleh data penelitian dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden terkait peran ganda, dukungan sosial, dan kinerja karyawan menggunakan skala Likert. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data pendukung berupa dokumen, arsip, dan literatur yang berkaitan dengan penelitian.

Tabel 1 Skala Likert

| Kode | Keterangan | Skor |
|------|---------------------|------|
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| KS | Kurang Setuju | 3 |
| S | Setuju | 4 |
| SS | Sangat Setuju | 5 |

e. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu peran ganda (X1) dan dukungan sosial (X2), sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi operasional | Indikator | Skala |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Peran Ganda(X1) | Peran ganda adalah kondisi ketika karyawan perempuan di PT Angkasa Pura Suport memikul tanggung jawab di dua lingkungan sekaligus, yaitu pekerjaan dan keluarga. Secara operasional, variabel ini menggambarkan bagaimana perempuan mengatur dan menyeimbangkan tuntutan dari kedua peran tersebut, serta bagaimana pembagian fokus antara urusan rumah dan tugas kantor dapat memengaruhi aktivitas kerja mereka. Peran ganda dipahami sebagai pengalaman nyata perempuan dalam menjalankan dua kewajiban yang berjalan bersamaan. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Time-based conflict Time based 2. Strain-based conflict Strain 3. Behavior-based conflict | Likert |
| Dukungan Sosial (X2) | Dukungan sosial merupakan bentuk bantuan yang diterima karyawan perempuan di PT Angkasa Pura Suport dari orang-orang di sekitar mereka, seperti keluarga, rekan kerja, maupun atasan. Dalam penelitian ini, definisi operasionalnya menunjukkan sejauh mana bantuan atau dorongan tersebut dirasakan dapat membantu perempuan menjalankan pekerjaannya dengan lebih tenang dan efektif, terutama saat menghadapi beban peran ganda. Dukungan sosial diartikan sebagai rasa diperhatikan, dimengerti, dan dibantu oleh lingkungan mereka. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan emosional (empati, perhatian) 2. Dukungan instrumental (bantuan nyata, beban kerja) 3. Dukungan informasional (saran, arahan) 4. Dukungan penghargaan | Likert |

| | | | |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| | | (pengakuan, apresiasi) 5. Dukungan jaringan sosial (keluarga, pasangan, teman, rekan kerja) | |
| Kinerja (Y) | Kinerja karyawan perempuan menggambarkan hasil dan kualitas kerja yang ditampilkan saat menjalankan tugas di PT Angkasa Pura Suport. Secara operasional, variabel ini melihat bagaimana perempuan menjalankan tanggung jawab pekerjaannya, termasuk konsistensi, ketelitian, serta kemampuan menyelesaikan tugas meskipun mereka menghadapi berbagai tuntutan dari peran lain di luar pekerjaan. | 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan 4. Sikap | Likert |

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Karakteristik Responden

1) Karakteristik Berdasarkan Devisi

Tabel 3 Devisi

| NO | DIVISI | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|--------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Accounting | 5 | 7.5 % |
| 2 | General Affair | 2 | 3.0 % |
| 3 | ACC & Asset Management | 1 | 1.5 % |
| 4 | Facility Management | 17 | 25.4 % |
| 5 | Commercial | 1 | 1.5 % |
| 6 | Pms Project | 1 | 1.5 % |
| 7 | Facility Care | 9 | 13.4 % |
| 8 | Bandara | 4 | 6.0 % |
| 9 | Human Capital | 1 | 1.5 % |
| 10 | Digital Services | 5 | 7.5 % |
| 11 | Legal | 2 | 3.0 % |
| 12 | ICT Solution | 11 | 16.4 % |
| 13 | Equipment Supply & Maintenance | 2 | 3.0 % |
| 14 | Retail & Ancillary | 4 | 6.0 % |
| 15 | Manpower Services | 1 | 1.5 % |
| 16 | Admin Officer | 1 | 1.5 % |
| | JUMLAH | 67 | 100.0 % |

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan tabel karakteristik divisi responden, sebagian besar karyawan berasal dari divisi Facility Management, yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 25,4%. Selanjutnya, responden dari divisi ICT Solution berjumlah 11 orang atau sebesar 16,4%, serta Facility Care sebanyak 9 orang atau sebesar 13,4%. Sementara itu, beberapa divisi lainnya seperti Accounting dan Digital Services masing-masing sebanyak 5 orang atau sebesar 7,5%, serta Bandara dan Retail & Ancillary masing-masing sebesar 6,0%. Adapun divisi dengan jumlah responden paling sedikit adalah ACC & Asset Management, Commercial, PMS Project, Human Capital, Manpower Services, dan Admin Officer yang masing-masing hanya 1 orang atau sebesar 1,5%. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi responden didominasi oleh divisi operasional, khususnya Facility Management, yang memiliki peran penting dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan.

2) Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4 Lama Bekerja

| NO | Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|--------------|-----------|----------------|
| 1 | 1-3 Tahun | 25 | 37.3 % |
| 2 | 4-6 Tahun | 24 | 35.8 % |
| 3 | 7-10 Tahun | 5 | 7.5 % |
| 4 | 10-13 Tahun | 13 | 19.4 % |
| JUMLAH | | 67 | 100.0 % |

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan tabel lama bekerja responden, sebagian besar karyawan memiliki masa kerja 1–3 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 37,3%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 4–6 tahun berjumlah 24 orang atau sebesar 35,8%. Sementara itu, responden dengan masa kerja 10–13 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 19,4%, dan yang memiliki masa kerja 7–9 tahun merupakan yang paling sedikit yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 7,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki masa kerja relatif baru hingga menengah, yang mengindikasikan bahwa perusahaan didominasi oleh tenaga kerja dengan pengalaman kerja yang masih berkembang namun cukup adaptif terhadap lingkungan kerja.

3) Karakteristik Berdasarkan Umur

Tabel 5 Umur

| NO | Umur | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|------------|-----------|----------------|
| 1 | 1-3 Tahun | 31 | 46.3 % |
| 2 | 4-6 Tahun | 25 | 37.3 % |
| 3 | 7-10 Tahun | 11 | 16.4 % |
| JUMLAH | | 67 | 100.0 % |

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan tabel karakteristik umur responden dalam penelitian ini, sebagian besar karyawan berada pada rentang usia 25–33 tahun, yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46,3%. Selanjutnya, responden yang berada pada rentang usia 34–41 tahun berjumlah 25 orang atau sebesar 37,3%. Sementara itu, responden dengan rentang usia 42–50 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu sebanyak 11 orang atau sebesar 16,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif, yang umumnya memiliki tingkat energi kerja yang tinggi serta kemampuan adaptasi yang baik terhadap tuntutan pekerjaan, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

4) Karakteristik Berdasarkan Usia Pernikahan

Tabel 6 Usia Pernikahan

| NO | Umur | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|------------|-----------|----------------|
| 1 | 1-5 Tahun | 34 | 50.7% |
| 2 | 6-10 Tahun | 9 | 13.4 % |
| 3 | >10 Tahun | 24 | 35.8 % |
| JUMLAH | | 67 | 100.0 % |

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan tabel usia pernikahan responden dalam penelitian ini, sebagian besar karyawan berada pada kategori usia pernikahan 1–5 tahun, yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 50,7%. Selanjutnya, responden dengan usia pernikahan lebih dari 10 tahun berjumlah 24 orang atau sebesar 35,8%. Sementara itu, responden dengan usia pernikahan 6–10 tahun merupakan jumlah paling sedikit, yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 13,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada tahap awal pernikahan, yang cenderung memiliki dinamika penyesuaian peran keluarga dan pekerjaan, sehingga berpotensi memengaruhi peran ganda dan kinerja karyawan.

5) Karakteristik Berdasarkan Jumlah Anak

Tabel 7 Jumlah Anak

| NO | Anak | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------|-----------|----------------|
| 1 | 0 Orang | 12 | 17.9 % |
| 2 | 1 Orang | 20 | 29.9 % |
| 3 | 2 Orang | 13 | 19.4 % |
| 4 | 3 Orang | 17 | 25.4 % |
| 5 | 4 Orang | 4 | 6.0 % |
| 6 | 5 Orang | 1 | 1.5 % |
| JUMLAH | | 67 | 100.0 % |

