

PENGARUH *WORKLOAD* DAN *ROLE CONFLICT* TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN *WORK STRESS* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING



Disusun Oleh:

Amanda Zahra Dewayani - 21311558

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
PRODI MANAJEMEN
YOGYAKARTA**

2025

**PENGARUH *WORKLOAD* DAN *ROLE CONFLICT* TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN *WORK STRESS* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Tugas Akhir Skripsi

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
Universitas Islam Indonesia

Disusun oleh:

Nama : Amanda Zahra Dewayani

NIM : 21311558

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepengetahuan saya ketika menulis tugas akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis menjadi acuan dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terdapat bukti bahwa ini tidak benar, saya dianggap menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, 29 Agustus 2025
Penulis,



Amanda Zahra Dewayani
21311558

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN

Pengaruh *Workload* dan *Role Conflict* terhadap *Work-Life Balance* dengan *Work Stress*
sebagai Variabel Intervening

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Nama : **Amanda Zahra Dewayani**

NIM : **21311558**

Program Studi : **Manajemen**

Bidang Konsentrasi : **Sumber Daya Manusia**

Yogyakarta, 28 Agustus 2025
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing.



Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M., CHRA., CMPM.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH WORKLOAD DAN ROLE CONFLICT TERHADAP WORK-LIFE BALANCE DENGAN WORK STRESS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Disusun oleh : Amanda Zahra Dewayani

Nomor Mahasiswa : 21311558

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal: Rabu 01 Oktober 2025

Pembimbing TA : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.
Penguji : Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

MOTTO

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.”

(QS. Al-Mujadilah: 11)

“Jangan pernah lupa kalau kamu berharga dan kamu berhak untuk bahagia, jangan terlalu keras pada dirimu sendiri, selalu ingat kalau bumi punya banyak orang hebat, dan kamu salah satunya!”

(Jesslyn Elly Septiani)

ABSTRAK

PENGARUH *WORKLOAD* DAN *ROLE CONFLICT* TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN *WORK STRESS* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Amanda Zahra Dewayani

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan konflik peran terhadap keseimbangan kehidupan kerja, dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi seorang karyawan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja, konflik peran, dan stres kerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dan analisis jalur dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) beban kerja memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja; 2) konflik peran memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja; 3) beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja; 4) konflik peran memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap stres kerja; 5) stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja; 6) stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja; dan 7) stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh konflik peran terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk memperbaiki sistem kerja terkait pembagian beban kerja, mengurangi tingkat stres karyawan, memperjelas tugas dan tanggung jawab, serta melaksanakan program kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: *Workload, Role Conflict, Work-life Balance, Work stress*

ABSTRACT

The Effect OF Workload and Role Conflict on Work-Life Balance with Work Stress as an Intervening Variabel

Amanda Zahra Dewayani

Fereshti Nurdiana Dihan

Management Study Program, Faculty of Business and Economics, Islamic University of Indonesia

This study aims to analyze the effect of workload and role conflict on work-life balance, with work stress as an intermediary variabel. The background of this study is based on the importance of maintaining a balance between an employee's work and personal life, which is influenced by various factors such as workload, role conflict, and work stress. The method used is a quantitative approach with a questionnaire as the instrument, while data analysis is performed using multiple linear regression and path analysis using SPSS software. The results of the study show that: 1) workload has a negative but insignificant effect on work-life balance; 2) role conflict has a negative and significant effect on work-life balance; 3) workload has a positive and significant effect on work stress; 4) role conflict has a positive but insignificant effect on work stress; 5) work stress has a negative and significant effect on work-life balance; 6) work stress is able to mediate the effect of workload on work-life balance; and 7) work stress is not able to mediate the effect of role conflict on work-life balance. Practically, this study provides recommendations for companies to improve work systems related to workload distribution, reduce employee stress levels, clarify tasks and responsibilities, and implement employee welfare programs.

Keywords: *Workload, Role Conflict, Work-life Balance, Work stress*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berjudul "*Pengaruh Workload dan Role Conflict terhadap Work-Life Balance dengan Work Stress sebagai Variabel Intervening*". Tugas akhir ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Program Studi Manajemen dengan fokus Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

Dalam proses penyusunan tugas akhir ini, penulis memperoleh banyak bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan rasa hormat dan syukur yang setinggi-tingginya, penulis ingin menyampaikan rasa syukur yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, yang senantiasa memberikan kekuatan, kesehatan, dan ketenangan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
2. Nabi Muhammad saw, suri tauladan terbaik bagi seluruh umat Islam sepanjang masa.
3. Kedua orang tua tercinta, Bapak Hendri dan Ibu Tri yang dengan penuh kasih sayang dan kesabaran selalu mendoakan serta membimbing penulis. Terima kasih yang tak terhingga atas setiap tetes doa yang terucap di sepertiga malam, atas kerja keras yang tiada henti demi pendidikan dan masa depan penulis, serta atas cinta dan pengorbanan yang tidak akan pernah mampu terbalas dengan apa pun. Keringat dan lelah yang Bapak dan Ibu curahkan menjadi sumber semangat yang luar biasa, dan setiap nasihat yang diberikan akan selalu menjadi bekal dalam menapaki perjalanan hidup. Penulis hanya dapat berdoa semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan

kesehatan, kebahagiaan, dan balasan pahala yang berlipat ganda kepada kedua orang tua.

4. Dosen pembimbing saya, Ibu Fereshti Nurdiana Dihan, SE., M.M., CHRA., CPHCM, dengan penuh kesabaran, keikhlasan, dan ketelitian telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, serta memberikan banyak masukan berharga. Setiap saran, kritik, dan motivasi yang diberikan menjadi pedoman penting dalam penyusunan karya ini. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan Ibu Faresh dengan keberkahan ilmu, kesehatan, serta pahala yang berlipat ganda.
5. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia, atas dukungan dan bimbingannya.
6. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Sc., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, atas bimbingan dan fasilitasi yang diberikan selama proses penelitian ini.
7. Bapak Arif Hartono, S.E., M.Ec., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, atas bantuan dan motivasinya yang sangat berharga.
8. Bapak Abdur Rafik, S.E., M.Sc., CSA., selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, atas dukungan dan kesempatan yang diberikan untuk menyelesaikan penelitian ini.
9. Segenap Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah dengan tulus dan ikhlas telah mencurahkan ilmu, mendidik, serta membimbing penulis selama menempuh pendidikan. Setiap ilmu, nasihat, dan teladan yang diberikan menjadi bekal

berharga dalam perjalanan hidup penulis. Semoga Allah SWT memberikan keberkahan ilmu, kesehatan, dan pahala yang melimpah kepada seluruh dosen, serta menjadikan ilmu yang diajarkan sebagai amal jariyah yang terus mengalir pahalanya.

10. Sahabatku sejak SMP Marcell, Nabila, Uwin, Fina, Devi yang memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi. Penulis ucapkan terimakasih atas dukungan dan bantuan selama proses penulisan tugas akhir ini.
11. Teman seperjuangan, Sekar dan Salma yang selalu memberikan dukungan selama proses menyelesaikan skripsi. Terimakasih sudah memberi semangat dan menemani penulis dari masa SMA.
12. Terakhir, saya ucap terima kasih kepada diri sendiri yang dengan izin Allah telah berusaha untuk tetap kuat, sabar, dan konsisten menghadapi berbagai rintangan. Terima kasih kepada diri ini yang tidak menyerah meski lelah, yang tetap berusaha bangkit meski terjatuh. Semoga Allah SWT menjadikan kekuatan ini sebagai bekal untuk terus melangkah, memperbaiki diri, dan menebar manfaat bagi orang lain.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN.....	iii
BERITA ACARA TUGAS AKHIR.....	iv
MOTTO.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Pernyataan Penelitian.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 <i>Work-Life Balance</i>	10
2.1.1.1 Definisi <i>Work-Life Balance</i>	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work-Life Balance</i>	12
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Dipengaruhi <i>Work-Life Balance</i>	15
2.1.1.4 Dampak <i>Work-Life Balance</i>	15
2.1.1.5 Indikator Pengukuran <i>Work-Life Balance</i>	16
2.1.2 <i>Work Stress</i>	18
2.1.2.1 Definisi <i>Work Stress</i>	18
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Stress</i>	19
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Dipengaruhi <i>Work Stress</i>	21
2.1.2.4 Dampak <i>Work Stress</i>	22
2.1.2.5 Indikator Pengukuran <i>work Stress</i>	22
2.1.3 <i>Workload</i>	24
2.1.3.1 Definisi <i>Workload</i>	24
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Workload</i>	25
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Dipengaruhi <i>Workload</i>	27
2.1.3.4 Dampak <i>Workload</i>	27
2.1.3.5 Indikator Pengukuran <i>Workload</i>	28
2.1.4 <i>Role Conflict</i>	29
2.1.4.1 Definisi <i>Role Conflict</i>	29
2.1.4.2 Jenis-Jenis <i>Role Conflict</i>	30
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Role Conflict</i>	31
2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Dipengaruhi <i>Role Conflict I</i>	31
2.1.4.5 Dampak <i>Role Conflict</i>	32
2.1.4.5 Indikator Pengukuran <i>Role Conflict</i>	32
2.2 Penelitian Terdahulu.....	33
2.2.1 Pengaruh <i>Workload</i> Terhadap <i>Work-Life Balance</i>	33
2.2.2 Pengaruh <i>Role Conflict</i> Terhadap <i>Work-Life Balance</i>	36

2.2.3 Pengaruh <i>Workload</i> Terhadap <i>Work Stress</i>	39
2.2.4 Pengaruh <i>Role Conflict</i> Terhadap <i>Work Stress</i>	43
2.2.5 Pengaruh <i>Work Stress</i> Terhadap <i>Work-Life Balance</i>	47
2.2.6 <i>Work Stress</i> Memediasi Pengaruh <i>Workload</i> Terhadap <i>Work-Life Balance</i>	50
2.2.7 <i>Work Stress</i> Memediasi Pengaruh <i>Role Conflict</i> Terhadap <i>Work-Life Balance</i>	53
2.3 Model Penelitian	56
2.4 Hipotesis Penelitian	56
BAB III METODE PENELITIAN	57
3.1 Pendekatan Penelitian	57
3.2 Variabel Penelitian	57
3.2.1 Variabel Eksogen	57
3.2.2 Variabel Endogen	58
3.2.3 Variabel Mediasi	58
3.3 Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian	58
3.3.1 <i>Workload</i>	58
3.3.2 <i>Role Conflict</i>	59
3.3.3 <i>Work-Life Balance</i>	59
3.3.4 <i>Work Stress</i>	60
3.4 Populasi dan Sampel	61
3.4.1 Populasi	61
3.4.2 Sampel	62
3.4.3 Teknik Sampling	62
3.5 Jenis Data dan Cara Pengumpulan Data	63
3.5.1 Jenis Data	63
3.5.2 Cara Pengumpulan Data	64
3.6 Pengujian Instrumen Penelitian	64
3.6.1 Uji Validitas	64
3.6.2 Uji Reliabilitas	65
3.7 Alat Analisis	65
3.7.1 Asumsi Klasik	65
3.7.2 uji t	66
3.7.3 Analisis Jalur	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
4.1 Hasil Penelitian	69
4.1.1 Karakteristik Responden	69
4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Usia	69
4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	70
4.1.1.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	70
4.1.1.4 Karakteristik Responden Menurut Pekerjaan	71
4.1.1.5 Karakteristik Responden Menurut Pendapatan	71
4.1.1.6 Karakteristik Responden Menurut Status pernikahan	72
4.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	73
4.1.2.1 Uji Validitas	73
4.1.2.2 Uji Reliabilitas	73
4.1.3 Deskriptif Variabel Penelitian	75
4.1.3.1 Variabel <i>Workload</i>	76

