

Pengaruh Stress Kerja, Work Life Balance dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan

Mochamad Abdi Redani Zaenah¹⁾, Kumara Adji Kusuma²⁾, Rifdah Abadiyah³⁾

¹ Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
email: redaniabdi@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
email: adji@umsida.ac.id

³ Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
email: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract

With the increasing degree of human requirements over time, the economy is also evolving and changing. Accordingly, to obtain it, working becomes the main way for those in need of money. There are a lot of students who work and study concurrently. They encountered numerous challenges as a result of this circumstance, including role conflict (X3), stress (X1), and work-life balance (X2). With 110 respondents, the research population consisted of active management study program students at UMSIDA campus one, and the non-probability sampling technique was employed. Multiple linear regression is used in this data analysis with the aid of SPSS software. The study's findings demonstrated the influence of role conflict (X3), work-life balance (X2), and job stress (X1) on the performance of employees who studied at UMSIDA. This is shown by the F-count value of 56.240 with a significance of 0.000 (<0.05).

Keywords: *employee performance, role conflict, work stress, work-life balance*

A. Latar Belakang Teoritis

Kebutuhan manusia terus meningkat seiring berjalannya waktu. Semua orang harus bekerja dalam kehidupan mereka. Tidak mengherankan bahwa banyak mahasiswa yang bekerja saat ini. Selain mendapatkan uang, mahasiswa juga mendapatkan pengalaman kerja baru. Jadi, salah satu alasan terkuat orang bekerja adalah keinginan untuk tetap hidup, menurut¹

Mahasiswa yang melakukan kuliah sambil bekerja bukanlah sesuatu yang baru, terutama di kabupaten Sidoarjo. Mendapatkan penghasilan untuk membiayai pendidikan dan kebutuhan sehari-hari juga mengurangi beban keluarga adalah alasan utamanya terkait keuangan. Mengisi waktu luang juga karena waktu kuliah tidak mepet dan ingin hidup sendiri, tidak bergantung pada orang lain atau orang tua. Selain itu, mahasiswa percaya bahwa kuliah sambil bekerja dapat membantu mereka menjadi lebih baik dalam hubungan sosial dan meningkatkan keterampilan personal mereka.

Ini termasuk meningkatkan kemampuan komunikasi, kepercayaan diri, kemampuan

menghadapi lingkungan sosial, dan kemampuan untuk bertukar pikiran dengan orang lain²

Dapat kita jumpai di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo mahasiswa yang berprofesi ganda, yakni selain sebagai pelajar tetapi juga sebagai tenaga kerja. Sangat penting bagi mahasiswa yang kuliah sambil bekerja untuk mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Ini termasuk mengendalikan bagaimana mereka membagi waktu antara waktu mereka di kampus dan waktu mereka di pekerjaan. Bagi mahasiswa yang bekerja paruh waktu, menjalani kuliah sambil bekerja bukanlah hal yang mudah. Meskipun demikian, ada konflik peran antara kuliah dan bekerja, yang dapat menyebabkan stres, absensi, dan produktivitas rendah³

Melihat situasi dan masalah yang terjadi kepada mahasiswa yang bekerja. Dimana mereka mengalami banyak kendala seperti stress dari pekerjaan mereka lalu tidak hanya beban pekerjaan saja yang mereka hadapi tetapi beban kehidupan mereka secara individu pun mempengaruhi

¹ Cahyati Yulia Hoza, Linda Mora, and Marhisar Simatupang, "Work Engagement Ditinjau Dari Self-Efficacy Dan Work-Study Pada Mahasiswa Bekerja Di Tingkat Akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang," *Psikologi Prima* 4, no. 2 (2021).

² Kylana Abayasekara, "Hubungan Antara Interaksi Sosial Dengan Motivasi Belajar Mahasiswa Bekerja," *Skrripsi* (2020).

³ Ayu Kholifah Sari and Melani Aprianti, "Pengaruh Burnout Terhadap Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Yang Bekerja," *MerPsy Journal* 14, no. 1 (2022).

dimana nantinya akan mengurangi semangat kerja dan motivasi kerja sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja, kondisi seperti ini menuntut mahasiswa UMSIDA bekerja untuk menyeimbangkan tuntutan kehidupan dan pekerjaan atau yang biasa disebut *Work Life Balance*. Mahasiswa UMSIDA bekerja juga mengalami konflik peran yakni menjadi mahasiswa dan menjadi pekerja, dimana nantinya yang secara tidak langsung akan mengurangi kinerja mereka. Oleh karena itu melalui pengaruh stres kerja, *work life balance* dan konflik peran diharapkan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja mahasiswa bekerja sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dapat tercapai dikarenakan setiap perusahaan menginginkan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang baik.

