

***The Influence Of Work Stress, Work Life Balance And Role Conflict On The Performance Of Employees Who Are Studying At The University Of Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA)***  
**[Pengaruh Stres Kerja, Work Life Balance Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Yang Sedang Study Di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA)]**

Mochamad Abdi Redani Zaenah<sup>1)</sup>, Kumara Adji Kusuma<sup>\*,2)</sup>

1)Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2)Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: adji@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 Conflic, Work Stress, Work-Life Balance

**Abstrak.** *Seiring berjalannya waktu, tingkat kebutuhan manusia terus meningkat, sehingga perekonomian terus berkembang dan berubah. Bagi mereka yang memerlukan uang, bekerja adalah jalan utama untuk meraihnya. Salah satunya adalah mahasiswa yang saat ini kuliah sambil bekerja. Melihat situasi tersebut, cukup banyak kendala yang mereka alami seperti stres kerja(X1), work-life balance(X2) hingga konflik peran(X3). Populasi dari penelitian ini yakni mahasiswa aktif prodi manajemen di UMSIDA kampus satu dengan 110 responden dan menggunakan metode non probability sampling. Analisis data ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah bahwa stres kerja(X1), work-life balance(X2) dan konflik peran(X3) terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang melakukan study di UMSIDA. Dimana ditunjukkan melalui nilai F-hitung sebesar 56,240 dengan signifikansi sebesar 0,000 (<0,05).*

**Kata Kunci** - kinerja karyawan; konflik peran; stres kerja; work-life balance

## I. PENDAHULUAN

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, menurut [1]. 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 menurut [2]. 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 rendah menurut [3].

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 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, kelelahan, 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 mereka menurut [4]. Sedangkan menurut [5] 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 baik menurut [6]. Sedangkan menurut [7] *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 oleh [8]. Sedangkan menurut [9] kondisi ketika tuntutan dan tanggung jawab ditempat 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 kerjanya menurut [10]. 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 sebelumnya menurut [11]. Sedangkan menurut [12] 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 penelitian [13] 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 penelitian [14] meneliti tentang gaya hidup, *work-life balance*, *internal locus of control* terhadap kinerja mahasiswa pekerja part-time dengan sampel 84 responden, penelitian [15] 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".

**Rumusan Masalah :** dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh tentang stress kerja, *work life balance* dan konflik peran terhadap kinerja mahasiswa bekerja UMSIDA?

**Tujuan Penelitian :** tujuan penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh tentang stress kerja, *work life balance* dan konflik peran terhadap kinerja mahasiswa bekerja UMSIDA

**Kategori SDGs :** Sesuai dengan kategori SDGs 8, artinya Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua. <https://instiki.ac.id/2023/05/02/mengenal-sustainable-development-goals-sdgs-atau-tujuan-pembangunan-berkelanjutan/>

## Literature review

### Stres kerja

stres kerja sebagai “suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya” menurut [4]. Indikator yang ada pada stress kerja diantaranya adalah [13].

- 1) Struktur organisasi  
Struktur organisasi adalah suatu tata cara pengaturan yang menggambarkan beragam elemen yang membentuk perusahaan, dengan tiap individu atau Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan tersebut memiliki peran dan tanggung jawab yang ditentukan.
- 2) Kepemimpinan organisasi  
Kepemimpinan organisasi merupakan pendekatan manajemen yang melibatkan peran pemimpin dalam menetapkan tujuan strategis untuk organisasi serta memberikan motivasi individu dalam tim untuk mencapai tugas dan tujuan yang diharapkan dengan sukses.
- 3) Tuntutan tugas  
Tuntutan tugas adalah sebuah atau beberapa permintaan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat dan bersamaan
- 4) Tuntutan peran  
Tuntutan peran merupakan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan perlu memiliki pemahaman yang baik mengenai perannya dan tugasnya dalam konteks perusahaan.
- 5) Tuntutan antar pribadi  
Tuntutan antar pribadi merupakan ekspektasi, harapan, atau permintaan yang satu individu ajukan kepada individu lain dalam sebuah interaksi sosial atau hubungan interpersonal

### Work life balance

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, atau *work-life balance*, bisa dijelaskan sebagai situasi di mana seseorang memiliki waktu lebih untuk bersantai, menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan dengan demikian, dapat bekerja dengan efektif dan produktif menurut [14], Indikator *work life balance* menurut [15] yakni:

- 1) Keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Dalam hal ini karyawan dapat menjaga keseimbangan pekerjaan dan aspek lain dalam hidupnya.
- 2) Bertanggung jawab terhadap perusahaan dan keluarga. Dalam hal ini karyawan dapat menjalankan perannya dalam perusahaan dan mampu memenuhi tanggung jawab terhadap keluarga.
- 3) Memiliki kehidupan sosial di luar perusahaan. Dalam hal ini, karyawan tetap memiliki kehidupan sosial yang baik di luar perusahaan seperti bisa dengan teman-temannya di luar jam kerja, dan aktif dalam mengikuti kegiatan kemasyarakatan di daerah tempat tinggalnya.
- 4) Memiliki waktu untuk melakukan hobi. Dalam hal ini karyawan tetap dapat terlibat dalam kegiatan lain yang bukan pekerjaan seperti hobi.