4.1.3.2 Variabel <i>role conflict</i>	77
4.1.3.3 Variabel <i>Work-life Balance</i>	79
4.1.3.4 Variabel <i>work stress</i>	81
4.1.4 Pengujian Hipotesis	83
4.1.4.1 Pengaruh <i>Workload, Role Conflict</i> dan <i>Work Stress</i> terhadap <i>Work-Life Balance</i>	83
4.1.4.2 Pengaruh <i>Workload</i> dan <i>Role Conflict</i> terhadap <i>Work Stress</i>	86
4.1.4.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	88
4.2 Pembahasan	90
4.2.1 Pengaruh <i>workload</i> terhadap <i>work-life balance</i>	90
4.2.2 Pengaruh <i>role conflict</i> terhadap <i>work-life balance</i>	91
4.2.3 Pengaruh <i>workload</i> terhadap <i>work stress</i>	91
4.2.4 Pengaruh <i>role conflict</i> terhadap <i>work stress</i>	92
4.2.5 Pengaruh <i>Work Stress</i> terhadap <i>Work-Life Balance</i>	93
4.2.6 <i>Work stress</i> memediasi pengaruh <i>workload</i> terhadap <i>work-life</i> <i>balance</i>	94
4.2.7 <i>Work stress</i> memediasi pengaruh <i>role conflict</i> terhadap <i>work-life</i> <i>balance</i>	95
BAB V PENUTUP	97
5.1 Kesimpulan	97
5.2 Saran	97
5.2.1 Bagi Perusahaan	97
5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya	98
5.3 Keterbatasan Penelitian	99

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Hipotesis 1	35
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu Hipotesis 2	38
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu Hipotesis 3	42
Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu Hipotesis 4	46
Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu Hipotesis 5	49
Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu Hipotesis 6	52
Tabel 2.7 Penelitian Terdahulu Hipotesis 7	55
Tabel 4.1 Usia Responden	69
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	70
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	70
Tabel 4.4 Pekerjaan Responden	71
Tabel 4.5 Pendapatan Responden	72
Tabel 4.6 Status Pernikahan Responden	72
Tabel 4.7 Pengujian Validitas	73
Tabel 4.8 Pengujian Reliabilitas	74
Tabel 4.9 Kategori Variabel Penelitian	75
Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Variabel <i>Workload</i>	76
Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Variabel <i>Role Conflict</i>	78
Tabel 4.12 Statistik Deskriptif Variabel <i>Work-life Balance</i>	79
Tabel 4.13 Statistik Deskriptif Variabel <i>Work Stress</i>	81
Tabel 4.14 Uji Normalitas Persamaan I	83
Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas Persamaan I	84
Tabel 4.16 Uji Heteroskedastisitas Persamaan I	84
Tabel 4.17 Persamaan I	85
Tabel 4.18 Uji Normalitas Persamaan II	86
Tabel 4.19 Uji Multikolinieritas Persamaan II	87
Tabel 4.20 Uji Heteroskedastisitas Persamaan II	87
Tabel 4.21 Persamaan II	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	56
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur	67
Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia bagi suatu organisasi sangat penting, karena sumber daya manusia dalam hal ini pegawai, memegang peranan penting dalam keberlanjutan kehidupan organisasi tersebut. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dari pegawai yang bersangkutan. Keseimbangan tersebut dikenal dengan nama *work-life balance* yang diartikan sebagai hal yang dilakukan individu dalam membagi waktu di tempat kerja dan kegiatan lain di luar pekerjaan yang didalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini bisa menjadi sumber masalah ataupun sumber energi bagi diri sendiri (Fischer dkk, 2003). *Work-life balance* juga diartikan sebagai pembagian waktu antara kegiatan pribadi dan pekerjaan di kantor berdasarkan prioritas (Wirawan, 2022). Hal ini merujuk pada bagaimana pegawai mencari keseimbangan antara di tempat kerja dan di luar pekerjaan.

Pentingnya penelitian terkait *work-life balance* ini adalah demi mencapai keseimbangan hidup seorang karyawan tanpa mengorbankan salah satu aspek kehidupan. *Work-life balance* mampu meningkatkan kesehatan fisik dan mental, menjaga produktivitas dan kreativitas serta memperkuat hubungan pribadi, karena mampu mengurangi stress. Keseimbangan antara aktivitas yang menyenangkan dengan aktivitas yang memerlukan perhatian serius di tempat kerja adalah variabel yang penting dan wajib diperhatikan oleh perusahaan saat membuat kebijakan yang berkaitan dengan pengurangan dalam tekanan akibat pekerjaan (Wirawan, 2022).

Namun, tidak semua karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut data yang dikutip dari Jobstreet 2021 Badan Pusat Statistik Nasional Indonesia, sebanyak 85% karyawan tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance* (Sihite, 2023). Selain itu, karyawan masih merasakan bahwa menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi sering menjadi hambatan dalam diri pegawai (Wirawan, 2022).

Work-life balance setiap pegawai tidak sama, terdapat beberapa faktor yang berpengaruh atas tinggi rendahnya *work-life balance* yaitu di antaranya adalah *workload* (beban kerja) (Yusnita dan Nurlinawaty, 2022). *Workload* diartikan sebagai suatu konsep yang muncul karena adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi (Gopher & Doncin, 1986). *Workload* juga diartikan sebagai suatu keadaan pekerjaan yang mempunyai batasan waktu untuk dapat diselesaikan oleh pegawai. Beban kerja yang dirasakan pegawai pada dasarnya terbagi menjadi dua, yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif yaitu beban kerja yang muncul karena pegawai menerima tugas yang terlalu banyak atau sedikit dan harus selesai dalam waktu tertentu. Sedangkan beban kerja kualitatif yaitu apabila pegawai tidak dapat melaksanakan suatu tugas karena keterampilan yang dimiliki tidak memadai, atau ketika tugas yang diberikan terlalu mudah sehingga tidak memanfaatkan keterampilan pegawai secara optimal (Halim dan Heryjanto, 2021).

Lebih lanjut Halim dan Heryjanto (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work-life balance*. Hal ini dikarenakan tingginya beban kerja menjadikan pegawai merasa semua yang

pegawai kerjakan menjadi lebih berat dari apa yang pegawai peroleh di luar pekerjaannya, karena waktu yang dimiliki pegawai telah habis untuk bekerja dan cenderung lebih fokus pada pekerjaan sehingga menurunkan *work-life balance*. Penelitian Syihabudhin dkk (2020) menunjukkan bahwa *workload* mempunyai pengaruh yang positif terhadap *work-life balance*. Beban kerja dapat bersifat positif sehingga dapat memunculkan *work-life balance*. Karyawan yang mempersepsikan beban kerja secara positif akan memahami beban kerja sebagai tantangan daripada tekanan, sehingga akan membuat karyawan terdorong untuk mencapai tugas yang baik.

Penelitian Mochtar dan Susanti (2022) juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak yang luas terhadap *work-life balance*, maksudnya karyawan merasakan beban kerja yang terlalu berat dalam kondisi bekerja dari rumah, sehingga menyulitkan ketika menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan penelitian Suhaimi dkk (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *workload* dengan *work-life balance*. Semakin besar beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin besar pula ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Maknanya beban kerja yang tinggi menurunkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Namun, hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Dunggio dan Zulaifah (2018) yang memperlihatkan bahwa beban kerja tidak berhubungan dengan *work-life balance*.

Selain *workload*, rendahnya *work-life balance* juga disebabkan oleh adanya *role conflict*. *Role conflict* diartikan sebagai bentuk tekanan dari dua peran berbeda sehingga tidak memungkinkan untuk bisa mematuhi semua aturan kelompok yang

saling bertentangan (Wolfe dkk, 1962). *Role conflict* juga diartikan sebagai permasalahan yang timbul saat ada tuntutan antara satu atau dua peran di lingkungan pekerjaan individu dan pemenuhan dari salah satu peran yang ada menghambat pemenuhan tuntutan peran yang lainnya (Rachmawati dan Hadi, 2018). Konflik yang muncul pada lingkungan pekerjaan dalam skala kecil bisa meningkatkan kehidupan seorang pegawai. Hal ini disebabkan pekerjaan mendorong pegawai mempunyai harga diri yang tinggi, semakin berkembangnya kemampuan dan keterampilan pegawai, suasana hati yang baik dan manfaat lain yang bisa memudahkan pegawai untuk melaksanakan kegiatan di luar tugas-tugasnya. Di lain pihak, saat seseorang mempunyai masalah dan tingkat *role conflict* yang tinggi, akan berdampak tidak baik dan memicu kondisi negatif di tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak baik akan berdampak pada suasana hati pegawai yang akhirnya akan menurunkan kualitas *work-life balance* dalam diri pegawai (Rachmawati dan Hadi, 2018). Dengan demikian *role conflict* yang tidak baik akan menyebabkan kondisi lingkungan kerja menjadi tidak nyaman karena karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya sehingga mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Sedangkan *role conflict* yang baik dapat meningkatkan kehidupan karyawan, yaitu dapat meningkatkan harga diri karyawan serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan tetap baik.

Rachmawati dan Hadi (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*. Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan penelitian Suhaimi dkk (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *role conflict* dengan *work-life balance*. Karyawan

yang mendapat tugas di luar jabatannya dapat memicu terjadinya konflik peran. Penelitian Aviciena dkk (2024) juga menunjukkan bahwa konflik peran memiliki dampak negatif terhadap *work-life balance*. Karyawan yang memiliki peran ganda melibatkan tanggung jawab, persyaratan, harapan, tugas dan komitmen yang berbeda. Karyawan memerlukan kemampuan fisik dan psikologis untuk memenuhi tuntutan tersebut. Oleh karena itu, ketika karyawan merasa bahwa sumber daya yang dimilikinya tidak mampu memenuhi tujuan tersebut, akan memunculkan konflik antara domain peran tersebut, di mana satu atau kedua domain menjadi tidak memuaskan, sehingga mengganggu keseimbangannya. Namun hasil penelitian Rachmawati dan Hadi (2018) memperlihatkan hasil yang berbeda dengan penelitian Sari dkk (2017) yang menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap *work-life balance*.

Hasil-hasil penelitian terdahulu memperlihatkan hasil yang berbeda atau menimbulkan inkonsistensi antara satu penelitian dengan penelitian lainnya, sehingga perlu diuji ulang dengan variabel mediasi *work stress*. *Work stress* diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, namun selanjutnya diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi atau kejadian eksternal yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang (Ivancevich, Konopaske dan Matteson, 2006). *Work stress* juga diartikan tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan. *Work stress* juga diartikan sebagai kondisi tegang yang memberikan pengaruh pada perasaan, cara berpikir dan keadaan individu itu sendiri (Natanael dkk, 2023).

Work stress yang dialami oleh seorang pegawai, salah satunya disebabkan

karena beban kerja yang berlebihan. Pegawai yang mengalami stres yang diakibatkan oleh tekanan pekerjaan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Beban kerja yang terlalu banyak atau waktu yang disediakan tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan sering membuat pegawai merasa tidak nyaman. Ketidaknyamanan ini dapat membuat pegawai merasa tertekan dan akhirnya merasa stres karena pekerjaannya (Priyanto dkk, 2023). Hal ini berarti semakin tinggi *workload* maka akan semakin tinggi juga *work stress*. Penelitian Natanael dkk (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Selain itu, Penelitian Kokoroko & Sanda (2019) juga menunjukkan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Penelitian Omar dkk (2020) menunjukkan ada hubungan antara *workload* dengan *work stress*.