Stres kerja disebabkan oleh konflik yang sering terjadi, dan beban kerja yang berlebihan, serta beberapa faktor lainnya. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang, dan dapat juga didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan ketika mereka menghadapi pekerjaan mereka. Istilah "stres kerja" mengacu pada perasaan seperti tekanan, beban, konflik, keletihan, ketegangan, panik, gemuruh, kemurungan, dan kehilangan daya yang menyebabkan penurunan kinerja siswa saat bekerja. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, menyebabkan pekerja merasa tertekan, lelah, kemurungan, dan hilang daya dalam menghadapi pekerjaan mereka⁴. Sedangkan menurut⁵ Stres kerja adalah sensasi yang merasa terbebani atau tertekan yang dirasakan oleh para pekerja saat mereka menghadapi tugas pekerjaan. Dampak dari stres kerja ini bisa berupa perasaan emosional yang tidak stabil, rasa gelisah, keinginan untuk merasa sendirian, gangguan tidur, peningkatan konsumsi rokok, kesulitan untuk bersantai, perasaan cemas, ketegangan,

kewaspadaan yang tinggi, peningkatan tekanan darah, dan gangguan pencernaan.

Work-life balance adalah ketika seseorang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, seperti dapat menghabiskan waktu bersama keluarga, mendapatkan waktu untuk bersantai, memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik⁶. Sedangkan menurut⁷ *work-life balance* adalah ide yang mencakup mencapai tujuan karir dan kebahagiaan dengan memperhatikan waktu bersantai, keluarga, dan pertumbuhan spiritual.

Konflik peran merupakan adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan. Penelitian yang dilakukan oleh⁸. Sedangkan⁹ kondisi ketika tuntutan dan tanggung jawab ditempatkan kerja akan mempengaruhi kemampuan dalam memenuhi tuntutan, tanggung jawab, dan peran dalam pendidikan. Selayaknya dalam kesehariannya para mahasiswa bekerja ini juga mendapati banyak pekerjaan yang belum tentu selesai pada hari itu juga dan dilain sisi mereka juga mendapatkan tugas dari dosen mata kuliah dikarenakan itu juga tanggung jawab mereka sebagai mahasiswa.

Kinerja ialah prestasi seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dapat diukur berdasarkan kualitas dan jumlah hasil

⁴ Tini Juartini, "Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Delima Pinglogistra Jakarta Timur," *Jurnal Ekonomi dan Industri* 22, no. 2 (2021).

⁵ Nur Ismiati and Zusmawati, *Pengaruh Konflik peran ganda dan stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Padang* (2020).

⁶ Triyana Muliawati and Agus Frianto, "Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literature," *Jurnal Ilmu Manajemen* 20, no. 20 (2020).

⁷ Fahmi Irsyad, Susi Hendriani, and Sukimo Putro, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau," *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta* 17, no. 1 (2022).

⁸ Altri Wahida, "Pengaruh Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Bank Bri Cabang Palopo," *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 8, no. 1 (2019).

⁹ Analysia Kinanti Kastaman and Farida Coralina, "Pengaruh Work Study Conflict Terhadap Academic Burnout Pada Mahasiswa Yang Bekerja Di Kota Jambi," *Bandung Conference Series: Psychology Science* 2, no. 1 (2022).

kerjanya¹⁰. Kinerja yang baik, sangat menentukan apakah perusahaan akan berkembang dengan baik, atau akan tergerus arus zaman. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah pencapaian keseluruhan seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama suatu periode, dibandingkan dengan berbagai acuan seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya¹¹. Sedangkan menurut¹² mendefinisikan kinerja adalah Prestasi kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, yang sesuai dengan hukum dan moral atau etika yang berlaku atau Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, atau pelaksanaan pekerjaan yang efektif.

Penelitian ini dilatar belakangi research gap pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian¹³ penelitian ini meneliti tentang 2 variabel yaitu stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan sampel 31 responden, dalam penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel. Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan oleh peneliti dari peneliti sebelumnya 2 variabel akan dikembangkan dengan menambah 2 variabel lagi yaitu *work life balance* dan konflik peran terhadap kinerja mahasiswa bekerja UMSIDA.

Berdasarkan penelitian¹⁴ meneliti tentang gaya hidup, *work-life balance*, *internal locus of control* terhadap kinerja mahasiswa

pekerja part-time dengan sampel 84 responden, penelitian¹⁵ pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja dengan sampel 114 responden, lalu dari survey awal yang kami lakukan kepada karyawan yang sedang melakukan *study* Di Umsida saat ini dengan sampel 28 responden. Didapatkan data yakni sebesar 29% yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi yang diminta perusahaan. Kemudian 36% dari tingkat absen dalam pekerjaan. Dan yang terakhir terdapat 32% yang tidak mampu mengerjakan dengan tepat waktu. berdasarkan uraian tersebut dan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Stres Kerja, *Work Life Balance* Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Mahasiswa Bekerja Universitas Muhammadiyah Sidoarjo”.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, dan hasilnya dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat antara berbagai variabel dengan menggunakan metode pengujian hipotesis¹⁶. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian kausal dalam mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan variabel stress kerja (X1), *work life balance* (X2), dan konflik peran (X3) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi data primer yang didapatkan melalui kuisioner (angket) dengan rincian : pada variabel stress kerja terdapat 5 indikator dengan 5 pernyataan, variabel *work life balance* terdapat 6 indikator dengan 6 pernyataan, variabel konflik peran terdapat 5 indikator dengan 5 pernyataan, variabel kinerja karyawan terdapat 6 indikator dengan