Sedangkan menurut indikator *work life balance* mengacu pada [20] yaitu:

- 1) Menyeimbangkan atau menyelaraskan waktu. Dalam hal ini seseorang dituntut untuk tetap fokus, menghindari terlalu banyak pekerjaan yang bersamaan, dan menjaga keseimbangan dalam hidup mereka.
- 2) Perilaku. Hal ini membantu seseorang menilai sejauh mana mereka berhasil *mencapai work-life balance* dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memperbaiki keseimbangan jika diperlukan.
- 3) Ketegangan. Hal ini dapat membantu seseorang mengidentifikasi masalah dan mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki keseimbangan mereka dan mengurangi ketegangan yang mungkin mereka alami.
- 4) Energi pegawai dalam bekerja. Dalam hal ini berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis dan fisik pegawai

### Konflik Peran

[16] mengatakan bahwa konflik antar peran adalah konflik yang dialami oleh individu ketika tekanan yang timbul dalam satu peran bertentangan dengan tekanan yang timbul dalam peran lainnya, sehingga individu kesulitan untuk menjalankan aktivitas dalam satu peran karena aktivitas individu dalam peran lainnya. menurut [17]. indikator pengukuran peran ganda, sebagai berikut:

- 1) Konflik berbasis waktu (*Times based conflict*) ketika seseorang merasa bahwa waktu yang tersedia dalam satu hari tidak mencukupi untuk menyelesaikan dua peran tugas sekaligus, seperti peran sebagai mahasiswa dan karyawan, sehingga seringkali mereka merasa terlalu banyak yang harus diatasi.
- 2) Konflik berbasis tekanan (*Stain based conflict*) Konflik yang timbul karena tekanan stres pada salah satu peran dapat berdampak pada kinerja peran yang lainnya.
- 3) Konflik berbasis perilaku (*Behavior based conflict*) Konflik yang terjadi ketika tujuan dalam suatu peran tidak sejalan, misalnya, ketika atasan perusahaan memberikan tuntutan yang terlalu berat pada karyawan dan mengharapkan kinerja yang selalu mencapai tingkat maksimal. Dalam situasi ini, karyawan merasa terpaksa memenuhi tuntutan tersebut, dan sebagai akibatnya, dapat diharapkan bahwa mereka akan mengalami kesalahan karena tekanan tersebut, sehingga kinerja mereka tidak selalu mencapai tingkat optimal.

Sedangkan indikator konflik peran menurut [21] sebagai berikut:

- 1) Sumber Daya Manusia. Ini membantu organisasi dalam memahami dampak konflik peran terhadap karyawan dan mencari solusi untuk mengelola konflik peran secara efektif.
- 2) Mengkesampingkan Aturan. Hal ini terjadi dikarenakan seseorang ingin mengatasi konflik peran yang mereka hadapi tetapi dengan keadaan terdesak.
- 3) Kegiatan yang Tidak Perlu. Indikator ini mencerminkan bahwa seseorang mungkin merasa terdesak untuk melakukan lebih dari yang seharusnya karena konflik peran yang mereka hadapi. Ini dapat mengarah pada peningkatan stres, penurunan produktivitas, dan ketidakseimbangan dalam hidup mereka.
- 4) Arahan yang Tidak Jelas. Dalam konteks konflik peran merujuk pada situasi di mana seseorang menghadapi ketidakjelasan atau ambiguitas dalam peran dan tanggung jawab mereka, baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tindakan konkret yang diperlihatkan oleh individu sebagai hasil dari pekerjaannya sesuai dengan peran yang dimilikinya dalam perusahaan oleh [18]. Menurut [19] ada enam kategori ukuran kinerja karyawan diantaranya:

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan

## II. METODE

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 hipotesis [16]. 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 kuisisioner (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 6 pernyataan. Penilaian kuisisioner yang diberikan kepada responden dihitung menggunakan bobot, jadi jawaban yang di peroleh dari responden akan diukur menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan skala Likert diukur 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) menurut [17]. Sedangkan data sekunder 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 R<sup>2</sup>) 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 dari 18 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 Multikolineritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Yang kemudian data akan di Uji Analisis Regresi guna mengetahui nilai konstanta dan nilai koefisien suatu variabel 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 Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk menguji variabel independent, variabel 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 variabel bertujuan untuk menemukan model regresi korelasi antara variabel 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.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
A	= Konstanta Dari Persamaan Persegi
b <sub>1</sub> ,b <sub>2</sub> ,b <sub>3</sub>	= Koefiensi Regresi
X <sub>1</sub>	= Stress Kerja
X <sub>2</sub>	= <i>Work Life Balance</i>
X <sub>3</sub>	= 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 (X<sub>1</sub>), *Work Life Balance* (X<sub>2</sub>), dan Konflik peran (X<sub>3</sub>) terhadap variable terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) di gunakan untuk Uji T Penentuan kriteria pengujian sebagai berikut: H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, dan H<sub>3</sub> diterima jika t hitung > t tabel dan sig < a= 5% H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub> 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 (X<sub>1</sub>), *Work life balance* (X<sub>2</sub>), dan Konflik Peran (X<sub>3</sub>) terhadap variable terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) di gunakan untuk Uji F. Penentuan kriteria pengujian sebagai berikut: H<sub>4</sub> diterima jika F hitung>F tabel dan sig< F tabel dan sig>a=5%

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

**Tabel 1. 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%).

**Tabel 2. Status Pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Part Time	67	60.9	60.9	60.9
	Full Time	43	39.1	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%).

**Tabel 3. 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.

**A. Uji Kualitas Data**  
**a) Uji Validitas**

**Tabel 4. 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.

**b) Uji reliabilitas**

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

**Case Processing Summary**

		N	%	<b>Reliability Statistics</b>	
Cases	Valid	110	100.0	Cronbach's Alpha	N of Items
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0		
	Total	110	100.0		

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

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



**B. Uji Asumsi Klasik**  
**a) Uji Normalitas**

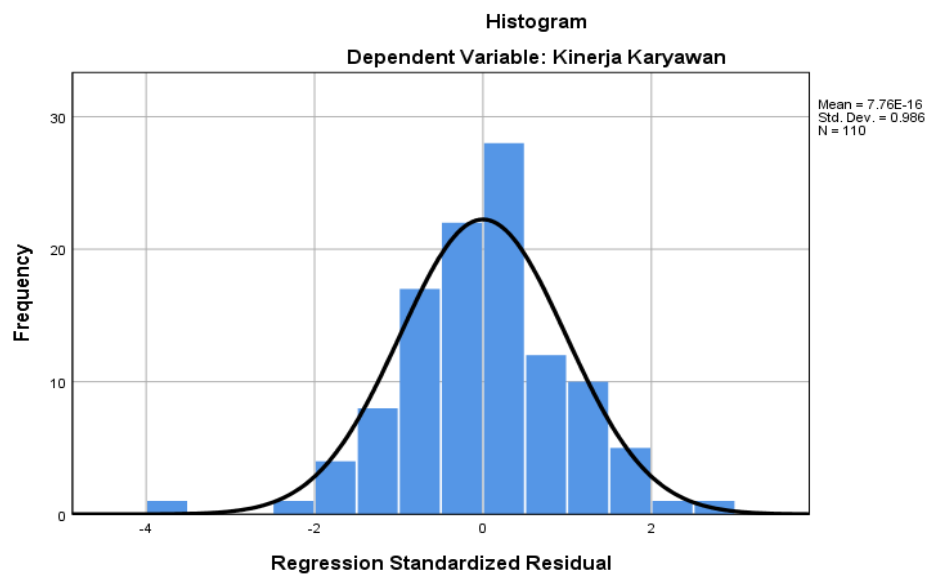
**Tabel 6. Kolmogorov-smirnov (K-S)**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84182497
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.043
	Negative	-.045
Test Statistic		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

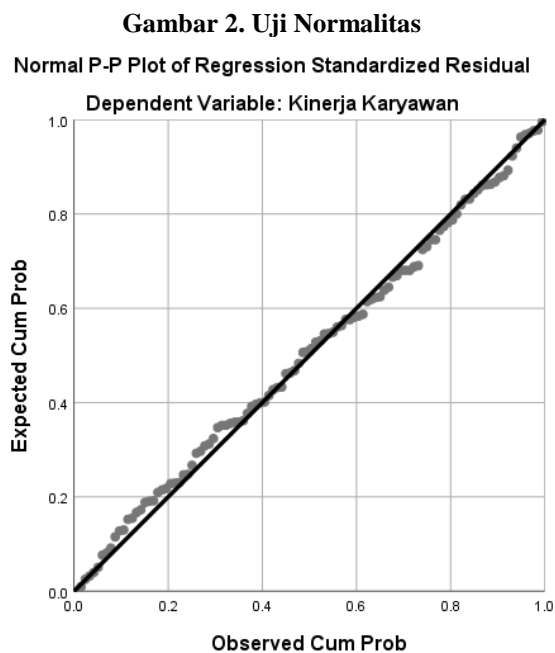
- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

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

**Gambar 1. Uji Normalitas**



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.