Work stress juga diduga dipengaruhi oleh *role conflict*. Seperti yang diungkapkan oleh Litania dkk (2018) yang menyebutkan stres kerja dapat disebabkan oleh faktor konflik peran. Konflik peran bisa menimbulkan rasa tidak nyaman saat bekerja, sehingga berdampak negatif terhadap perilaku pegawai misalnya pegawai merasa tegang yang pada akhirnya akan membuat pegawai merasa stres. Hal ini berarti semakin tinggi *role conflict* maka *work stress* juga akan meningkat. Penelitian Odini dan Prasetyo (2023) menunjukkan konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Ahmad dkk (2021) yang menunjukkan konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja. Saat konflik peran meningkat, maka stres kerja juga akan meningkat. Penelitian Wahjoedi (2023) juga menunjukkan konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja. Maknanya konflik peran memberikan kontribusi pada peningkatan stres kerja. Demikian juga dengan

penelitian Effendy dkk (2023) yang menunjukkan konflik peran mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Stres kerja dan *work-life balance* merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam kehidupan sehari-hari pegawai. Tingkat stres kerja yang tinggi dilingkungan kerja dapat menyebabkan terganggunya pencapaian *work-life balance* (Natanael dkk, 2023). Dengan kata lain apabila stres kerja pegawai meningkat maka *work-life balance* pegawai akan menurun. Penelitian Zahoor dkk (2021) mendukung penelitian Natanael dkk (2023) yang memperlihatkan bahwa *work stress* menurunkan *work-life balance* karyawan. Adapun penelitian Surya dan Rihayana (2024) memperlihatkan bahwa *work-life balance* berhubungan negatif dengan stres kerja. *Work-life balance* yang dirasakan karyawan dapat menurunkan masalah-masalah dan tekanan dalam bekerja sehingga memiliki potensi untuk menurunkan stres kerja. Penelitian Putri dan Kustini (2023) juga menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* pada suatu perusahaan maka tingkat stres kerja karyawan akan menurun.

Peran *work stress* dalam memediasi pengaruh *workload* terhadap *work-life balance* adalah *workload* akan menurunkan *work-life balance* seorang pegawai apabila pegawai tersebut mengalami stres kerja. Demikian juga dengan *role conflict* akan menurunkan *work-life balance* seorang pegawai apabila pegawai merasa stres dengan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti bermaksud untuk meneliti kembali dengan judul “Pengaruh *Workload* dan *Role Conflict* terhadap *Work-life balance* dengan *work stress* sebagai Variabel Intervening”, dengan tujuan untuk memperkuat hasil-hasil penelitian sebelumnya.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sejauh mana *work stress* berperan dalam memediasi hubungan antara *workload* dan *role conflict* terhadap *work-life balance*.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka pertanyaan penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah *workload* memiliki pengaruh terhadap *work-life balance*?
2. Apakah *role conflict* memiliki pengaruh terhadap *work-life balance*?
3. Apakah *workload* memiliki pengaruh terhadap *work stress*?
4. Apakah *role conflict* memiliki pengaruh terhadap *work stress*?
5. Apakah *work stress* memiliki pengaruh terhadap *work-life balance*?
6. Apakah *work stress* memediasi hubungan antara *workload* dan *work-life balance*?
7. Apakah *work stress* memediasi hubungan antara *role conflict* dan *work-life balance*?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *work-life balance*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *role conflict* terhadap *work-life balance*.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *work stress*

4. Menguji dan menganalisis pengaruh *role conflict* terhadap *work stress*
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *work stress* terhadap *work-life balance*.
6. Menguji dan menganalisis peran mediasi *work stress* pada hubungan antara *work load* dan *work-life balance*
7. Menguji dan menganalisis peran mediasi *work stress* pada hubungan antara *role conflict* dan *work-life balance*

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka diharapkan penelitian ini bisa memberikan manfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Bagi Institusi Pendidikan
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi penelitian selanjutnya yang meneliti tentang pengaruh *workload* dan *role conflict* terhadap *work-life balance*.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis yang signifikan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan terkait penelitian tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh *workload* dan *role conflict* terhadap *work-life balance*. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagaimana cara dalam mengelola beban kerja dan konflik peran sehingga tidak menyebabkan stres dan tetap mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja ketika memasuki dunia bekerja.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak-pihak terkait dalam menyusun kebijakan tentang stres kerja pegawai dan *work-life balance*.
- b. Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumber informasi bagi perusahaan untuk menjaga *work-life balance* karyawan melalui penurunan beban kerja dan menghindari pemberian tugas di luar jabatannya yang dapat menimbulkan konflik peran.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Work-Life Balance*

2.1.1.1 Definisi *Work-Life Balance*

Work-life balance diartikan sebagai suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan praktek untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga (Wirawan, 2022). *Work-life balance* juga diartikan bagaimana individu dapat membuat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Seorang pegawai dikatakan mempunyai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan keluarga yang tinggi, apabila individu tersebut memperlihatkan investasi waktu dan komitmen yang sama pada domain pekerjaan dan di luar pekerjaan (Yusnita dan Nurlinawaty, 2022).

Work-life balance menjadi penyebab pegawai berada di dalam dua pekerjaan di mana kedua pekerjaan tersebut sama-sama memegang peranan penting dalam dirinya dan mungkin akan menjadi kewajibannya. *Work-life balance* juga didefinisikan sebagai pegawai yang secara bersama-sama terikat dalam pekerjaan atau pun keluarga, dan merasa puas dengan peran pekerjaan dan keluarganya tersebut (Wirawan, 2022). Pratiwi dan Silvianita (2020) menjelaskan bahwa *work-life balance* sebagai kemampuan seorang individu untuk membuat keseimbangan dua kehidupan yakni kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Definisi lain menyebutkan *work-life balance* merujuk pada

menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung dan sehat. *Work-life balance* berkaitan erat dengan keseimbangan usaha dan waktu yang diberikan untuk bekerja dan kehidupan pribadi (Natanael dkk, 2023).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan *work-life balance* adalah keseimbangan antara jumlah waktu dan upaya yang digunakan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Work-life balance akan tercapai apabila dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal

Faktor internal meliputi kepribadian *well being* dan kecerdasan emosi.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal meliputi faktor dari organisasi dan faktor lingkungan sosial (Halim dan Heryjanto, 2021).

Adapun Pouluse dan Sudarsan (dalam Pratiwi dan Silvianita, 2020) menjelaskan *work-life balance* dipengaruhi oleh empat faktor yaitu:

a. Faktor individual yang meliputi:

- 1) Kepribadian: *conscientiousness, openness to experience, agreeableness, neuroticism, extraversion*
- 2) Kesejahteraan: *cognitive component (life satisfaction)* dan *affective component (emotional well being)*
- 3) *Emotional intelligence.*

b. Faktor organisasional yang mencakup:

1) Pengaturan kerja

Pengaturan kerja yang mudah bisa membantu pegawai dalam meraih tingkat pencampuran yang lebih baik antara kegiatan di dalam tugas-tugasnya ataupun di luar tugas-tugasnya dan memberikan bantuan kepada organisasi untuk merekrut, menjaga dan memberikan motivasi pada pegawai.

2) Dukungan organisasi

Dukungan formal dapat dilihat dari adanya *work-family policie/benefits* dan fleksibelnya jadwal kerja. Adapun dukungan informal seperti dorongan dari atasan, dukungan pada karir pegawai dan otonomi kerja.

3) Stres kerja

Persepsi seseorang tentang lingkungan kerja.

4) Peran

Role overload, konflik peran dan tidak jelasnya peran.

5) Teknologi

Memudahkan tugas-tugas kantor dan rumah menjadi lebih mudah dan cepat selesai sehingga memberikan manfaat dalam pengelolaan waktu.

c. Faktor lingkungan yang mencakup:

1) Pengaturan perawatan anak: jumlah anak dan tanggung jawab terhadap perawatan anak.

2) Dukungan keluarga: orang tua, keluarga dan pasangan

- 3) Faktor lingkungan sosial: lingkungan rumah, interaksi dengan tetangga dan teman sebaya.
- d. Faktor lainnya yang mencakup usia, tipe keluarga, status orang tua, pengalaman kerja, tipe pekerjaan dan penghasilan, jenis kelamin dan tingkat pegawai.

Wulansari (2023) dalam penelitiannya menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* terdiri atas:

- a. Faktor spesifik kerja

Faktor ini terdiri atas jadwal kerja, sistem penghargaan, dukungan sosial, fasilitas yang disediakan organisasi, kebijakan dan cuti.

- b. Faktor spesifik kehidupan

Faktor ini terdiri atas tanggung jawab rumah tangga, bantuan dukungan dari keluarga, pengasuhan anak, dukungan orang tua dan pasangan.

- c. Waktu

Faktor ini terdiri atas waktu istirahat, waktu tidur dan waktu luang.

- d. Ekonomi dan keluarga

Faktor ini terdiri atas pemenuhan kebutuhan nafkah untuk keluarga, kesehatan dan dukungan dari keluarga dan menabung untuk keperluan anak.

- e. Loyalitas

Faktor ini terdiri atas lama kerja yang dijalankan pegawai.

- f. Sikap dan gaji

Faktor sikap mencakup tidak terlalu memaksa diri ketika bekerja, sedangkan faktor gaji mencakup adanya rasa puas terhadap gaji yang

diperoleh.

- g. Karakteristik kepribadian, mencakup profesionalisme, tanggung jawab dan perubahan suasana hati

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Dipengaruhi *Work-life Balance*

Menurut Borowiec dan Drygas (2022), terdapat dua faktor yang dipengaruhi oleh *work-life balance* yaitu kesehatan mental dan fisik serta *burnout* atau kelelahan dan kepuasan karir. *Work-life balance* dapat menurun, jika seorang karyawan mengalami masalah yang berkaitan dengan mental dan fisiknya. Selain itu, *work-life balance* yang rendah akan meningkatkan *burnout*, dimana akhirnya akan menurunkan kepuasan karir karyawan.

2.1.1.4 Dampak *Work-life Balance*

Terdapat lima dampak negatif ketidakseimbangan *work-life*, yaitu (Damayanti, 2023):

- a. Rentan menghadapi *burnout* dan kepenatan fisik

Seseorang yang bekerja secara terus menerus tanpa adanya waktu untuk istirahat yang cukup bisa menimbulkan kelelahan yang kronis, menurunkan energi dan kinerja secara keseluruhan.

- b. Stres dan gangguan kesehatan mental

Tidak seimbangnya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berakibat pada munculnya rasa tertekan yang akan menimbulkan stres. Stres yang terus menerus dapat menyebabkan munculnya gangguan kesehatan mental, seperti depresi.

c. Gangguan dalam hubungan pribadi

Adanya waktu kebersamaan yang terbatas dengan keluarga ataupun teman dapat memunculkan jarak emosional dan berakibat pada ketidakpuasan dalam suatu hubungan.

d. Menurunnya produktivitas dan kreativitas

Kelelahan dan stres yang berlebihan akan mampu menghalangi kemampuan seseorang dalam berpikir secara kreatif dan melaksanakan tugas dengan efektif.

e. Merasa kurang puas dalam menjalani hidup

Work-life yang tidak seimbang menyebabkan seseorang merasa tidak puas dengan kehidupan pribadinya, karena kurangnya waktu untuk melakukan kegiatan sesuai hobi atau waktu santainya. Sedangkan di tempat kerja, kurangnya kesuksesan bisa mendorong rasa ketidakpuasan dalam karir.

2.1.1.5 Indikator Pengukuran *Work-life Balance*

Natanael dkk (2023) menyebutkan bahwa indikator pengukuran *work-life balance* antara lain:

a. Beban kerja yang tinggi mengorbankan waktu bersama keluarga dan pribadi

Beban pekerjaan di kantor yang tinggi tentu akan memaksa pegawai menggunakan waktu yang lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaannya. Bahkan terkadang beberapa pekerjaan di bawa ke rumah sehingga mengorbankan waktu bersama keluarga dan waktu pribadi.