¹⁰ Syalimono Siahaan and Syaiful Bahri, “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019).

¹¹ Rosmaini and Hasrudi Tanjung, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019).

¹² Herry Kurniawan, “Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi,” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 4 (2022).

¹³ Festinahati Buulolo, Paskalis Dakhi, and Erasma Zalogo, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4, no. 1 (2021).

¹⁴ I Gusti Ayu Wirati Adriati and I Gusti Ayu Rika Damayanti, “Gaya Hidup, Work-Life Balance, Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Part-Time Di Kota Denpasar,” *Juima* 13, no. 1 (2023).

¹⁵ Neneng Ngenda Arlinda, “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja PARAMEDIS Wanita Di Blud RS Konawe Selatan,” *Idea : Jurnal Humaniora* (2019).

¹⁶ Reza Dwi Ernanda, “Pengaruh Flexible Working Arrangement Terhadap Job Performance Melalui Work-Life Balance Pada Mahasiswa Bekerja Di Bidang Media Sosial Di Surabaya,” *Skrripsi* (2023).

6 pernyataan. Penilaian kuesioner yang diberikan kepada responden dihitung menggunakan bobot, jadi jawaban yang di peroleh dari responden akan diukur menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan skala Likert di ukur melalui indikator variabel meliputi 5 skala yaitu skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (netral), skala 4 (setuju), dan skala 5 (sangat setuju) menurut¹⁷. Sedangkan data skunder menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuisisioner dengan skala pengukuran linkert yang kemudian dilanjutkan dengan uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Data yang didapatkan kemudian di analisis dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Yang kemudian data akan di uji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi (Uji R²) dengan menggunakan alat bantu software olah data SPSS untuk mengetahui pengaruh atau hasil antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Lokasi penelitian ini berada di Jl. Mojopahit No.666 B, Sidoawayah, Celep, Kec.Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61215. Populasi dari penelitian ini yakni mahasiswa aktif di UMSIDA kampus satu. jumlah parameter dalam penelitian dikali 1-10. Berdasarkan rumus perhitungan dari¹⁸ dimana jumlah parameter yang digunakan yakni berjumlah 22 yang kemudian dikali 5, maka didapatkan jumlah sebesar 110 sampel. Dengan demikian, peneliti menggunakan ukuran sampel sebanyak 110 responden.

Metode sampling pada penelitian ini ialah dengan nonprobability sampling yang mengandalkan purposive sampling untuk memilih sebagai metodenya. Karakteristik

sampel pada penelitian ini yakni Mahasiswa aktif Prodi Manajemen UMSIDA yang berkuliah sambil bekerja.

Teknik Analisis data

Penelitian ini menggunakan data kuisisioner dengan skala pengukuran yang linkert kemudian dilanjutkan dengan Uji Kualitas Data, Uji Validasi, Uji Reliabilitas, Dan Uji Asumsi Klasik. Data yang didapatkan kemudian di analisis dengan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Yang kemudian data akan di Uji Analisis Regresi guna mengetahui nilai konstanta dan nilai koefisien suatu variable dengan menggunakan alat bantu software olah data SPSS (Statistic Program For So Science). Kemudian dilakukan Uji T untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau terpisah antara variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y).

Uji kualitas data

Uji kualitas data merupakan informasi penelitian yang paling penting karena informasi penelitian merupakan gambaran dari faktor-faktor yang berfungsi untuk menunjukkan spekulasi. Salah satu syarat penting dalam pengujian kuisisioner dengan mengandalkan pengujian instrument.

a) Uji validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan terhadap semua item pertanyaan kuisisioner sehingga menunjukkan bahwa pertanyaan kuisisioner tersebut valid. Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui apakah pertanyaan pada kuisisioner tepat dan mampu mengukur konstruk secara akurat sesuai dengan harapan peneliti sesuai dengan korelasi pearson yang digunakan untuk menilai validasi penelitian.

b) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang menggunakan cronbach alpha yang menghasilkan output semua item kuisisioner yang reliable jika nilai koefisien reliabilitas memiliki nilai lebih besar dari 0,60.

c) Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang diperlukan sebelum melakukan analisis data menggunakan regresi linier.

