

Pengaruh Stress Kerja, *Working Life Balance*, Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Mahasiswa Bekerja Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA)

Oleh:

Mochamad Abdi Redani Zaenha,

Dosen Pembimbing

Dr.Kumara Adji Kusuma.S.Fil.L.,CIFP

Progam Studi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2024

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset yang berperan memegang paling penting disuatu instansi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas, baik, dan sesuai dengan posisi keahlian yang tinggi akan berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi atau instansi tersebut.

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 lain, [2]

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan masalah : apakah terdapat pengaruh tentang stress kerja, *working life balance* dan konflik peran terhadap kinerja mahasiswa bekerja UMSIDA?

Rumusan pertanyaan:

- Apa pengaruh stres kerja terhadap kinerja mahasiswa bekerja UMSIDA?
- Apa pengaruh *working life balance* terhadap kinerja mahasiswa bekerja UMSIDA?
- Apa pengaruh konflik peran terhadap kinerja mahasiswa bekerja UMSIDA?

Kategori SDGs : sesuai dengan kategori SDGs ke 8 <https://sdgs.un.org/goals/goal12>

Metode

Menggunakan jenis metode kuantitatif, berupa angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan

Jenis Penelitian



Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA)

Lokasi Penelitian



Sampel dalam penelitian ini ialah 110 responden diambil dari karyawan yang melakukan study di prodi manajemen Umsida

Populasi Penelitian



Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dilengkapi dengan skala likert.

Teknik Pengumpulan Data



Sampel Penelitian



Sampel dalam penelitian ini ialah 110 responden diambil dari karyawan yang melakukan study di Umsida

Sumber Data



- Data primer berupa kuesioner yang telah disebarakan melalui link google form dengan *skala likert* 1-5
- Data Sekunder berupa data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan

Analisis Data



Teknis analisis dalam penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan dibantu alat berupa software olah data SPSS

Hasil

Analisis Data

- Pengujian Instrumen Penelitian
- Uji Validitas
- Dari hasil uji validitas disamping 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**

		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).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Hasil

- Uji Reliabilitas
- 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**

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

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

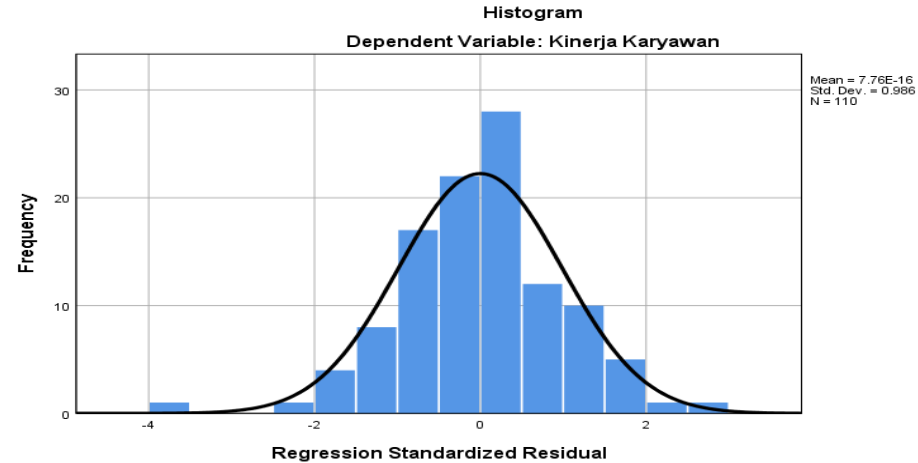
Hasil

- Uji Asumsi Klasik
- Uji Normalitas
- Berdasarkan Tabel disamping dapat diketahui nilai *asyp.sig* sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa **Data Berdistribusi Normal.**

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.		

Tabel 3. Kolmogorov-smirnov (K-S)