- b. Jam kerja yang tinggi mempersulit keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan

Banyaknya tugas yang harus dijalankan tentunya membuat jam kerja pegawai menjadi tinggi, sehingga akan mempersulit pegawai dalam menjaga *work-life balance*.
- c. Masalah pribadi mengganggu konsentrasi dan fokus pekerjaan. Masalah pribadi yang dialami pegawai akan mengganggu fokus dan konsentrasi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya.
- d. Stres karena kehidupan pribadi menghambat pekerjaan kantor.
- e. Pekerjaan saat memberikan peluang peningkatan kualitas hidup
- f. Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mendorong pencapaian prestasi kerja
- g. Adanya pengalaman positif dalam kehidupan pribadi meningkatkan produktivitas kerja
- h. *Work-life balance* yang baik berpengaruh positif pada kinerja

Halim dan Heryjanto (2021) mengungkapkan *work-life balance* diukur dengan dimensi:

- a. Keseimbangan waktu, dengan indikator sebagai berikut:
 - 1) Adanya keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan keluarga.
 - 2) Adanya keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan sosial.
 - 3) Adanya keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan waktu pribadi.

b. Keseimbangan keterlibatan, dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Adanya kemampuan untuk terlibat dengan pekerjaan yang dijalankan.
- 2) Adanya kemampuan untuk terlibat dalam keluarga
- 3) Adanya kemampuan untuk terlibat dalam kehidupan sosial.

c. Keseimbangan kepuasan, dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Rasa puas dengan kehidupan yang dijalani
- 2) Rasa puas dengan pekerjaan saat ini
- 3) Rasa puas dengan peran yang dijalankan dalam keluarga

Penelitian ini menggunakan indikator pengukuran *work-life balance* menurut Natanael dkk (2023). Hal ini dikarenakan indikator-indikator sesuai dengan karakteristik sampel yang digunakan penelitian ini.

2.1.2 Work Stress

2.1.2.1 Definisi Work Stress

Work stress diartikan sebagai tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan (Wirawan, 2022). Definisi lain menyebutkan *work stress* sebagai kondisi tegang yang berpengaruh terhadap perasaan, cara berpikir dan keadaan individu (Hasibuan, 2017). Natanael (2023) mengungkapkan *work stress* sebagai suatu kondisi ketegangan atau tekanan psikologis yang dialami seseorang sebagai akibat dari faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh berbagai tekanan tuntutan dan konflik yang timbul di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental seseorang. Definisi lain menjelaskan stres kerja adalah stres yang

berhubungan dengan pekerjaan. Menurut WHO, stres kerja merupakan respon orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya (Ekawarna, 2018).

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *work stress* adalah keadaan tegang yang diakibatkan oleh pekerjaan yang berdampak pada perasaan dan perilaku seseorang.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Stress*

Maghfirah (2023) menyebutkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja adalah:

a. Faktor Individu

Faktor individu meliputi kehidupan pribadi karyawan khususnya faktor-faktor masalah keluarga, masalah ekonomi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- 1) Masalah-masalah keluarga. Setiap orang menempatkan nilai yang tinggi pada hubungan interpersonal dan kekeluargaan. Masalah keluarga yang memicu timbulnya stres dalam diri pekerja dan berpengaruh juga ke tempat kerja meliputi masalah pernikahan, keretakan hubungan dan masalah kedisiplinan anak.
- 2) Masalah ekonomi. Meliputi kesulitan yang dikarenakan oleh tidak mampunya seseorang mengelola sumber daya keuangannya.
- 3) Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor ini meliputi kodrat kecenderungan dasar seseorang. Maknanya gejala stres yang dijelaskan pada pekerjaan itu sebenarnya dari dalam pribadi orang tersebut.

b. Faktor Organisasi

Stres dikarenakan oleh hal-hal yang ada di dalam perusahaan. Misalnya beratnya beban kerja, manajer yang memberikan banyak tuntutan dan tidak peka, adanya tekanan agar menyelesaikan semua tugas dengan cepat dan tidak ada kesalahan serta teman kerja yang tidak bersahabat.

c. Faktor Lingkungan

Beberapa faktor dari lingkungan yang memicu timbulnya stres kerja, yaitu:

- 1) Berubahnya lingkungan komersial. Adanya perubahan situasi bisnis atau pasar yang memengaruhi pekerjaan karyawan seperti perubahan teknologi hingga tren pasar. Perubahan ini menuntut karyawan untuk bisa beradaptasi dengan cepat, dan jika karyawan tidak siap, hal itu bisa menimbulkan stres kerja.
- 2) Ambiguitas politik. Adanya ketidakjelasan atau ketidakpastian yang muncul karena adanya “politik kantor”, misalnya adanya kelompok-kelompok tertentu, keputusan pimpinan yang tidak transparan, atau adanya perlakuan yang berbeda antarpegawai. Kondisi ini membuat karyawan bingung dan merasa tidak aman, sehingga menimbulkan tekanan psikologis dalam bekerja.
- 3) Teknologi yang semakin maju. Dengan adanya teknologi yang baru, membuat pegawai harus memulainya dari awal dan melakukan adaptasi.

Ekawarna (2018) menjelaskan stres yang muncul di tempat kerja pada umumnya diakibatkan oleh atribusi pekerjaan, situasi hierarki dan hubungan

antara kolega dan pelanggan. Atribusi pekerjaan merupakan pekerjaan yang dilakukan setiap hari oleh pegawai. Pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus tanpa jeda akan menyebabkan seseorang menjadi tertekan, sehingga dapat menimbulkan stres. Status hierarki menunjukkan pada tingkatan yang mendefinisikan peran atau wewenang seseorang. Seorang pegawai yang menduduki status hierarki tertinggi memiliki tanggungjawab yang lebih besar dan hal ini terkadang menimbulkan stres pada individu tersebut. Hubungan antara kolega dan pelanggan yang tidak berjalan baik akan menjadi masalah dan hal ini akan menimbulkan stres jika tidak diatasi (Ekawarna, 2018)

Adapun Rahmah dan Wardiani (2021) mengungkapkan stres kerja diakibatkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri atas keadaan fisik dan psikologis pegawai yang terdiri atas karakteristik seseorang, *job insecurity* dan kepuasan kerja. Faktor eksternal adalah faktor yang terdiri atas faktor organisasional dan keadaan lingkungan kerja misalnya lingkungan kerja dan beban kerja.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Dipengaruhi *Work Stress*

Montero dkk (2025) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work stress* antara lain:

1. *Burnout*/kelelahan emosional

Rendahnya *work-life balance* yang disebabkan oleh stres kerja berkorelasi dengan kondisi kesehatan mental dan fisik seseorang.

2. Niat untuk keluar dari pekerjaan

Stres kerja sebagai salah satu faktor yang mendorong karyawan ingin

keluar.

2.1.2.4 Dampak *Work Stress*

Ekawarna (2018) menyebutkan stres mempunyai dampak terhadap sakit dan penyakit sakit kepala yang terasa tegang, migrain, sakit punggung, ketidaknyamanan, alergi, batuk dan pilek, asma, nyeri dada, tekanan darah tinggi, serangan jantung, kelelahan kronis, kecemasan, fobia, depresi, gangguan iritasi usus besar, gangguan pra menstruasi, diabetes mellitus, dan *burnout*.

Octasyilva dan Musyaffa (2023) mengungkapkan stres kerja yang tidak diatasi akan berpengaruh buruk pada kesehatan mental dan fisik pegawai, misalnya gangguan saat tidur, kecemasan, depresi, gangguan pencernaan dan peningkatan risiko jantung. Selain mempengaruhi kesehatan mental dan fisik, stres kerja juga dapat berdampak pada kinerja pegawai seperti produktivitas kerja menurun, meningkatnya kesalahan dan meningkatnya risiko kecelakaan kerja.

2.1.2.5 Indikator Pengukuran *Work Stress*

Natanael dkk (2023) menyebutkan bahwa indikator pengukuran *work stress* antara lain:

- a. Merasa stres karena banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu singkat
- b. Tenggat waktu yang ketat dalam pekerjaan menimbulkan stres dan terburu-buru dalam menyelesaikan tugas
- c. Merasa frustrasi ketika pekerjaan tidak dijelaskan dengan baik, dan harus

menebak apa yang harus dilakukan.

- d. Informasi yang kurang dalam tugas membuat bingung dan tidak yakin bagaimana menyelesaikannya.
- e. Sering menghadapi konflik atau ketidakharmonisan dengan rekan kerja berdampak pada perasaan yang tertekan.
- f. Suasana kerja ditempat kerja sering kurang kondusif dan menimbulkan ketegangan antar sesama pegawai.
- g. Kurang mendapat dukungan dari rekan kerja atau pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan akan meningkatkan stres kerja
- h. Merasakan tidak ada orang yang bisa diandalkan untuk membantu saat menghadapi kesulitan kerja.
- i. Ancaman pemutusan hubungan kerja atau perubahan dalam organisasi dapat memicu stres
- j. Merasa cemas akan masa depan pekerjaan karena ketidakpastian kebijakan perusahaan.

Hermanto dkk (2022) menjelaskan indikator pengukuran stres kerja adalah desakan pekerjaan, desakan antar pribadi, susunan organisasi dan magnetisme organisasi dan tingkat usia organisasi. Penelitian ini menggunakan indikator pengukuran *work stress* menurut Natanael dkk (2023). Hal ini dikarenakan indikator-indikator tersebut sesuai dengan karakteristik sampel penelitian ini.

2.1.3 Workload

2.1.3.1 Definisi Workload

Workload diartikan sebagai rangkaian kegiatan yang harus dijalankan oleh pemegang posisi dalam kurun waktu tertentu atau berbagai macam kegiatan yang dijalankan oleh pegawai atau pemegang jabatan (Wirawan, 2022). *Workload* atau disebut juga beban kerja merupakan suatu keadaan pekerjaan yang mempunyai batasan waktu untuk bisa diselesaikan oleh pegawai (Halim dan Heryjanto, 2021). Beban kerja terbagi menjadi beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif disebabkan oleh tugas-tugas yang sangat banyak/sedikit yang diberikan pada pegawai untuk dikerjakan dengan periode waktu tertentu. Sedangkan beban kerja kualitatif apabila pegawai tidak dapat melaksanakan suatu tugas karena keterampilan yang dimiliki tidak memadai, atau ketika tugas yang diberikan terlalu mudah sehingga tidak memanfaatkan keterampilan pegawai secara optimal (Halim dan Heryjanto, 2021).

Natanael dkk (2023) menjelaskan *workload* sebagai banyaknya pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam kurun waktu tertentu. Hal ini meliputi berbagai jenis kegiatan, tanggung jawab dan kewajiban yang harus diemban oleh seseorang di lingkungan kerjanya. Beban kerja mencakup hal-hal seperti tugas sehari-hari, target kinerja atau tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh seseorang. Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat mengakibatkan stres,

kelelahan dan pengaruh negatif terhadap kesejahteraan fisik dan mental seseorang.

Omar dkk (2020) mengungkapkan beban kerja adalah salah satu indikator stres kerja pada pegawai. Mengacu pada intensitas tugas pekerjaan, beban kerja juga menjadi penyebab stres bagi pegawai. Definisi lain menjelaskan *workload* sebagai perbedaan kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Putra dkk, 2020).

Mardiana dan Asj'ari (2022) mengungkapkan *workload* adalah besaran pekerjaan yang harus diemban oleh jabatan tertentu atau unit organisasi dan sebagai hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Adapun Pratama (2024) menjelaskan *workload* sebagai kondisi dimana pegawai merasakan pekerjaan yang diberikan dan harus dikerjakan lebih dari batas kemampuan yang menyebabkan pegawai merasa terbebani.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat dikatakan bahwa *workload* adalah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai yang menyebabkan pegawai menjadi tertekan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Workload*

Mardiana dan Asj'ari (2022) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi *workload* antara lain:

a. Faktor internal

Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu sebagai dampak dari beban kerja eksternal. Faktor ini terdiri atas:

1) Somatis meliputi jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, keadaan

kesehatan dan status gizi.

2) Psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

3) Kelelahan otot yaitu tremor pada otot atau nyeri pada otot.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor ini meliputi semua tugas yang memiliki sifat fisik, organisasi kerja yang terdiri atas waktu kerja, waktu istirahat, pelimpahan tugas dan wewenang, dan faktor lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan kerja fisik (suhu, kelembaban udara, kebisingan, intensitas cahaya, tekanan udara), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas yang mencemari udara, uap logam dan lain sebagainya), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus, jamur, serangga), dan lingkungan kerja psikologis (pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antar pekerja, hubungan antara pekerja dengan pimpinan dan hubungan pekerja dengan lingkungan sosial).