1. Uji normalitas

¹⁷ Reza Dwi Ernanda, "Pengaruh Flexible Working Arrangement Terhadap Job Performance Melalui Work-Life Balance Pada Mahasiswa Bekerja Di Bidang Media Sosial Di Surabaya," *Skrripsi* (2023).

¹⁸ Reza Dwi Ernanda, "Pengaruh Flexible Working Arrangement Terhadap Job Performance Melalui Work-Life Balance Pada Mahasiswa Bekerja Di Bidang Media Sosial Di Surabaya," *Skrripsi* (2023).

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk menguji variable independent, variable dependen, atau keduanya dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan yaitu Kolmogorov-smirnov (K-S) merupakan cara untuk menguji normalitas residual.

2. Uji multikolonieritas.

Uji multikolonieritas merupakan uji dengan Variance Inflation Factor (VIF) pada variable bertujuan untuk menemukan model regresi korelasi antara variable bebas. Jika terjadi korelasi pada problem multikol maka dilakukan pengujian menggunakan VIF dengan korelasi antara variable independent atau variable dependen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian model regresi antara ketidaksamaan residual yang menggunakan uji koefisien korelasi rank spearman dalam mengkolerasikan antara absolut residual hasil regresi dengan variable bebas. Maka hasil korelasi model regresi yang signifikan mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti tidak atau non heteroskedastisitas. Hal ini terjadi karena adanya variable tidak kontan untuk setiap pengamatan atau observasi.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan dari analisis data yang dikumpulkan melalui informasi responden. Peneliti mengumpulkan informasi berdasarkan faktor-faktor dari keseluruhan informasi responden, memperkenalkan informasi untuk setiap variable yang dipertimbangkan, dan melakukan perhitungan untuk menjawab permasalahan,

1. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda model pengujian guna mencari informasi terkait besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan lebih dari satu variabel independent atau X. Analisis kuantitatif dengan pendekatan untuk memecahkan informasi sebagai angka kontras satu sama lain. Untuk menentukan dampak dari variable bebas dan variable terikat di gunakan uji statistik regresi linier berganda.

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta Dari Persamaan Persegi
- b1,b2,b3 = Koefiensi Regresi
- X1 = Stress Kerja
- X2 = *Work Life Balance*
- X3 = Konflik Peran
- e = Standard Error Uji Parsial (Uji T)

2. Uji parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji T) dapat dilihat berdasarkan probabilitas. Untuk melihat pengaruh parsial antara variable bebas Stress Kerja (X1), *Work Life Balance* (X2), dan Konflik peran (X3) terhadap variable terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) di gunakan untuk Uji T Penentuan kriteria pengujian sebagai berikut:

H1, H2, dan H3 diterima jika t hitung > t tabel dan sig < a= 5% H1, H2, H3 tidak diterima jika 1 hitung t tabel dan sig > a=5%

3. Uji simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) pengujian hipotesis secara simultan digunakan untuk menguji apakah variable independent secara bersama-sama mempengaruhi variable dependen. Untuk melihat pengaruh simultan antara variable bebas stress kerja (X1), *Work life balance* (X2), dan Konflik Peran (X3) terhadap variable terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) di gunakan untuk Uji F. Penentuan kriteria pengujian sebagai berikut: H4 diterima jika F hitung > F tabel dan sig < a= 5%, H4 tidak dapat di terima jika F hitung < F tabel dan sig > a=5%

C. Hasil Dan Pembahasan Pengukuran Hasil

Karakteristik Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	47	42.7	42.7	42.7
	Perempuan	63	57.3	57.3	100.0
Total		110	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori **Perempuan** yaitu sebanyak 63 responden (57,3%).

Status Pekerjaan				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Part Time	67	60.9	60.9
	Full Time	43	39.1	100.0
Total		110	100.0	100.0

Lalu berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori **part time** yaitu sebanyak 67 responden (60,9%)

Descriptive

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stress Kerja	110	5	25	20.03	3.915
Work Life Balance	110	6	30	19.09	4.481
Konflik Peran	110	5	25	15.54	3.339
Kinerja Karyawan	110	6	30	23.93	4.575
Valid N (listwise)	110				

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Stress Kerja didapatkan nilai minimum 5 nilai maximum 25 dan nilai rata-rata (mean) 20,03.

Lalu untuk variabel *work life balance* didapatkan nilai minimum 6 nilai maximum 30 dan nilai rata-rata (mean) 19,09.

Berikutnya dapat diketahui bahwa variabel konflik peran didapatkan nilai minimum 5 nilai maximum 25 dan nilai rata-rata (mean) 15,54.

Untuk variabel kinerja karyawan didapatkan nilai minimum 6 nilai maximum 30 dan nilai rata-rata (mean) 23,93.