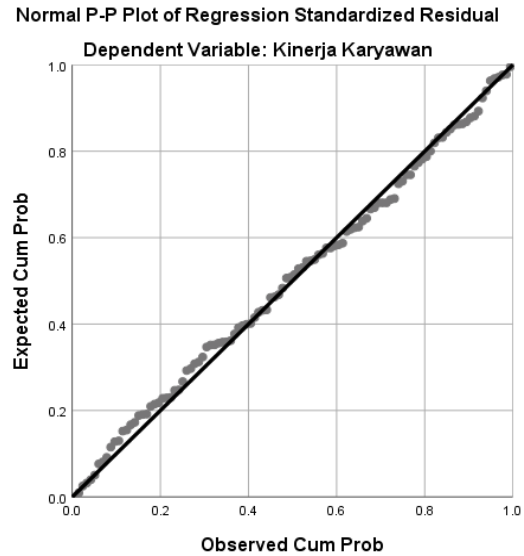
Hasil



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

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

Hasil



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

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

Hasil

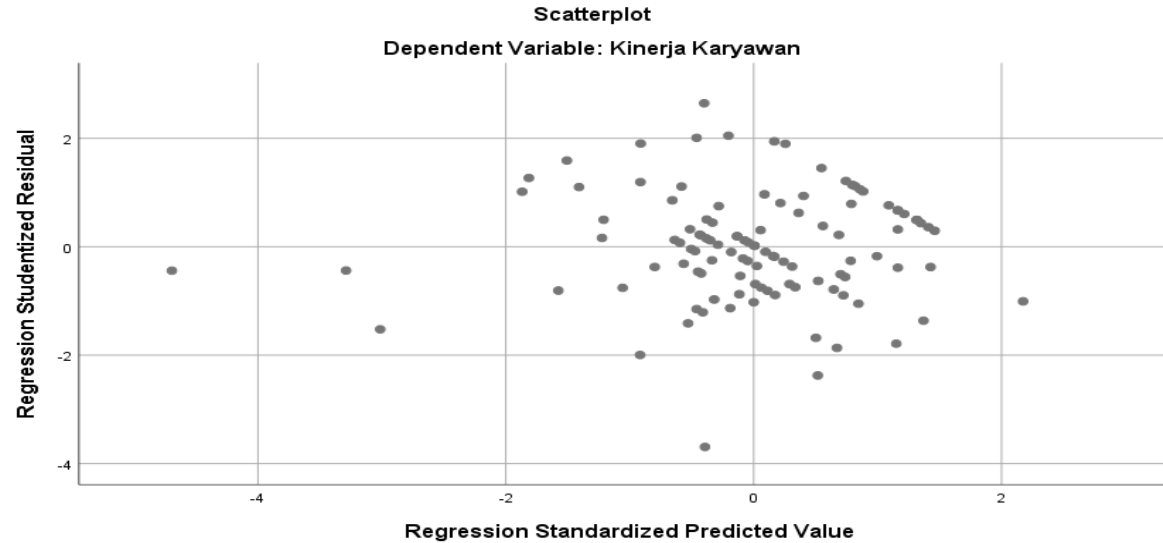
Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.946	1.152		3.424	.001
	Stress Kerja	-.012	.047	-.025	-.247	.805
	Work Life Balance	-.009	.049	-.022	-.185	.854
	Konflik Peran	-.088	.061	-.161	-1.427	.157

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

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

Hasil



Gambar 3. Regresi

- 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 Heteroskedasititas**

Hasil

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

Model		Coefficients ^a						
		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	1.575
	Konflik Peran	-.264	.098	-.193	-2.696	.008	.714	1.401

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Hasil

- **Uji Regresi Linear Berganda**
- Berdasarkan tabel disamping menunjukkan besarnya koefisien determinasi ($Adjusted R^2$) = 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

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

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		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

Tabel 7. Uji Parsial

- **Uji Parsial (Uji T)**
- 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) \leq 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) \leq 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) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa Konflik Peran **Berpengaruh Negatif Dan Signifikan** terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis 3 **Ditolak**.

Hasil

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

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

- **Uji simultan (uji F)**
- 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 [25], [26].
- 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 pekerjaannya [25]. Untuk itu pemimpin perusahaan harus memperhatikan tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan dalam menjalankan dalam bekerja.

Pembahasan

- 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 [23], [28].
- 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 kerja [23]. 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.

Pembahasan

- 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 karyawan [24].
- Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa konflik peran ini bisa berdampak negatif dengan kinerja pegawai yaitu rendahnya tingkat kinerja[24]. Dengan demikian, seseorang yang gagal dalam memenuhi perannya akan dipastikan bahwa konflik peran yang terjadi pada dirinya sudah sangat tinggi dan nantinya akan mempengaruhi hasil kinerja dari karyawan tersebut.

Pembahasan

- 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 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 diterimanya [23]. Dimana terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja meliputi adalah stress kerja, *work-life balance* dan konflik peran yang diteliti dalam penelitian ini.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan di perguruan tinggi sesuai dengan tuntutan masyarakat dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan pendidikan.
- b. Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu Manajemen, yaitu tentang kinerja karyawan.
- c. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

Manfaat Penelitian

2. Manfaat praktis Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

a. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang peningkatan kinerja karyawan melalui metode kuesioner.

b. Bagi Lembaga Universitas

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran tentang peningkatan kinerja karyawan di instansi melalui metode kuesioner.

c. Bagi Karyawan

Diharapkan karyawan sebagai subjek penelitian, dapat memperoleh pengalaman langsung mengenai kinerja karyawan sebagai tanggung jawab bekerja melayani dengan sabar, ikhlas, dan sepenuh hati sehingga tujuan dari instansi sendiri dapat terwujud.