Natanael dkk (2023) mengungkapkan beban kerja disebabkan oleh jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan, kompleksitas tingkat kesulitan dan tekanan terkait dengan pekerjaan tersebut. Sedangkan Wardani (2020) mengungkapkan beban kerja dipengaruhi oleh faktor tekanan waktu (*time pressure*), jadwal kerja atau jam kerja, *role ambiguity*, kebisingan, *information overload*, *temperature extremes* atau *heat overload*, *repetitive action* dan tanggung jawab.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Dipengaruhi *Workload*

Faktor-faktor yang dipengaruhi *workload* adalah:

1. Kesehatan mental/kelelahan psikologis

Beban kerja yang berlebihan berdampak pada kecemasan, kelelahan, stress kerja (Lopez-Nunez, 2020).

2. Penurunan kualitas kerja

Workload memengaruhi kualitas pelayanan keperawatan melalui afirmasi emosional dan kepuasan kerja (Maghsoud, 2022).

2.1.3.4 Dampak *Workload*

Febriana dkk (2023) menjelaskan *workload* yang sangat berat bisa menyebabkan dampak negatif pada karyawan. *Workload* bisa berdampak pada kelelahan, kesalahan kerja dan menurunnya produktivitas. Di lain pihak, apabila *workload* sangat sedikit maka menyebabkan kebosanan dan menurunkan semangat dalam menjalankan pekerjaan. Jusma dkk (2022) menyebutkan bahwa *workload* dapat mendorong terjadinya kelelahan-kelelahan dan tekanan-tekanan dalam diri pegawai yang bisa menyebabkan menurunnya kinerja. Insani dkk (2022) juga menjelaskan beban kerja yang terlalu banyak, biasanya akan berdampak tidak baik bagi pegawai dan menyebabkan kelelahan fisik ataupun mental. Sebaliknya apabila beban kerja terlalu sedikit maka akan menyebabkan rasa bosan dalam diri pegawai yang akhirnya pegawai menjadi kurang memperhatikan pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai.

2.1.3.5 Indikator Pengukuran *Workload*

Natanael dkk (2023) menyebutkan bahwa *workload* diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Memerlukan aktivitas mental yang intens dalam pekerjaan
- b. Kegiatan mengingat informasi dan detail pekerjaan mempengaruhi tingkat stres kerja
- c. Memerlukan aktivitas fisik yang berat dalam pekerjaan
- d. Merasakan lelah setelah menyelesaikan tugas
- e. Terburu-buru dalam menyelesaikan tugas karena tekanan waktu yang ketat.
- f. Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena adanya batas waktu
- g. Harus bekerja keras untuk mencapai apa yang diharapkan
- h. Usaha yang dilakukan dalam pekerjaan terkadang membuat lelah
- i. Memerlukan usaha yang keras untuk mencapai tujuan
- j. Memerlukan usaha yang keras untuk meningkatkan kualitas pekerjaan

Hermanto dkk (2022) menjelaskan indikator-indikator beban kerja adalah:

- a. Kondisi fisik tempat kerja dan perilaku terhadap waktu
- b. Menyelesaikan tugas yang berat
- c. Sikap saat bekerja
- d. Etos kerja
- e. Pengetahuan dasar mengenai bekerja

- f. perilaku terhadap pegawai
- g. Perkembangan mutu hasil pekerjaan
- h. Rehabilitas meningkat ketika bekerja

Penelitian ini menggunakan indikator pengukuran *work load* menurut Natanael dkk (2023). Hal ini dikarenakan indikator-indikator tersebut sesuai dengan karakteristik sampel penelitian ini.

2.1.4 Role Conflict

2.1.4.1 Definisi Role Conflict

Role conflict adalah keadaan seseorang pada tekanan untuk mengerjakan beberapa tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu yang bersamaan (Juwita dan Arintika, 2018). *Role conflict* atau konflik peran muncul karena adanya harapan berhubungan dengan pekerjaan yang datang dalam waktu bersamaan, dengan harapan dari pekerjaan yang lainnya sehingga terjadi konflik. Konflik peran bagi karyawan berdampak signifikan, terlepas apakah konflik tersebut berasal dari kebijakan perusahaan ataupun dari individu lainnya. Pegawai yang mengalami konflik peran akan menimbulkan keadaan yang tidak menyenangkan dan berkesan serba salah atau dalam keadaan terombang ambing (Astuti dkk, 2023).

Effendi (2019) menjelaskan *role conflict* sebagai gejala psikologis yang muncul karena suatu keadaan adanya dua tugas yang tidak sama yang diterima secara bersamaan, sehingga mampu mendorong munculnya rasa tidak nyaman dan memberikan dampak pada penurunan kinerja pegawai. Definisi

lain menjelaskan *role conflict* sebagai permasalahan yang timbul saat ada tuntutan antara satu atau dua peran di lingkungan kerja individu dan pemenuhan dari salah satu peran tersebut menjadi penghambat dalam memenuhi tuntutan peran yang lain (Rachmawati dan Hadi, 2018).

Omar (2020) menyebutkan *role conflict* terjadi saat ada tuntutan yang tidak sejalan, yang dibebankan kepada seorang pegawai sehingga akan kesulitan dalam mematuhi keduanya. Gordon (1995) menjelaskan perbedaan ekspektasi yang menekan pemegang peran untuk bekerja dalam satu cara dibandingkan cara yang lain akan mengakibatkan konflik peran.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *role conflict* adalah ketidaksesuaian dalam potensi yang saling berhubungan yang memaksa kinerja pekerjaan yang jelas.

2.1.4.2 Jenis-Jenis *Role Conflict*

Kumalaretna dan Yulianti (2019) menyebutkan terdapat tiga jenis *role conflict* yaitu konflik antara individu dengan peran, konflik *intrarole* dan konflik *interrole*. Sedangkan Omar (2020) membagi *role conflict* menjadi empat kategori yaitu:

- a. *Person-role conflict* yang terjadi ketika ekspektasi peran orang lain terjadi tidak sesuai dengan orientasi pribadi pegawai.
- b. *Intersender conflict* dimana harapan diterima dari dua orang yang berbeda dan tidak sesuai atau ketika pesan yang disampaikan diterima oleh pegawai untuk melaksanakan tugas dari dua manajer atau lebih.
- c. *Interrole conflict* yang terjadi ketika pegawai perlu menjalankan banyak

peran pada satu waktu dan peran tersebut tidak sejalan dan tidak kompatibel.

- d. *Intrasender conflict* dimana sumber daya dan kemampuan pegawai bertentangan dengan peran.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Role Conflict*

Juwita dan Arintika (2018) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi konflik peran yaitu:

- a. Komunikasi, adanya permasalahan dalam komunikasi yang disebabkan kesalahpahaman yang terkait kalimat, bahasa atau informasi yang kurang lengkap dan gaya individu yang tidak konsisten.
- b. Struktur organisasi, adanya masalah struktur organisasi karena adanya kekuasaan yang saling berlawanan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem evaluasi yang berlawanan, bersaing dalam merebut sumber daya yang terbatas atau saling ketergantungan antara dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan.
- c. Masalah pribadi yang umumnya dikarenakan permasalahan yang tidak sesuai dengan tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan karyawan dan adanya persepsi yang berbeda.

2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Dipengaruhi *Role Conflict*

Menurut Asfahani AM (2022), faktor-faktor yang dipengaruhi *role conflict* adalah:

- 1. Kelelahan emosional

Konflik peran meningkatkan kelelahan emosional karyawan di layanan Kesehatan.

2. Niat keluar dari pekerjaan

Konflik peran meningkatkan niat untuk keluar dari pekerjaan melalui stres/kelelahan.

2.1.4.5 Dampak *Role Conflict*

Konflik peran dapat mendorong munculnya tekanan dalam diri pegawai atas perbedaan tindakan yang diambil yang akan berdampak pada kondisi pegawai secara psikologis. Konflik peran harus dikelola dengan baik, sebab apabila tidak diperhatikan dapat menyebabkan ketidakpastian dan memicu terjadinya stres ketika bekerja (Juwita dan Arintika, 2018). Konflik peran yang terjadi bisa memberikan dampak buruk misalnya stres kerja, menurunnya produktivitas, stres negatif dan depresi. Akibat-akibat yang negatif ini dapat berimplikasi pada kehidupan seseorang dan apabila sudah berkeluarga, maka akan berpengaruh pada berbagai anggota dalam kehidupan rumah tangganya (Khalil dan Santoso, 2022).

2.1.4.6 Indikator Pengukuran *Role Conflict*

Omar (2020) menyebutkan indikator pengukuran *role conflict* adalah:

- a. Menerima permintaan yang tidak kompatibel dari dua orang atau lebih
- b. Melakukan sesuatu hal yang mungkin diterima oleh satu pihak dan tidak diterima pihak lain
- c. Adanya ketidakpastian tentang apa yang diharapkan dari pekerjaan
- d. Tugas tidak berhubungan dengan fungsi pekerjaan

- e. Menerima tugas tanpa semangat untuk menyelesaikan
- f. Melanggar aturan untuk melaksanakan tugas
- g. Bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang cara kerjanya berbeda
- h. Tidak mampu mempengaruhi keputusan atasan
- i. Melakukan hal-hal yang bertentangan dengan penilaian pribadi

Odini dan Prasetyo (2023) menyebutkan indikator konflik peran meliputi *time based conflict*, *strain based conflict*, *behavior based conflict*. Penelitian ini menggunakan indikator pengukuran *role conflict* menurut Omar (2020). Hal ini dikarenakan indikator-indikator tersebut sesuai dengan karakteristik sampel penelitian ini.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh *workload* terhadap *work-life balance*

Penelitian Omar dkk (2020) dengan judul “*Work Stress, Workload, Work-Life Balance and Intention to Leave among Employees of an Insurance Company in Malaysia*”. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan negatif antara *workload* dengan *work-life balance*. Pekerjaan yang terlalu berlebihan baik secara kualitatif ataupun kuantitatif akan menjadi suatu permasalahan dalam diri pegawai yang dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadinya dan pekerjaannya.

Penelitian Nizam dan Kam (2018) dengan judul “*The Determinants of Work-Life Balance in the Event Industry of Malaysia*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh negatif terhadap *work-life*

balance. Tugas yang banyak dan beban kerja yang tinggi membuat karyawan merasa stres dan berada di bawah tekanan, sehingga berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

Penelitian Sadr dan Goofarzi (2021) dengan judul “*The Impact of Perceived Workload on Nurses Desire to Leave by explaining the Mediating Role of work-Life balance and moderating role of high-commitment work system in Khorramabad Public Hospitals*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*. Manajer perlu mengurangi beban kerja perawat dan meningkatkan *work-life balance* dengan menekankan peran sistem kerja dengan komitmen tinggi.

Penelitian Natanael dkk (2023) dengan judul “*Workload and working hours effect to employees work-life balance mediated by work stress*”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *work-life balance*. Beban kerja yang tinggi dapat mengganggu *work-life balance*. Seseorang yang terlalu terikat pada pekerjaan akan merasa sulit dalam mencapai keseimbangan yang diinginkan antara kedua aspek tersebut.

Penelitian Wirawan (2022) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja melalui *Work Life Balance*”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *work life balance*. Semakin tinggi beban kerja maka *work life balance* juga akan meningkat. Hal ini memperlihatkan suatu fenomena saat pegawai mempunyai beban kerja tinggi, pegawai ingin cepat menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja agar tidak mengganggu ketika bersama keluarga.

Penelitian Halim dan Heryjanto (2021) dengan judul “*Work-Life Balance* sebagai Mediasi Pengaruh *Workload* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Life Satisfaction*”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*. Semakin tinggi *workload* maka akan menurunkan *work-life balance*. Pegawai dengan tingkat *workload* yang tinggi umumnya akan kehilangan keseimbangan antara kehidupan pribadinya dan pekerjaannya. Hal ini menjadikan pegawai yang memiliki beban kerja tinggi akan menghadapi krisis keseimbangan hidup dan pekerjaan.