Uji Validitas

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.734**	.689**	.644**	.612**	.876**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
X1.2	Pearson Correlation	.734**	1	.722**	.648**	.490**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
X1.3	Pearson Correlation	.689**	.722**	1	.694**	.522**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
X1.4	Pearson Correlation	.644**	.648**	.694**	1	.628**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
X1.5	Pearson Correlation	.612**	.490**	.522**	.628**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110
Total_X1	Pearson Correlation	.876**	.856**	.861**	.852**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil uji validitas diatas didapatkan nilai dari r hitung untuk pertanyaan no 1 sebesar

0,876, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai r tabel sebesar **0,186 (110 Responden)**. Maka dapat disimpulkan pertanyaan no 1 **Valid**.

Uji reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	5

Dari hasil tabel uji reliabilitas didapatkan nilai Cronbach's alpha sebesar **0,898**. Dimana nilai tersebut lebih besar dari **0,60**. Maka dapat disimpulkan bahwa data **RELIABEL**

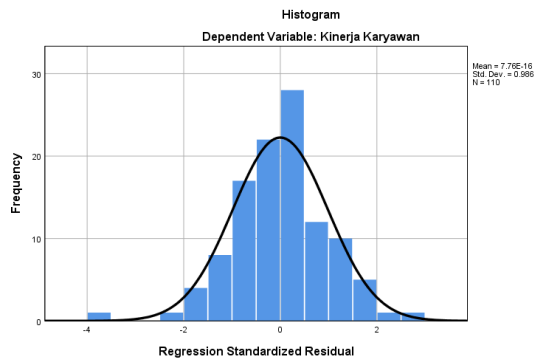
Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

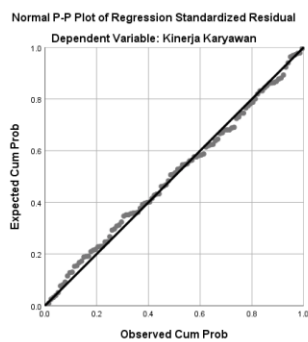
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84182497
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.043
	Negative	-.045
Test Statistic		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui nilai *asym.sig* sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa **Data Berdistribusi Normal**.



Dari gambar diatas dapat diketahui data berada didalam kurva dan tidak banyak data yang keluar dari dalam kurva maka **Data Berdistribusi Normal**.



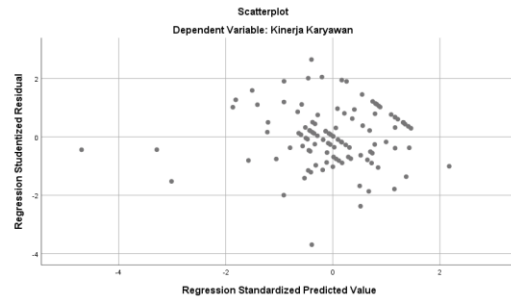
Dari gambar diatas dapat diketahui data berada digaris diagonal dan tidak melebar atau tidak menjauhi garis diagonal maka **Data Berdistribusi Normal**.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.946	1.152		3.424	.001
	Stress Kerja	-.012	.047	-.025	-.247	.805
	Work Life Balance	-.009	.049	-.022	-.185	.854
	Konflik Peran	-.088	.061	-.161	-1.427	.157

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5% (0,05), dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian **Tidak Terjadi Heterokedastitas**.



Dari gambar diatas diketahui bahwa data berada diatas atau dibawah dari 0 dan data lebih cenderung menyebar atau tidak membentuk pola-pola tertentu maka **Tidak Terjadi Heteroskedastisitas**

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.653	1.834		3.628	.000		
	Stress Kerja	.772	.076	.661	10.220	.000	.871	1.148
	Work Life Balance	.310	.077	.303	4.006	.000	.635	1.579
	Konflik Peran	-.264	.098	-.193	-2.696	.008	.714	1.401

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance value > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka **Tidak Terjadi Multikolinieritas**.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.603	2.882

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran, Stress Kerja, Work Life Balance

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0,603, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat sebesar **60,3%** sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.653	1.834		3.628	.000
	Stress Kerja	.772	.076	.661	10.220	.000
	Work Life Balance	.310	.077	.303	4.006	.000
	Konflik Peran	-.264	.098	-.193	-2.696	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 10.220 koefisien regresi (beta) 0,772 dengan probabilitas

(p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) ≤ 0,05 dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja **Berpengaruh Positif Dan Signifikan** terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis 1 **Diterima**.

- Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4.006 koefisien regresi (beta) 0,310 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) ≤ 0,05 dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance **Berpengaruh Positif Dan Signifikan** terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis 2 **Diterima**.
- Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2.696 koefisien regresi (beta) -0,264 dengan probabilitas (p) = 0,008. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) ≤ 0,05 dapat disimpulkan bahwa Konflik Peran **Berpengaruh Negatif Dan Signifikan** terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis 3 **Ditolak**.