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan tabel jumlah anak responden, sebagian besar karyawan memiliki 1 orang anak, yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 29,9%. Selanjutnya, responden dengan 3 orang anak berjumlah 17 orang atau sebesar 25,4%, diikuti oleh responden dengan 2 orang anak sebanyak 13 orang atau sebesar 19,4%. Sementara itu, responden yang belum memiliki anak sebanyak 12 orang atau sebesar 17,9%, responden dengan 4 orang anak sebanyak 4 orang atau sebesar 6,0%, dan yang memiliki 5 orang anak merupakan yang paling sedikit yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 1,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki tanggungan keluarga, yang dapat memengaruhi tingkat tanggung jawab serta peran ganda dalam kehidupan kerja dan keluarga.

b. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas Variabel Peran Ganda (X1)

Tabel 8 Peran Ganda

| Peran Ganda (X1) | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------------------|------------|----------|---------|------------|
| | X1.1 | 0,820 | 0,2404 | Valid |
| | X1.2 | 0,796 | 0,2404 | Valid |
| | X1.3 | 0,839 | 0,2404 | Valid |
| | X1.4 | 0,870 | 0,2404 | Valid |
| | X1.5 | 0,888 | 0,2404 | Valid |
| | X1.6 | 0,887 | 0,2404 | Valid |
| | X1.7 | 0,836 | 0,2404 | Valid |
| | X1.8 | 0,810 | 0,2404 | Valid |
| | X1.9 | 0,850 | 0,2404 | Valid |
| | X1.10 | 0,775 | 0,2404 | Valid |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diatas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel peran ganda (X1) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,244. Nilai r hitung masing-masing item berada pada rentang 0,775 sampai dengan 0,888. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel peran ganda (X1) dinyatakan valid.

2) Uji Validitas Variabel Dukungan Sosial (X2)

Tabel 6 Dukungan Sosial

| Dukungan Sosial (X2) | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----------------------|------------|----------|---------|------------|
| | X2.1 | 0,482 | 0,2404 | Valid |
| | X2.2 | 0,787 | 0,2404 | Valid |
| | X2.3 | 0,815 | 0,2404 | Valid |
| | X2.4 | 0,835 | 0,2404 | Valid |
| | X2.5 | 0,814 | 0,2404 | Valid |
| | X2.6 | 0,902 | 0,2404 | Valid |
| | X2.7 | 0,867 | 0,2404 | Valid |
| | X2.8 | 0,696 | 0,2404 | Valid |
| | X2.9 | 0,898 | 0,2404 | Valid |
| | X2.10 | 0,858 | 0,2404 | Valid |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diatas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dukungan sosial (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,244. Nilai r hitung masing-masing item berada pada rentang 0,482 sampai dengan 0,902. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel dukungan sosial (X2) dinyatakan valid.

3) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7 Kinerja Karyawan

| Kinerja Karyawan (Y) | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----------------------|------------|----------|---------|------------|
| | Y.P1 | 0,813 | 0,2404 | Valid |
| | Y.P2 | 0,801 | 0,2404 | Valid |
| | Y. P3 | 0,820 | 0,2404 | Valid |
| | Y. P4 | 0,820 | 0,2404 | Valid |
| | Y. P5 | 0,872 | 0,2404 | Valid |
| | Y. P6 | 0,861 | 0,2404 | Valid |
| | Y. P7 | 0,846 | 0,2404 | Valid |
| | Y. P8 | 0,865 | 0,2404 | Valid |
| | Y. P9 | 0,906 | 0,2404 | Valid |
| | Y. P10 | 0,893 | 0,2404 | Valid |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diatas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,244. Nilai r hitung masing-masing item berada pada rentang 0,801 sampai dengan 0,906. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