Penelitian Suhaimi dkk (2018) dengan judul “*The Effect of workload and Role Conflict towards Work-Life Balance*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *workload* dengan *work-life balance*. Tekanan untuk memenuhi tenggat waktu telah mendorong auditor untuk bekerja lebih lama dari jam kerjanya, sehingga terjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan pada hasil penelitiannya, namun sebagian besar penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh yang negatif antara *workload* terhadap *work-life balance*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu Hipotesis I

Peneliti	Tahun	Variabel	Hasil	Gap
Omar dkk	2020	a. <i>workload</i> b. <i>work-life balance</i>	Ada hubungan negatif antara <i>workload</i>	Penelitian sebelumnya menunjukkan

			dengan <i>work-life balance</i>	pengaruh yang negatif
Nizam dan Kam	2018	a. <i>workload</i> b. <i>work-life balance</i>	<i>workload</i> berpengaruh negatif terhadap <i>work-life balance</i> .	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang negative
Sadr dan Goofarzi	2021	a. beban kerja b. <i>work-life balance</i>	beban kerja berpengaruh negatif terhadap <i>work-life balance</i>	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang negatif
Natanael dkk	2023	a. <i>workload</i> b. <i>work-life balance</i>	beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>work-life balance</i>	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang positif
Wirawan	2022	a. beban kerja b. <i>work-life balance</i>	beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>work-life balance</i>	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang positif
Halim dan Heryjanto	2021	a. <i>workload</i> b. <i>work-life balance</i>	<i>workload</i> berpengaruh negatif terhadap <i>work-life balance</i>	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang negative
Suhaimi dkk	2018	a. <i>workload</i> b. <i>work-life balance</i>	hubungan yang negatif antara <i>workload</i> dengan <i>work-life balance</i>	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang negative

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu, dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₁ : *workload* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*

2.2.2 Pengaruh *role conflict* terhadap *work-life balance*

Penelitian Zahoor dkk (2020) dengan judul “*The role of high performance work practices, work-family conflict, job stress and personality*

in affecting work life balance”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan dengan keluarga pada karyawan bank menurunkan keseimbangan kehidupan kerja.

Penelitian Ngozi dan Chinelo (2020) dengan judul “*Effect of work life balance and employee productivity in Nigerian organizations*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, karyawan bersantai dalam berbagai bentuk yang tidak menghambat pekerjaan mereka, hal ini dapat menjadi faktor yang tepat untuk terbebas dari masalah *work-life balance*.

Penelitian Rachmawati dan Hadi (2018) dengan judul “Pengaruh *role conflict* terhadap *work-life balance* pada karyawan di perusahaan Teknologi Informasi di Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*. Jika *role conflict* meningkat, maka *work-life balance* menurun. *Role conflict* yang ditunjukkan dengan tidak sesuainya harapan pegawai dengan rekan kerja lain yang dapat menimbulkan kondisi negatif pada suasana hati karyawan, yang akan menyebabkan karyawan merasa tidak tenang ketika berada di rumah sehingga karyawan sangat lelah untuk melaksanakan kegiatan di luar pekerjaannya.

Penelitian Suhaimi dkk (2018) dengan judul “*The Effect of workload and Role Conflict towards Work-Life Balance*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *role conflict* dengan *work-life balance*. Adanya permasalahan yang muncul ketika terdapat tuntutan antara satu atau dua peran di lingkungan pekerjaan seseorang dan pemenuhan dari

salah satu peran yang ada menghalangi pemenuhan tuntutan peran yang lain akan membuat pegawai merasa nyaman saat bekerja bahkan dapat terbawa sampai di rumah, sehingga terjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Penelitian Aviciena dkk (2024) dengan judul “*The Role of Organizational Support, Workload and Role Conflict in Work-Life balance as a Driver of Directorate General of Taxes Employee Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *role conflict* terhadap *work-life balance*. Peningkatan konflik peran memiliki dampak negatif pada kemampuan karyawan untuk menjaga *work-life balance* yang baik. Konflik peran akan terjadi ketika salah satu atau kedua tujuan dari pekerjaan yang dijalannya tidak terpenuhi, sehingga mengancam keseimbangannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu Hipotesis 2

Peneliti	Tahun	Variabel	Hasil	Gap
Zahoor dkk	2020	a. Konflik pekerjaan dengan keluarga b. <i>Work-life balance</i>	konflik pekerjaan dengan keluarga pada karyawan bank menurunkan keseimbangan kehidupan kerja	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang negatif
Ngozi dan Chinelo	2020	a. Konflik peran b. Produktivitas karyawan	konflik peran memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan.	Penelitian sebelumnya menggunakan produktivitas sebagai variabel terikat

Rachmawati dan Hadi	2018	a. <i>Role conflict</i> b. <i>Work-life balance</i>	<i>role conflict</i> berpengaruh negatif terhadap <i>work-life balance</i> .	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang negatif
Suhaimi dkk	2018	a. <i>Role conflict</i> b. <i>Work-life balance</i>	hubungan yang negatif antara <i>role conflict</i> dengan <i>work-life balance</i> .	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang negatif
Aviciena dkk	2024	a. <i>Role conflict</i> b. <i>Work-life balance</i>	terdapat pengaruh negatif antara <i>role conflict</i> terhadap <i>work-life balance</i>	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang negatif
Sari dkk	2017	a. Konflik peran b. <i>Work-life balance</i>	konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work-life balance</i>	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang positif

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₂: *role conflict* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*

2.2.3 Pengaruh *workload* terhadap *work stress*

Penelitian Kokoroko & Sanda (2019) dengan judul “*Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurse: The Role of Coworker Support*”. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Beban kerja perawat meningkatkan stres perawat yang berkaitan dengan meningkatnya pekerjaan perawat

Penelitian Omar dkk (2020) dengan judul “*Work Stress, Workload, Work-Life Balance and Intention to Leave among Employees of an Insurance Company in Malaysia*”. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan negatif antara *workload* dengan *work stress*. Jika beban kerja karyawan ditingkatkan, keseimbangan kehidupan kerja karyawan akan berkurang. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang terlalu berlebihan baik secara kualitatif ataupun kuantitatif akan menjadi suatu permasalahan dalam diri pegawai yang dapat menyebabkan pegawai merasa tertekan, yang akhirnya akan memicu terjadinya stres karena pekerjaannya.

Penelitian Khalil dkk (2020) dengan judul “*The impact of work life balance, role conflict and work overload on employee turnover intention through the mediating role of job stress*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work overload* berdampak positif terhadap tingkat stres kerja karyawan. Oleh karena itu, pengambil keputusan perlu melakukan identifikasi terhadap pemicu stres dan melihat dampaknya terhadap stres kerja.

Penelitian Wirawan (2022) dengan judul “Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja melalui *work-life balance*.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berdampak positif terhadap stres kerja. Semakin tinggi beban kerja maka akan meningkatkan stres kerja. Berbagai macamnya kegiatan yang dilakukan oleh pegawai akan menyebabkan pegawai merasa tertekan dan merasa tegang, dimana hal ini menjadi tanda bahwa pegawai mengalami stres karena pekerjaannya.

Penelitian Natanael dkk (2023) dengan judul “*Workload and working*

hours effect to employees work-life balance mediated by work stress”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Saat seorang karyawan menghadapi tugas yang sangat berat dan terlalu banyak tugas yang harus dilakukan dalam waktu yang tersedia, stres cenderung meningkat. Beban kerja yang tinggi seringkali berkorelasi dengan peningkatan stres kerja.

Penelitian Hermanto dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT Infrastruktur Buana PLTS Selong Lombok Timur”. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan. Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan adanya tekanan dari perusahaan membuat karyawan menjadi lelah dan memicu timbulnya stres. Karyawan yang tidak mampu menyelesaikan target dari tugasnya tepat waktu, dimana tugas yang diberikan tersebut cukup banyak dan ada tekanan dari perusahaan membuat karyawan merasa lelah sehingga memicu stres.

Penelitian Wardani (2020) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres kerja pada karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat NTB”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Setiap peningkatan beban kerja maka akan meningkatkan stres kerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut sangat tinggi, kecepatan kerja yang mungkin tinggi, volume kerja yang banyak maka akan membuat seorang pegawai berada pada tingkat stres yang berlebihan.

Penelitian Effendy dkk (2021) dengan judul “*The Effect of Workload and Role Conflict on Work Morale Mediated by Work Stress in Complete Systematic land Registration (PTSL) Activities at Land Offices throughout Lombok Island*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Kondisi beban kerja yang berlebihan dapat memberikan dampak buruk dan memicu munculnya stres kerja karyawan. Beban kerja yang terlalu banyak menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan, sehingga menyebabkan stres. Hal ini dikarenakan oleh tuntutan peran yang melebihi kapasitas karyawan. Karyawan sering merasa target kerja tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dan harus menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, sehingga menyebabkan karyawan merasa stres.

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu Hipotesis 3

Peneliti	Tahun	Variabel	Hasil	Gap
Kokoroko & Sanda	2019	a. Beban kerja b. Stress kerja	beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang positif
Omar dkk	2020	a. <i>Workload</i> b. <i>Work stress</i>	ada hubungan negatif antara <i>workload</i> dengan <i>work stress</i>	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang negatif
Khalil dkk	2020	a. <i>Work overload</i> b. Stress karyawan	<i>work overload</i> berdampak positif terhadap tingkat stres kerja karyawan	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang positif
Wirawan	2022	a. Beban kerja	beban kerja	Penelitian

		b. Stress kerja	berdampak positif terhadap stres kerja	sebelumnya menunjukkan pengaruh yang positif
Natanael dkk		a. Beban kerja b. Stress kerja	beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang positif
Hermanto dkk	2022	a. Beban kerja b. Stress kerja	beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan.	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang positif
Wardani	2020	a. Beban kerja b. Stress kerja	beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang positif
Effendy dkk	2021	a. Beban kerja b. Stress kerja	beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang positif

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara *workload* terhadap *work stress*, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₃: *workload* berpengaruh positif terhadap *work stress*

2.2.4 Pengaruh *role conflict* terhadap *work stress*

Penelitian Khalil dkk (2020) dengan judul “*The impact of work-life balance, role conflict and work oberload on employee turnover intention through the mediating role of job stress*”. Hasil penelitian menunjukkan *role*

conflict berdampak positif terhadap tingkat stres kerja karyawan. Oleh karena itu, pengambil keputusan perlu mengidentifikasi pentingnya hal-hal yang menyebabkan stres dan melihat dampaknya terhadap stres kerja.

Penelitian Juwita (2018) dengan judul “*Impact of Role Conflict on Job satisfaction, Mediating Job Stress in PT. Jombang Intermedia Pers*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara konflik peran terhadap stres kerja karyawan. Semakin sering terjadi konflik peran akan mendorong peningkatan stres kerja karyawan. Karyawan sering menjalankan beberapa pekerjaan yang harus selesai dalam waktu yang bersamaan, sehingga mengalami stres karena dirasakan tidak efektif menurut waktu dan tenaga.

Penelitian Oadini dan Prasetyo (2023) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, *Job Burnout* dan Konflik Peran terhadap Tingkat Stres Kerja pada karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani”. Hasil penelitian menunjukkan konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan mengerjakan pekerjaan dari bidang yang tidak sama dalam waktu yang bersamaan. Karyawan juga sering diminta untuk mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan kompetensi keahliannya.

Penelitian Lismawati dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja. Maknanya semakin tinggi konflik peran maka stres kerja akan semakin meningkat. Hal ini dikarenakan profesi auditor memiliki derajat

keahlian pada suatu spesialisasi bidang tertentu. Tekanan yang dirasakan auditor saat menjalankan tugasnya bukan hanya untuk kepentingan klien tetapi juga untuk berdiri atas landasan kepercayaan masyarakat. Di lain pihak, mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian professional.