Uji simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1401.138	3	467.046	56.240	.000 ^b
	Residual	880.281	106	8.305		
	Total	2281.418	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Konflik Peran, Stress Kerja, Work Life Balance

Dari hasil uji F pada tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 56.240 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena sig $F_{hitung} < 5\%$ (0,000 < 0,05), dapat disimpulkan bahwa Konflik Peran, Stress Kerja, Work Life Balance secara **Bersama-Sama Berpengaruh** terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Hipotesis Pertama : Pengaruh Stress Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dibuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika stress kerja pada

pegawai dapat diatasi dengan baik, maka diharapkan karyawan dapat bekerja secara maksimal. Lalu dengan teratasinya stress kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat dan produktifitas dari perusahaan juga dapat meningkat

Stress kerja pada penelitian ini dibangun oleh lima indikator diantaranya yaitu struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi. Kontribusi yang paling tinggi ada pada tuntutan tugas dapat dilihat dari banyaknya responden yang sangat setuju dengan pernyataan: Di tempat saya bekerja mendukung peran saya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk Anda dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan^{19,20}.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan jika stress kerja diatasi dengan baik maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi kinerja yang dicapai.

Sebaliknya jika stress kerja tidak dapat teratasi dengan baik maka kinerja karyawan juga rendah, karena karyawan kurang memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya²¹. Untuk itu pemimpin perusahaan harus memperhatikan tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan dalam menjalankan dalam bekerja.

¹⁹ Natalia Adolfia Lotu, Zandra Dwanita Widodo, and Laksono Sumarto, "Pengaruh Stres Kerja, MOTIVASI Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan," *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 9, no. 4 (2022)

²⁰ Hasrudy Tanjung and Laila Mawaddah Putri, "Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara," *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021, ke-1* (2021).

²¹ Natalia Adolfia Lotu, Zandra Dwanita Widodo, and Laksono Sumarto, "Pengaruh Stres Kerja, MOTIVASI Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan," *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 9, no. 4 (2022)

Hipotesis Kedua : : Pengaruh *Work Life Balance* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dibuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penting diketahui bahwa *work-life balance* bukan hanya menguntungkan individu, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan dan keberlanjutan jangka panjang perusahaan. Dukungan dan perhatian terhadap kebutuhan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

work-life balance pada penelitian ini dibangun oleh enam indikator yaitu keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, bertanggung jawab terhadap perusahaan dan keluarga, memiliki kehidupan sosial di luar perusahaan, perilaku, ketegangan, dan energi pegawai dalam bekerja. Kontribusi yang paling tinggi ada pada ketegangan dapat dilihat dari banyaknya responden yang sangat setuju dengan pernyataan : Saya memiliki strategi khusus untuk melepaskan stres dan menjaga keseimbangan mental. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang sedang study di UMSIDA memiliki kesadaran diri untuk agar tetap seimbang dalam menjalankan peran ganda antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan^{22,23}.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan jika *Work-life balance* pada dasarnya dapat didefinisikan sebagai keseimbangan kehidupan seseorang dalam menjalankan peran ganda antara kehidupan pribadi dan kerja²⁴. Dengan demikian, seseorang yang memiliki kehidupan yang

balance antara kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik di tempatnya bekerja, sebaliknya jika seseorang dalam menjalankan peran ganda tersebut tidak seimbang maka kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Hipotesis Ketiga : Pengaruh Konflik Peran (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dibuktikan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perlu diketahui bahwa Konflik peran merujuk pada ketidaksesuaian atau ketidaksepakatan antara tuntutan-tuntutan yang berasal dari peran-peran yang berbeda yang dimainkan oleh seseorang. Ketika seseorang mengalami konflik peran, hal ini dapat memiliki dampak negatif pada individu, organisasi, dan hubungan interpersonal.

Konflik peran pada penelitian ini dibangun oleh Konflik peran pada penelitian ini dibangun oleh lima indikator yaitu Konflik berbasis waktu, Konflik berbasis tekanan, Konflik berbasis perilaku, Sumber daya dan Kegiatan yang tidak perlu. Kontribusi yang paling tinggi ada pada indikator kegiatan yang tidak perlu dapat dilihat dari banyaknya responden yang setuju dengan pernyataan : Saya merasa kesulitan untuk menentukan mana yang harus diutamakan ketika tuntutan datang dari berbagai arah. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang sedang study di UMSIDA masih banyak yang mengalami konflik peran dan belum dapat teratasi dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan²⁵.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa konflik peran ini bisa berdampak negatif dengan kinerja pegawai yaitu rendahnya tingkat kinerja²⁶. Dengan demikian, seseorang yang gagal

²² I Gusti Ayu Wirati Adriati and I Gusti Ayu Rika Damayanti, "Gaya Hidup, Work-Life Balance, Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Part-Time Di Kota Denpasar," *Juima* 13, no. 1 (2023).