4) Uji Reabilitas

Tabel 8 Uji Reabilitas

| Variabel | Item | Cronbach's Alpha |
|------------------|------|------------------|
| Peran Ganda | 10 | 0,952 |
| Dukungan Sosial | 10 | 0,920 |
| Kinerja Karyawan | 10 | 0,956 |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel yang terdiri dari 10 item memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,952, variabel dukungan sosial dengan 10 item memperoleh nilai sebesar 0,920, dan variabel kinerja karyawan dengan 10 item memiliki nilai sebesar 0,956. Nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel berada di atas batas minimum yang dapat diterima, sehingga dapat diartikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

c. Uji Asumusi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 9 Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|----------------------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 67 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0.0000000 |
| | Std. Deviation | 2.73142750 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0.077 |
| | Positive | 0.077 |
| | Negative | -0.075 |
| Test Statistic | | 0.077 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang disajikan pada Tabel 4.13, diketahui bahwa jumlah data yang dianalisis sebanyak 67 sampel (unstandardized residual). Hasil pengujian menunjukkan nilai Test Statistic sebesar 0,077 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi linear berganda telah terpenuhi, sehingga data penelitian ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Uji Multikolinearitas

| Variabel | B | Beta | T | Sig. | Toleran ce | VIF | Keterangan |
|----------------------|-------|-------|--------|-------|---------------|-------|---------------------------------|
| Konstanta | 4.769 | – | 1.595 | .116 | – | – | |
| Peran Ganda (X1) | -.045 | -.070 | -1.232 | 0.223 | 0,912 | 1.097 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Dukungan Sosial (X2) | 0,930 | 0.878 | 15.504 | 0.000 | 0,912 | 1.097 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan tabel hasil pengujian multikolinearitas, diketahui bahwa nilai Tolerance pada variabel X1 dan X2 masing-masing sebesar 0,912, yang berarti lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 1,097, yang berada di bawah batas 10. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Toleran ce | VIF |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|-------|---------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | | |
| (Constant) | 4,769 | 2,990 | | 1,595 | 0,116 | | |
| Peran ganda (X1) | -, 045 | 0,037 | -0, 070 | -1. 232 | 0,223 | 0,912 | 1,097 |
| Dukungan sosial (X2) | 0.930 | 0,124 | 0, 878 | 15,504 | .000 | 0,912 | 1,097 |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda pada tabel diatas, diperoleh nilai konstanta (a) serta koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas (b1 dan b2). Bentuk model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Dari hasil perhitungan, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 4.769 - 0.045X1 + 0.930X2 + e$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,769 menunjukkan bahwa apabila variabel Peran Ganda (X1) dan Dukungan Sosial (X2) bernilai nol, maka nilai variabel dependen (Y) tetap sebesar 4,769. Hal ini berarti tanpa adanya pengaruh kedua variabel tersebut, nilai Y masih tetap ada pada angka tersebut.
2. Variabel Peran Ganda (X1) memiliki nilai koefisien B sebesar -0,045 dan nilai Beta (β) sebesar -0,070 dengan signifikansi $0,223 > 0,05$. Nilai koefisien yang kecil dan negatif ini mengindikasikan bahwa kontribusi peran ganda terhadap kinerja karyawan tergolong rendah dan memiliki hubungan yang bersifat negatif. Artinya, apabila peran ganda meningkat, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Peningkatan peran ganda yang dimaksud adalah bertambahnya beban tanggung jawab karyawan dalam menjalankan peran di tempat kerja dan di lingkungan keluarga secara bersamaan. Kondisi ini dapat memicu berbagai tekanan yang berdampak pada kinerja karyawan. Kondisi tersebut menyebabkan produktivitas kerja menurun, kualitas pekerjaan tidak maksimal, serta berkurangnya fokus dalam bekerja. Oleh karena itu,

semakin tinggi beban peran ganda yang dialami, maka kinerja karyawan cenderung menurun, meskipun dalam penelitian ini pengaruh tersebut tidak terbukti signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran ganda bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini.

3. Variabel Dukungan Sosial (X2) memiliki nilai koefisien B sebesar 0,930 dan nilai Beta (β) sebesar 0,878 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien B sebesar 0,930 menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Y), semakin tinggi dukungan sosial, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Peningkatan dukungan sosial yang dimaksud dapat berupa adanya perhatian, bantuan, dan dukungan dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga. Dengan adanya dukungan sosial yang baik, karyawan akan memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi, mampu mengurangi tekanan kerja, serta memiliki semangat kerja yang lebih besar. Kondisi tersebut akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik.

e. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10 Uji T

| Coefficients^a | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 4.769 | 2.990 | | 1.595 | .116 |
| Peran Ganda | -.045 | .037 | -.070 | -1.232 | .223 |
| Dukungan Sosial | .930 | .060 | .878 | 15.504 | .000 |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