Penelitian Ahmad dkk (2021) dengan judul “*Impact of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction the Mediating Effect of Job Stress and Moderating Effect of Islamic Work Ethics*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja. Saat konflik peran meningkat, maka stres kerja juga akan meningkat. Karyawan merasakan stres kerja yang berlebihan ketika karyawan menghadapi beberapa peran yang harus dilakukan. Karyawan tidak dapat bekerja dengan baik ketika karyawan mengalami stres.

Penelitian Wahjoedi (2023) dengan judul “*Mediation Effect of Work Stress on the Relationship between Role Conflict, Role Ambiguity and Employees Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja. Maknanya konflik peran memberikan kontribusi pada peningkatan stres kerja. Tugas dan kewajiban yang terkait dengan pekerjaan seseorang dapat menimbulkan ketegangan psikologis, yang akhirnya meningkatkan stres. Konflik peran dapat menimbulkan ketidaknyamanan psikologis dan kelelahan emosional yang bisa menjadi pemicu stres.

Penelitian Effendy dkk (2021) dengan judul “*The Effect of Workload and*

Role Conflict on Work Morale Mediated by Work Stress in Complete Systematic land Registration (PTSL) Activities at Land Offices throughout Lombok Island". Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini dikarenakan karyawan sering merasa tidak mempunyai kemampuan yang memadai ketika mengambil pekerjaan di luar tanggungjawabnya. Karyawan merasakan stres karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang berbeda secara bersamaan. Hal ini cenderung meningkatkan stres dimana karyawan merasa takut jika tidak mengikuti semua perintah dan tugas yang diberikan atasan atau tidak menyelesaikan perannya.

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu Hipotesis 4

Peneliti	Tahun	Variabel	Hasil	Gap
Khalil dkk	2020	a. <i>Role conflict</i> b. Stres kerja	<i>Role conflict</i> berdampak positif terhadap tingkat stres kerja karyawan	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang positif
Juwita	2018	a. Konflik peran b. Stres kerja	terdapat pengaruh positif antara konflik peran terhadap stres kerja karyawan	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang positif
Odini dan Prasetyo	2023	a. Konflik peran b. Stres kerja	konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang positif
Lismawati dkk	2021	a. Konflik peran b. Stres kerja	konflik peran berpengaruh positif	Penelitian sebelumnya menunjukkan

			terhadap stres kerja	pengaruh yang positif
Ahmad dkk	2021	a. Konflik peran b. Stres kerja	konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang positif
Wahjoedi	2023	a. Konflik peran b. Stres kerja	konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang positif
Effendy dkk	2021	a. Konflik peran b. Stres kerja	konflik peran mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang positif
Muslikan dan Ali	2022	a. Konflik peran b. Stres kerja	konflik peran tidak berpengaruh terhadap stres kerja	Penelitian sebelumnya menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan
Natasya dan Pujianto	2024	a. Ambiguitas peran b. Stres kerja	ambiguitas peran memiliki pengaruh yang positif tapi tidak signifikan terhadap stres kerja	Penelitian sebelumnya menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₄: *role conflict* berpengaruh positif terhadap *work stress*

2.2.5 Pengaruh *work stress* terhadap *work-life balance*

Penelitian Aruldoss dkk (2020) dengan judul “*The Relationship between Quality of Work-Life and Work-Life Balance Mediating Role of Job Stress, Job satisfaction and Job Commitment: Evidence from India*”. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa *job stress* berhubungan negatif dengan *work-life balance*. Karyawan yang merasa tertekan karena pekerjaannya di tempat kerja terkadang terbawa sampai ke rumah, sehingga karyawan merasa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya terganggu.

Penelitian Zahoor dkk (2021) dengan judul “*The role of high performance work practices, work-family conflict, job stress and personality in affecting work-life balance*”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *job stress* tidak mempengaruhi *work-life balance*, bahkan meningkatkan *work-life balance*. Fenomena ini menunjukkan bahwa *job stress* pada dasarnya tidak buruk bagi *work-life balance*.

Penelitian Natanael dkk (2023) dengan judul “*Workload and working hours effect on employees work-life balance mediated by work stress*”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *work-life balance*. Stres kerja dan *work-life balance* merupakan dua aspek yang saling terkait dalam kehidupan sehari-hari. Tingkat stres yang tinggi di lingkungan kerja dapat menyebabkan terganggunya pencapaian keseimbangan kehidupan kerja.

Penelitian Megayani dkk (2023) dengan judul “*Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Work-Life balance*”. Hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*. Karyawan yang merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaan dari atasan akan menyebabkan karyawan merasa stres, karena karyawan merasa bahwa tuntutan yang dihadapinya tidak sesuai dengan kompetensi dan keterampilannya.

Penelitian Arif dkk (2022) dengan judul “*Impact of Job Stress on Job Performance of Health Worker with Work-Life Balance as Mediating Variabel*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja ditemukan secara signifikan mempengaruhi *work-life balance*. Karyawan yang mampu mengelola stres kerja dengan baik maka karyawan akan mampu memenuhi tanggung jawab lain di luar tanggung jawab pekerjaannya, sehingga karyawan akan memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya.

Tabel 2.5
Penelitian Terdahulu Hipotesis 5

Peneliti	Tahun	Variabel	Hasil	Gap
Aruldoss dkk	2020	a. <i>Job stress</i> b. <i>Work-life balance</i>	<i>Job stress</i> berhubungan negatif dengan <i>work-life balance</i>	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang negatif
Zahoor dkk	2021	a. <i>Job stress</i> b. <i>Work-life balance</i>	<i>Job stress</i> tidak memengaruhi <i>work-life balance</i>	Penelitian sebelumnya menunjukkan tidak ada pengaruh
Natanael dkk	2023	a. Stres kerja b. <i>Work-life balance</i>	stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>work-life balance</i> .	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang positif
Megayani	2023	a. Stres kerja	Stres kerja	Penelitian

dkk		b. <i>Work-life balance</i>	berpengaruh negatif terhadap <i>work-life balance</i>	sebelumnya menunjukkan pengaruh yang negatif
Arif dkk	2022	a. Stres kerja b. <i>Work-life balance</i>	Stres kerja ditemukan secara signifikan mempengaruhi <i>work-life balance</i>	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang negatif

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₅: *work stress* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*

2.2.6 *Work stress* memediasi pengaruh *workload* terhadap *work-life balance*

Penelitian Natanael dkk (2023) dengan judul “*Workload and working hours effect on employees work-life balance mediated by work stress*”. Penelitiannya memperlihatkan bahwa stres kerja berperan sebagai penghubung antara beban kerja dan *work-life balance*. Ketika seseorang menghadapi beban kerja yang tinggi atau bekerja di lingkungan yang tidak seimbang, maka terjadilah stres kerja sebagai respon alami yang sering muncul.

Penelitian Kokoroko & Sanda (2019) dengan judul “*Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurse: The Role of Coworker Support*”. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Beban kerja perawat meningkatkan stres perawat

yang berkaitan dengan meningkatnya pekerjaan perawat

Penelitian Omar dkk (2020) dengan judul “*Work Stress, Workload, Work-Life Balance and Intention to Leave among Employees of an Insurance Company in Malaysia*”. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan negatif antara *workload* dengan *work stress*. Jika beban kerja karyawan ditingkatkan, keseimbangan kehidupan kerja karyawan akan berkurang. Hal ini dikarenakan Pekerjaan yang terlalu berlebihan baik secara kualitatif ataupun kuantitatif akan menjadi suatu permasalahan dalam diri pegawai yang dapat menyebabkan pegawai merasa tertekan, yang akhirnya akan memicu terjadinya stres karena pekerjaannya.

Penelitian Arif dkk (2022) dengan judul “*Impact of Job Stress on Job Performance of Health Worker with Work-Life Balance as Mediating Variabel*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja ditemukan secara signifikan mempengaruhi *work-life balance*. Karyawan yang mampu mengelola stres kerja dengan baik maka karyawan akan mampu memenuhi tanggung jawab lain di luar tanggung jawab pekerjaannya, sehingga karyawan akan memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya.

Penelitian Aruldoss dkk (2020) dengan judul “*The Relationship between Quality of Work-Life and Work-Life Balance Mediating Role of Job Stress, Job satisfaction and Job Commitment: Evidence from India*”. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa *job stress* berhubungan negatif dengan *work-life balance*. Karyawan yang merasa tertekan karena pekerjaannya di

tempat kerja terkadang terbawa sampai ke rumah, sehingga karyawan merasa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya terganggu.

Hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa *workload* mempengaruhi *work stress* dan *work stress* mempengaruhi *work-life balance*, sehingga diduga *work stress* memediasi pengaruh *workload* terhadap *work-life balance*.

Tabel 2.6
Penelitian Terdahulu Hipotesis 6

Peneliti	Tahun	Variabel	Hasil	Gap
Natanael dkk	2023	a. Beban kerja b. Stres kerja c. <i>Work-life balance</i>	Stres kerja berperan sebagai penghubung antara beban kerja dan <i>work-life balance</i>	Stres kerja mampu mediasi pengaruh beban kerja terhadap <i>work-life balance</i>
Kokoroko & Sanda	2019	a. Beban kerja b. Stres kerja	Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja	Penelitian sebelumnya menunjukkan ada pengaruh positif
Omar dkk	2020	a. <i>Workload</i> b. <i>Work stress</i>	Ada hubungan negatif antara <i>workload</i> dengan <i>work stress</i>	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang negatif
Arif dkk	2022	a. <i>Work stress</i> b. <i>Work-life balance</i>	Stres kerja ditemukan secara signifikan mempengaruhi <i>work-life balance</i>	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang negatif
Aruldoss dkk	2020	a. <i>Job stress</i> b. <i>Work-life balance</i>	<i>Job stress</i> berhubungan negatif dengan <i>work-life balance</i> .	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang negatif

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₆: *work stress* memediasi pengaruh *workload* terhadap *work-life balance*

2.2.7 *Work stress* memediasi pengaruh *role conflict* terhadap *work-life balance*

Penelitian Ahmad dkk (2021) dengan judul “*Impact of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction the Mediating Effect of Job Stress and Moderating Effect of Islamic Work Ethics*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja. Saat konflik peran meningkat, maka stres kerja juga akan meningkat. Karyawan merasakan stres kerja yang berlebihan ketika karyawan menghadapi beberapa peran yang harus dilakukan. Karyawan tidak dapat bekerja dengan baik ketika karyawan mengalami stres.

Penelitian Wahjoedi (2023) dengan judul “*Mediation Effect of Work Stress on the Relationship between Role Conflict, Role Ambiguity and Employees Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja. Maknanya konflik peran memberikan kontribusi pada peningkatan stres kerja. Tugas dan kewajiban yang terkait dengan pekerjaan seseorang dapat menimbulkan ketegangan psikologis, yang akhirnya meningkatkan stres. Konflik peran dapat menimbulkan ketidaknyamanan psikologis dan kelelahan emosional yang bisa menjadi pemicu stres.

Penelitian Effendy dkk (2021) dengan judul “*The Effect of Workload and Role Conflict on Work Morale Mediated by Work Stress in Complete Systematic land Registration (PTSL) Activities at Land Offices throughout Lombok Island*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini dikarenakan karyawan sering merasa tidak mempunyai kemampuan yang memadai ketika mengambil pekerjaan di luar tanggungjawabnya. Karyawan merasakan stres karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang berbeda secara bersamaan. Hal ini cenderung meningkatkan stres dimana karyawan merasa takut jika tidak mengikuti semua perintah dan tugas yang diberikan atasan atau tidak menyelesaikan perannya.