#### b) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas**

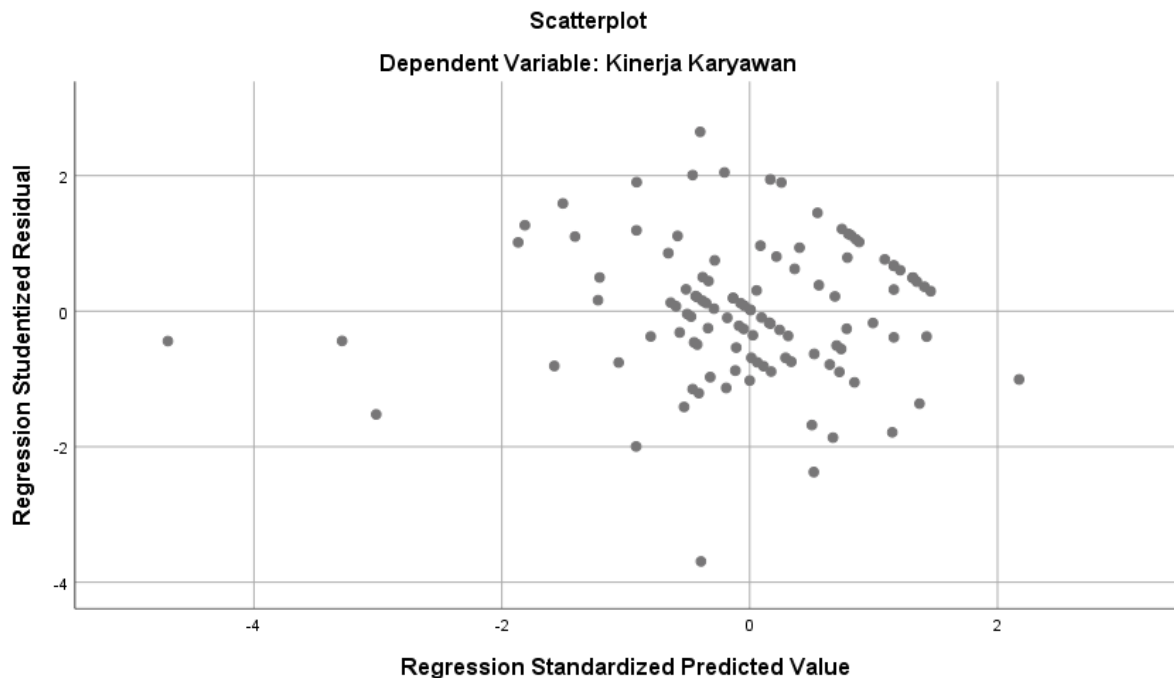
**Coefficients<sup>a</sup>**

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 Heterokedasitas.

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



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

### c) Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
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

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

### C. Uji Hipotesis

#### a. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	.614	.603	2.882

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

Berdasarkan tabel diatas 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.

#### b. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
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 ( $p$ )  $\leq$  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..

## c. Uji simultan ( uji F )

**Tabel 11. Hasil Uji Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1401.138	3	467.046	56.240	.000 <sup>b</sup>
	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

#### 1) 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 pekerjaannya menurut [21]. Untuk itu pemimpin perusahaan harus memperhatikan tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan dalam menjalankan dalam bekerja.

#### 2) 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 kerja [24]. 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.

### 3) **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 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 [25] yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa konflik peran ini bisa berdampak negatif dengan kinerja pegawai yaitu rendahnya tingkat kinerja [26]. 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.

### 4) **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 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 menurut [27]. Dimana terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja meliputi adalah stress kerja, *work-life balance* dan konflik peran yang diteliti dalam penelitian ini.

## VII. SIMPULAN

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 ( $< 0,05$ ).

## Ucapan Terima Kasih

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan jurnal ini. Tidak lupa, ucapan terima kasih kami juga kepada karyawan yang sedang melakukan study Di UMSIDA yang telah meluangkan waktunya untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian ini serta Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Selain itu. disampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik.

## 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” .
- [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] Analysia Kinanti Kastaman, Farida Coralia.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*.
- [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 Kusalendra 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*.
- [16] Pebi Kurniawan, et all. 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 all.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 Karyawan” Accounting and Management Journal, Vol. 5, No. 2, December 2021.
- [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 Sudiropujan” Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi 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
- [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

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*