- Peran ganda (X1)
Variabel peran ganda memperoleh nilai t hitung sebesar -1,232 dengan nilai signifikansi sebesar 0,223. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,223 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel peran ganda tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.
- Dukungan sosial (X2)
Variabel dukungan sosial memperoleh nilai t hitung sebesar 15,504 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

2) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11 Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 2137.534 | 2 | 1068.767 | 138.912 | .000 ^b |
| | Residual | 492.406 | 64 | 7.694 | | |
| | Total | 2629.940 | 66 | | | |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 138,912 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan signifikan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, variabel Peran Ganda (X1) dan Dukungan Sosial (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Meskipun secara parsial Peran Ganda tidak berpengaruh signifikan, namun ketika diuji secara simultan bersama Dukungan Sosial, kedua variabel tersebut tetap memberikan kontribusi terhadap model. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan Dukungan Sosial yang kuat mampu memperkuat pengaruh model secara keseluruhan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, model penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12 Uji R^2

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .902 ^a | .813 | .807 | 2.77378 |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Pada tabel diatas, nilai R Square (R^2) sebesar 0,813 mengandung arti bahwa sebesar 81,3% perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, yaitu peran ganda (X1) dan dukungan sosial (X2) dalam model penelitian ini. Sedangkan sisanya, yaitu 18,7%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,807 mengindikasikan bahwa setelah dilakukan penyesuaian, kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan adalah sebesar 80,7%. Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 2,77378 mencerminkan besarnya tingkat kesalahan dalam model regresi. Semakin kecil nilai tersebut, maka semakin baik model dalam memperkirakan nilai variabel dependen.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh peran ganda dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan perempuan di PT Angkasa Pura Suport, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1). Peran ganda berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan di PT Angkasa Pura Suport. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya tuntutan peran ganda cenderung menurunkan kinerja karyawan, namun pengaruhnya tidak terlalu kuat. 2). Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan di PT Angkasa Pura Suport. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima dari keluarga, rekan kerja, dan atasan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan perempuan. 3). Peran ganda dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan di PT Angkasa Pura Suport. Dukungan sosial menjadi faktor yang lebih dominan dalam membantu karyawan perempuan menghadapi tuntutan peran ganda dan mempertahankan kinerja kerja secara optimal.

Referensi

1. Adisa, T. A., Aiyenitaju, O., & Adekoya, O. D. (2021). The work–family balance of British working women during the COVID-19 pandemic. *Journal of Work-Applied Management*, 13(2), 241–260.
2. Adjiputra, H. W. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Work-Family Conflict Pada Wanita Karir. *Psibernetika*, 16(1).
3. Anggraini, E., & Soetjningsih, C. H. (2025). Dukungan Sosial Suami dan Dukungan Sosial Mertua sebagai Prediktor Burnout Wanita Karyawan Pabrik Tinggal Bersama Mertua. *IDEA: Jurnal Psikologi*, 9(1), 53-60.
4. Astuti, B. A., DS, T. N. E., & Fitriana, N. (2025). Pengaruh Work Family Conflict dan Psychological Well-Being Terhadap Burnout pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Wanita di Organisasi “X” Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(8), 4325-4338.