²³ Rochim Sidik, "Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bmt Permata Jawa Timur," *Yos Soedarso Economics Journal* 1, no. 1 (2019).

²⁴ I Gusti Ayu Wirati Adriati and I Gusti Ayu Rika Damayanti, "Gaya Hidup, Work-Life Balance, Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Part-Time Di Kota Denpasar," *Juima* 13, no. 1 (2023).

²⁵ Neneng Ngenda Arlinda, "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja PARAMEDIS Wanita Di Blud RS Konawe Selatan," *Idea : Jurnal Humaniora* (2019).

²⁶ Neneng Ngenda Arlinda, "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja PARAMEDIS Wanita Di Blud RS Konawe Selatan," *Idea : Jurnal Humaniora* (2019).

dalam memenuhi perannya akan dipastikan bahwa konflik peran yang terjadi pada dirinya sudah sangat tinggi dan nantinya akan mempengaruhi hasil kinerja dari karyawan tersebut.

Hipotesis Keempat : Pengaruh Stress Kerja (X1), Work Life Balance (X2) dan Konflik Peran (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis keempat memaparkan bahwa stress kerja, *work-life balance*, dan konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang melakukan *study* di UMSIDA. Hasil analisis menerangkan bahwa hubungan secara simultan pada variabel stress kerja, *work-life balance*, dan konflik peran terhadap kinerja memperoleh nilai F-hitung sebesar 56,240 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa stress kerja, *work-life balance*, dan konflik peran secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja karyawan yang melakukan *study* di UMSIDA. Temuan pada penelitian ini mengisyaratkan bahwa ketiga variabel ini merupakan elemen krusial dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang melakukan *study* di UMSIDA. Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diterimanya²⁷. Dimana terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja meliputi adalah stress kerja, *work-life balance* dan konflik peran yang diteliti dalam penelitian ini.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dapat diperoleh kesimpulan dalam penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel (stress kerja) X1 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang melakukan *study* di UMSIDA. Sehingga mampu

membuktikan bahwa stress kerja yang dapat diatasi dengan baik mempengaruhi kinerja karyawan dalam kinerja.

2. Variabel (*work life balance*) X2 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang melakukan *study* di UMSIDA. Sehingga mampu membuktikan bahwa *work life balance* yang dilakukan dengan baik oleh masing-masing individu dapat mempengaruhi kinerja.
3. Variabel (Konflik peran) X3 menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan yang melakukan *study* di UMSIDA. Sehingga mampu membuktikan bahwa konflik peran yang terjadi pada masing-masing individu apabila gagal dalam memenuhi perannya dapat mempengaruhi kinerja.
4. Stress kerja (X1), *work-life balance*(X2), dan konflik peran (X3) terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang melakukan *study* di UMSIDA. Dimana hasil ini ditunjukkan melalui diperolehnya nilai F-hitung sebesar 56,240 dengan signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05).

E. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran yaitu untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik yaitu : 1) mengelola stress kerja mereka dengan baik agar bisa memaksimalkan kinerja mereka, dikarenakan para karyawan tidak hanya memikirkan beban pekerjaan di tempat kerja tetapi juga memikirkan tugas dari kampus sebagaimana mestinya kewajiban seorang mahasiswa. 2) Mendorong *work-life balance* dengan menyediakan kebijakan fleksibilitas waktu, cuti yang memadai, dan pendukung lainnya dapat membantu mengurangi stres kerja dapat meningkatkan kinerja mereka. 3) Pelatihan Manajemen Konflik dimana pihak kampus ataupun dari pihak perusahaan menyelenggarakan pelatihan manajemen konflik untuk karyawan yang dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan untuk mengidentifikasi, mengelola, dan merespons konflik peran dengan cara yang produktif. 4) Keterbatasan dalam penelitian ini, diharapkan kepada peneliti lain untuk mengadakan penelitian

²⁷ I Gusti Ayu Wirati Adriati and I Gusti Ayu Rika Damayanti, "Gaya Hidup, Work-Life Balance, Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Part-Time Di Kota Denpasar," *Juima* 13, no. 1 (2023).

sejenis lebih lanjut, dengan mengambil sampel yang lebih banyak dan menggunakan rancangan penelitian yang lebih kompleks, sehingga dapat ditemukan hasil yang lebih optimal.