Referensi

- [1] Cahyati Yulia Hoza , Linda Mora dan Marhisar Simatupang.2021 “Work Engagement Ditinjau Dari Self-Efficacy Dan Work-Study Pada Mahasiswa Bekerja Di Tingkat Akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang” Jurnal Psikologi Prima Volume 04 Nomor 02, Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang.
- [2] Kylana Abayasekara,2020 “Hubungan Antara Interaksi Sosial Dengan Motivasi Belajar Mahasiswa Bekerja” Program Studi Sarjana Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- [3] Ayu Kholifah Sari , Melani Aprianti.2022 “pengaruh Burnout terhadap Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa yang Bekerja” MerPsy Journal Vol.14 No.1 Mei 2022.
- [4] Tini Juartini.2021 “pengaruh konflik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pt. delima pinglogistra jakarta timur” Volume 22, No.2, Mei-Agustus 2021.
- [5] Nur Ismiati, Zusmawati.2020 “pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja polisi wanita di Polresta Padang” .

Referensi

- [6] Triyana Muliawati & Agus Frianto.2020, “peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literature”, *Jurnal Ilmu Manajemen Volume XX Nomor XX – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- [7] Fahmi Irsyad, Susi Hendriani, Sukirno Putro.2022 “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau” *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta Vol. 17, No. 1, Januari 2022*.
- [8] Altri Wahida “pengaruh konflik peran dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada pt. bank bri cabang palopo” *Equilibrium Volume 8. No. 1. Tahun 2019 Hal. 1-5*.
- [9] Analysisia Kinanti Kastaman, Farida Coralina.2022 “Pengaruh Work Study Conflict Terhadap Academic Burnout Pada Mahasiswa Yang Bekerja Di Kota Jambi” *Volume 2, No. 1, Tahun 2022, Hal: 147-151 Universitas Islam Bandung*.
- [10] Syalimono Siahaan, Syaiful Bahri,2019 “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 16-30, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*.

Referensi

- [11] Rosmaini & Hasrudi Tanjung, 2019 “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 1, Maret 2019, 1-15, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- [12] Herry Kurniawan, 2022 “Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi” jurnal ekonomi manajemen sistem informasi Volume 3, Issue 4, Maret 2022 E-ISSN: 2686-5238, P-ISSN 2686-4916.
- [13] Miftachul Huda Adi Prasetya, Alkadri Kusalandra Siharis.2023 “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 Volume 1 (3), 2023: 403 – 413.
- [14] Panji Galih Anugrah, dan Aji Bagus Priyambodo, 2021 “Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur” Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang.
- [15] Reza Dwi Ernanda.2023 “Pengaruh Flexible Working Arrangement Terhadap Job Performance Melalui Work-Life Balance Pada Mahasiswa Bekerja Di Bidang Media Sosial Di Surabaya” Universitas Negeri Surabaya Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Jurusan Manajemen Program Studi S1 Manajemen

Referensi

- [16] Pebi Kurniawan, et al. 2021 "Work Study Conflict Against Burnout: The Moderation Role Of Social Support From Friends" Volume 3, Issue 2, November 2021, DIJMS.
- [17] Assyfa Saputriandhita, Monica Sasqia Anwar, Rindi Puspita Ranti. (2022). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Mahasiswa Kelas Karyawan. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.17
- [18] Muhammad Andi Prayogi, et al. 2019 "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" ISSN : 2656 –6362, FRIMA 2019.
- [19] Syukron Sazly & Dadan Permana. 2020 "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang" Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika Volume 18 No. 2 September 2020.
- [20] Fandi Fatoni, et al. 2021 "Pengaruh Entrepreneurial Leadership Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Melalui Inovasi Saat Work From Home" Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship and Innovation Vol. 1, No. 3, Januari 2021, pp. 142-153.
- [21] Firda Nur Aziza, Riyan Sisiawan Putra, Hidayatul Khusnah, Tri Utami. 2021 "Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Karyawati" Accounting and Management Journal, Vol. 5, No. 2, December 2021.

Referensi

- [22] Festinahati Buulolo, Paskalis Dakhi, dan Erasma F.Zalogo.2021 “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan” Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 191-202
- [23] I Gst Ayu Wirati Adriati, I Gusti Ayu Rika Damayanti.2023 “Gaya Hidup, Work-Life Balance, Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Part-Time Di Kota Denpasar” Juima Vol. 13 No. 1 Tahun 2023.
- [24] Neneng Ngenda Arlinda.2019 “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di Blud Rs Konawe Selatan” Vol 2, No.2, Oktober 2019 IDEA: Jurnal Humaniora.
- [25] Natalia Adolfia Lotu , Zandra Dwanita Widodo, Laksono Sumarto.2022 “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudioprajan” Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume IX Nomor 4.
- [26] Hasrudy Tanjung, Laila Mawaddah Putri.2021 “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

Referensi

- [27] Fylia Pebiyanti, Alex Winarno.2021 “Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Bjb Cabang Tasikmalaya)” e-Proceeding of Management : Vol.8, No.4 Agustus 2021 | Page 3751
- [28] Rochim Sidik.2019 “Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bmt Permata Jawa Timur” Yos Soedarso Economics Journal Volume 1 Nomor 1.
- [29] Rokhayatul Karomah.2019 “Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi pada PT. Sukorintex Batang)” Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 14 No.2
- [30] Abdul Wahab Arfie Yasrie Mahfuzil Anwar.2019 “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai” Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.12 No.2