5. Chandra, F. (2025). Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja: Pengaruhnya terhadap Kinerja Perawat Wanita Menikah di RSUD. *Management Studies and Business journal*, 2(2), 13-23.
6. Dando, M. L. Y. D., Fanggihade, R. F., & Fanggihade, A. H. (2021). Pengaruh peran ganda terhadap kinerja tenaga medis wanita melalui stres kerja.
7. Destarini, W., & Bona, M. F. (2025). Komunikasi Pengambilan Keputusan pada Perempuan Berperan Ganda: Studi Kasus dalam Konteks Keluarga dan Dunia Kerja. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(2), 1369-1376.
8. Fajri, Y. A., Erlinengsih, & Herman, P. W. (2024). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis RSI Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2024. *Journal of Public Administration and Management Studies*, 2(2), 66–72. <https://journal.umnyarsi.ac.id/index.php/JPAMS/article/view/205>
9. Farida, F. N. (2023). Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Bagi Pekerja Dalam Prespektif Teori Robert K. Merton. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 25(1), 321–325. <https://doi.org/10.26623/jdsb.v25i1.4489>
10. Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5, 35–44.
11. Irawan, M. R., & Shofiyudin, M. (2024). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda, Psychological Well-Being Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Accounting And Management's Student*, 1(1).
12. Kadijasanti, K. (2024). Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita melalui stres kerja: Studi pada karyawan wanita PT. Lautindo Synergy Sejahtera (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
13. Komang, N., & Mustiyana, F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Pada Perawat RSUP Sanglah Denpasar). *Journal Satyagraha*, 04(01), 47–64.
14. Li, W., Tang, H., Ma, H., Zhang, J., & Zhang, J. (2021). Work flexibility-ability and work–family conflict: the joint role of willingness and worry. *Journal of Managerial Psychology*, 36(8), 606–619.
15. Lumbantoruan, S. B. C. L. (2024). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi Di Rsud Rokan Hulu. *Jurnal Kafebis*, 2(2), 53-62.
16. Martha, L., & Prahasta, G. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(1), 40-51.
17. Nadiva, F. P., & Cahyadi, N. (2022). Konflik peran ganda dan burnout terhadap kinerja karyawan wanita. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 221-226.
18. Pratiwi, A. D., & Putra, D. A. (2025). Pengaruh Peran Ganda Terhadap Tingkat Disiplin Kerja ASN dan Non-ASN Wanita di Kecamatan Seberang Ulu Satu Kota Palembang. *TheJournalish: Social and Government*, 6(1), 58-68.
19. Pratiwi, E. S., Darmastuti, I., & Damarani, Z. N. (2024). Konflik Peran Ganda Pada Perempuan Yang Bekerja (Studi Fenomenologi Pada Keluarga Buruh Bangunan Di Desa Siwarak). *Diponegoro Journal Of Management*, 13(3), 1–8.
20. Priastuty, B. A. D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Wanita Di Puskesmas. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 94-104.
21. Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal ekonomika*, 11(2), 1-14.
22. Rahmayati, T. E. (2020). Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 3(1), 152–165.
23. Rita, M. (2025). Beban Kerja, Konflik Peran, Dan Burnout Dalam Perspektif Resource Base View. *Transparan*, 17(1), 1-9.
24. Riwinda, A. D., & Perdhana, M. S. (2022). Studi Literatur Mengenai Peran Ganda Pada Pekerja Perempuan. *Diponegoro Journal of Management*, 11(4).
25. Riyanto, I., & Juanah. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon. *Ekonomi Dan Publik*, 16(1), 1–14.
26. Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. Hoboken, Nj: John Wiley & Sons, Inc.
27. Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 51–59.
28. Saviera, B., & Juniary, A. (2020). Keterlibatan Kerja dan Konflik Peran Ganda pada Polisi Wanita. *Psychology Journal of Mental Health*, 2(1), 61–72. <https://doi.org/10.32539/pjmh.v2i1.17>
29. Shadrina, I. N. (2024). Pengaruh Dukungan Suami Terhadap Konflik Peran Ganda pada Wanita Karir di Dinas Perhubungan Kota Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
30. Sitepu, A. J. M. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Reserse Narkoba Di Kepolisian Resor Banjarbaru. *Kindai*, 14(3), 9.
31. Sitorus, P. G., Rahayu, A., & Wardhani, N. Y. (2022). Konflik Peran ganda Dan Dukungan Suami Hubungannya Dengan Kesejahteraan Subjektif Polwan Yang Sudah Menikah. *IKRA-ITH HUMANIORA : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 125–134. <https://doi.org/10.37817/ikraithumaniora.v7i1.2279>
32. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
33. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
34. Sulaikah, S., Maharani, A., & Hidayah, Z. (2021). Peran kesejahteraan psikologis, dukungan sosial sebagai mediasi dalam pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3), 572-583.
35. Supriadi Siagian. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*, 7(1).
36. Uraningsari, F., & Djalali, M. A. (2016). Penerimaan Diri, Dukungan Sosial dan Kebahagiaan pada Lanjut Usia. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(01). <https://doi.org/10.30996/persona.v5i01.738>
37. Wahyuningsih, O. D. Peran Ganda Perempuan di Era Modern: Antara Tuntutan Karier dan Kewajiban Rumah Tangga.