F. Referensi

- Abayasekara, Kylana. "Hubungan Antara Interaksi Sosial Dengan Motivasi Belajar Mahasiswa Bekerja." *Skrripsi* (2020).
- Adriati, I Gusti Ayu Wirati, and I Gusti Ayu Rika Damayanti. "Gaya Hidup, Work-Life Balance, Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Part-Time Di Kota Denpasar." *Juima* 13, no. 1 (2023).
- Anugrah, Panji Galih, and Aji Bagus Priyambodo. "Peran Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Menerapkan Work from Home (WFH) Di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur." *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)* (2021).
- Anwar, Abdul. "Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai." *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 12, no. 2 (2019).
- Arlinda, Neneng Ngenda. "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja PARAMEDIS Wanita Di Blud RS Konawe Selatan." *Idea : Jurnal Humaniora* (2019): 185–193.
- Bulolo, Festinahati, Paskalis Dakhi, and Erasma Zalogo. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4, no. 1 (2021).
- Ernanda, Reza Dwi. "Pengaruh Flexible Working Arrangement Terhadap Job Performance Melalui Work-Life Balance Pada Mahasiswa Bekerja Di Bidang Media Sosial Di Surabaya." *Skrripsi* (2023).
- Fatoni, Fandi, Nurul Indawati, Ec. Budiono, Anang Kistyanto, and Andre Witjaksono. "Pengaruh Entrepreneurial Leadership Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Melalui Inovasi Saat Work from Home." *Indonesian Journal of Economic, Entrepreneurship and Innovation* 1, no. 3 (2021).
- Hoza, Cahyati Yulia, Linda Mora, and Marhisar Simatupang. "Work Engagement Ditinjau Dari Self-Efficacy Dan Work-Study Pada Mahasiswa Bekerja Di Tingkat Akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang." *Psikologi Prima* 4, no. 2 (2021).
- Irsyad, Fahmi, Susi Hendriani, and Sukirno Putro. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau." *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta* 17, no. 1 (2022): 1–13.
- Ismiati, Nur, and Zusmawati. *Pengaruh Konflik peran ganda dan stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Padang* (2020).
- Juartini, Tini. "Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Delima Pinglogistra Jakarta Timur." *Jurnal Ekonomi dan Industri* 22, no. 2 (2021).
- Karomah, Rokhayatul. "Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi Pada Pt. Sukorintex Batang)." *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 14, no. 2 (2020).
- Kastaman, Analysisia Kinanti, and Farida Coralia. "Pengaruh Work Study Conflict Terhadap Academic Burnout Pada Mahasiswa Yang Bekerja Di Kota Jambi." *Bandung Conference Series: Psychology Science* 2, no. 1 (2022).
- Kurniawan, Herry. "Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 4 (2022).
- Kurniawan, Pebi, Ali Jufri, Asep Gunawan, Selvia Andre Yani, and Dadang

- Priyono. "Work Study Conflict against Burnout: The Moderation Role of Social Support from Friends." *Dinasti International Journal of Management Science* 3, no. 2 (2021): 301–308.
- Lotu, Natalia Adolfia, Zandra Dwanita Widodo, and Laksono Sumarto. "Pengaruh Stres Kerja, MOTIVASI Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 9, no. 4 (2022): 703–712.
- Muliawati, Triyana, and Agus Frianto. "Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literature." *Jurnal Ilmu Manajemen* 20, no. 20 (2020).
- Pebiyanti, Fyilia, and Alex Winarno. "Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Bjb Cabang Tasikmalaya)." *e-Proceeding of Management* 8, no. 4 (2021).
- Prasetya, Miftachul Huda, and Alkadri Kusalandra Siharis. "Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perkerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Magelang." *JURNAL EKONOMI KREATIF DAN MANAJEMEN BISNIS DIGITAL* 1, no. 3 (2023): 403–413.
- Prayogi, Muhammad Andi, Muhammad Taufik Lesmana, and Lukman Hakim Siregar. "Muhammad Andi Prayog." *FRIMA-2019* (2019).
- Riyan, Riyan Sisawati, Firda Nur Aziza, Hidayatul Khusnah, and Tri Utami. "Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Karyawati (Studi Pada Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya)." *Accounting and Management Journal* 5, no. 2 (2021): 67–75.
- Rosmaini, and Hasrudi Tanjung. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019).
- Saputriandhita, Assyfa, Monica Sasqia Anwar, and Rindi Puspita Ranti. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Mahasiswa Kelas Karyawan* (2022).
- Sari, Ayu Kholifah, and Melani Aprianti. "Pengaruh Burnout Terhadap Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Yang Bekerja." *MerPyy Journal* 14, no. 1 (2022).
- Sazly, Syukron, and Dadan Permana. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang." *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika* 18, no. 2 (2020).
- Siahaan, Syalimono, and Syaiful Bahri. "Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019).
- Sidik, Rochim. "Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bmt Permata Jawa Timur." *Yos Soedarso Economics Journal* 1, no. 1 (2019).
- Tanjung, Hasrudy, and Laila Mawaddah Putri. "Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara." *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021, ke-1* (2021).
- Wahida, Altri. "Pengaruh Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Bank Bri Cabang Palopo." *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 8, no. 1 (2019).