Penelitian Arif dkk (2022) dengan judul “*Impact of Job Stress on Job Performance of Health Worker with Work-Life Balance as Mediating Variabel*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja ditemukan secara signifikan mempengaruhi *work-life balance*. Karyawan yang mampu mengelola stres kerja dengan baik maka karyawan akan mampu memenuhi tanggung jawab lain di luar tanggung jawab pekerjaannya, sehingga karyawan akan memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya.

Penelitian Aruldoss dkk (2020) dengan judul “*The Relationship between Quality of Work-Life and Work-Life Balance Mediating Role of Job Stress, Job satisfaction and Job Commitment: Evidence from India*”. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa *job stress* berhubungan negatif dengan

work-life balance. Karyawan yang merasa tertekan karena pekerjaannya di tempat kerja terkadang terbawa sampai ke rumah, sehingga karyawan merasa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya terganggu.

Hasil-hasil penelitian sebelumnya memperlihatkan bahwa *role conflict* mempengaruhi *work stress* dan *work stress* mempengaruhi *work-life balance*, sehingga diduga *work stress* memediasi pengaruh *role conflict* terhadap *work-life balance*.

Tabel 2.7
Penelitian Terdahulu Hipotesis 7

Peneliti	Tahun	Variabel	Hasil	Gap
Ahmad dkk	2021	a. Konflik peran b. Stres kerja	Konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja	Penelitian sebelumnya menunjukkan ada pengaruh positif
Wahjoedi	2023	a. Konflik peran b. Stres kerja	Konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja	Penelitian sebelumnya menunjukkan ada pengaruh positif
Effendy dkk	2021	a. Konflik peran b. Stres kerja	Konflik peran mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang positif
Arif dkk	2022	a. Stres kerja b. <i>Work-life balance</i>	Stres kerja ditemukan secara signifikan mempengaruhi <i>work-life balance</i>	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang negatif

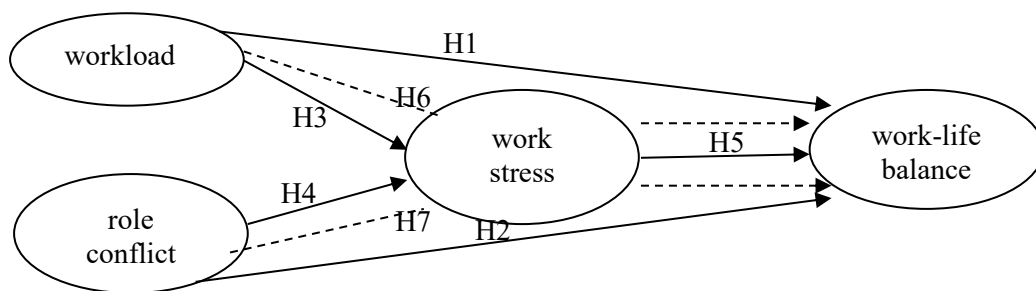
Aruldoss dkk	2020	a. <i>Job stress</i> b. <i>Work-life balance</i>	<i>Job stress</i> berhubungan negatif dengan <i>work-life balance</i>	Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang negatif
--------------	------	---	---	---

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₇: *work stress* memediasi pengaruh *role conflict* terhadap *work-life balance*

2.3 Model Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan atau pendapat sementara yang masih lemah atau kurang kebenarannya sehingga masih harus dibuktikan atau suatu dugaan yang sifatnya masih sementara (Anuraga, 2021). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : diduga *workload* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*

H2 : diduga *role conflict* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*

- H3 : diduga *workload* berpengaruh positif terhadap *work stress*
- H4 : diduga *role conflict* berpengaruh positif terhadap *work stress*
- H5 : diduga *work stress* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*
- H6 : diduga *work stress* memediasi pengaruh *workload* terhadap *work-life balance*
- H7 : diduga *work stress* memediasi pengaruh *role conflict* terhadap *work-life balance*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif umumnya dilakukan dengan metode statistic yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari studi penelitian (Abdullah dkk, 2022). Definisi lain menyebutkan pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk menguji teori objektif dengan cara memastikan apakah terdapat hubungan antar variabel atau tidak, sehingga data-data yang didapatkan akan diolah secara statistik.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian diartikan sebagai atribut yang akan diukur atau diamati oleh responden.

3.2.1 Variabel Eksogen

Variabel eksogen merupakan salah satu variabel yang menjadi penyebab atau yang mempengaruhi variabel lainnya namun tidak disebabkan oleh variabel lain dalam sistem yang sama. Variabel eksogen lambangnya adalah X . Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah *workload* (X_1) dan *role conflict* (X_2).

3.2.2 Variabel Endogen

Variabel endogen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel eksogen dan dilambangkan dengan simbol Y. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah *work-life balance*.

3.2.3 Variabel Mediasi

Variabel mediasi merupakan variabel penyalur yang terletak antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi variabel terikatnya, disimbolkan Z. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah *work stress*.

3.3 Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

3.3.1 *Workload* (X₁)

Workload merupakan banyaknya pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam kurun waktu tertentu (Natanael, 2023). Indikator *workload* mengacu pada pendapat Natanael dkk (2023), yaitu:

1. Menggunakan aktivitas mental yang intens dalam pekerjaan
2. Merasa stres karena mengingat informasi dan pekerjaan yang mendetail.
3. Menggunakan aktivitas fisik yang berat dalam pekerjaan
4. Merasakan lelah setelah menyelesaikan tugas
5. Terburu-buru dalam menyelesaikan tugas karena tekanan waktu yang ketat.
6. Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena adanya batas waktu

7. Harus bekerja keras untuk mencapai apa yang diharapkan
8. Usaha yang dilakukan dalam pekerjaan terkadang membuat lelah
9. Menggunakan usaha yang keras untuk mencapai tujuan
10. Menggunakan usaha yang keras untuk meningkatkan kualitas pekerjaan

3.3.2 Role Conflict

Role conflict adalah konflik peran yang terjadi ketika seorang karyawan dihadapkan pada tuntutan yang tidak sejalan, sehingga menjadi sulit untuk memenuhi kedua tuntutan tersebut dengan baik (Omar, 2020). Indikator pengukuran *role conflict* mengacu pada pendapat Omar (2020), yaitu:

1. Menerima permintaan yang tidak kompatibel dari dua orang atau lebih
2. Melakukan sesuatu hal yang mungkin diterima oleh satu pihak dan tidak diterima pihak lain
3. Adanya ketidakpastian tentang apa yang diharapkan dari pekerjaan
4. Tugas tidak berhubungan dengan fungsi pekerjaan
5. Menerima tugas tanpa semangat untuk menyelesaikan
6. Melanggar aturan untuk melaksanakan tugas
7. Bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang cara kerjanya berbeda
8. Tidak mampu mempengaruhi keputusan atasan
9. Melakukan hal-hal yang bertentangan dengan penilaian pribadi

3.3.3 Work-Life Balance (Y)

Work-life balance merupakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang berkaitan dengan proporsi antara usaha dan

waktu yang dialokasikan untuk masing-masing aspek tersebut (Natanael, 2023). Indikator pengukuran *work-life balance* merujuk pada pendapat Natanael dkk (2023), yaitu:

1. Beban kerja yang tinggi mengorbankan waktu bersama keluarga dan pribadi.
2. Jam kerja yang tinggi mempersulit keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan
3. Masalah pribadi mengganggu konsentrasi dan fokus pekerjaan
4. Stres karena kehidupan pribadi menghambat pekerjaan kantor
5. Pekerjaan sangat menurunkan peluang peningkatan kualitas hidup
6. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mendorong penurunan prestasi kerja
7. Adanya pengalaman negatif dalam kehidupan pribadi menurunkan produktivitas kerja
8. *Work-life balance* yang tidak baik berpengaruh pada kinerja

3.3.4 Work Stress (Z)

Work stress sebagai suatu kondisi ketegangan atau tekanan psikologis yang dialami seseorang sebagai akibat dari faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaannya (Natanael dkk, 2023). Indikator pengukuran *work stress* merujuk pada pendapat Natanael dkk (2023) yaitu:

1. Merasa stres karena banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu singkat
2. Tenggat waktu yang ketat dalam pekerjaan menimbulkan stres dan

terburu-buru dalam menyelesaikan tugas

3. Merasa frustrasi ketika pekerjaan tidak dijelaskan dengan baik, dan harus menebak apa yang harus dilakukan.
4. Informasi yang kurang dalam tugas membuat bingung dan tidak yakin bagaimana menyelesaikannya
5. Sering menghadapi konflik atau ketidakharmonisan dengan rekan kerja berdampak pada perasaan yang tertekan.
6. Suasana kerja di tempat kerja sering kurang kondusif dan menimbulkan ketegangan antar sesama pegawai.
7. Kurang mendapat dukungan dari rekan kerja atau pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan akan meningkatkan stres kerja
8. Merasakan tidak ada orang yang bisa diandalkan untuk membantu saat menghadapi kesulitan kerja.
9. Ancaman pemutusan hubungan kerja atau perubahan dalam organisasi dapat memicu stres
10. Merasa cemas akan masa depan pekerjaan karena ketidakpastian kebijakan perusahaan

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya. Bukan hanya ukuran subjek atau elemen yang diteliti tetapi termasuk didalamnya karakteristik, sifat dari subjek atau elemen

tersebut (Suliyanto, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah generasi Y yang tinggal di D.I Yogyakarta. Menurut data sensus penduduk tahun 2020 yang dilakukan oleh BPS, keberadaan generasi Y (Milenial) sebesar 22,96% dari jumlah total penduduk DIY sebesar 3.668.719 atau sebesar 842.337,88 jiwa. Alasan peneliti menggunakan generasi Y karena generasi Y merupakan kelompok kelahiran antara tahun 1981 sampai 1996 dan berusia antara 28 tahun sampai 43 tahun pada tahun 2024, sehingga diasumsikan mayoritas generasi Y sudah bekerja dan menikah (Humaira dkk, 2024). Selain itu, generasi tidak terlalu memandang gaji sebagai referensi dalam memilih pekerjaan, melainkan lebih menyukai pimpinan yang berperan aktif dalam melaksanakan diskusi karir secara teratur dan tepat waktu (Fikri dkk, 2024).

Alasan peneliti memilih generasi Y di D.I Yogyakarta karena sebagai kota pelajar, D.I Yogyakarta mempunyai konsentrasi milenial yang tinggi, khususnya dari kalangan mahasiswa dan pekerja muda, sehingga memudahkan peneliti untuk mengakses data. Selain itu, generasi milenial mempunyai jumlah populasi yang besar di Yogyakarta dan berdampak pada aspek kegiatan ekonomi di Yogyakarta, sehingga menarik untuk diteliti.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diuji karakteristiknya (Suliyanto, 2018). Sampel penelitian ini adalah sebagian generasi Y (Milenial) yang tinggal di D.I Yogyakarta.

3.4.3 Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu

teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Arikunto, 2018). Adapun untuk menentukan jumlah atau besar sampel digunakan rumus Hair dkk (2018) yaitu jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Berdasarkan pedoman tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned} n &= \text{jumlah indikator} \times 5 \\ &= 37 \times 5 \\ &= 185 \text{ responden} \end{aligned}$$

Data penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diberikan kepada responden. Skala pengukuran variabel menggunakan Skala Likert, untuk variabel *favorable* dimulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Netral (N) diberi skor 3, Setuju (S) diberi skor 4 dan Sangat Setuju dengan skor 5. Sedangkan variabel *unfavorable* dimulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 5, Tidak Setuju (TS) dengan skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Setuju (S) diberi skor 2 dan Sangat Setuju dengan skor 1.

3.5 Jenis Data dan Cara Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber data yang digunakan secara langsung oleh peneliti (Supriyato dan Ekowati, 2019). Data primer penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang sumber data yang digunakan secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder

berasal dari jurnal, artikel, dan situs web dari internet yang terkait dengan penelitian (Supriyato dan Ekowati, 2019).

3.5.2 Cara Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner, yaitu proses pengumpulan data dengan sekumpulan pernyataan atau pertanyaan yang diberikan secara langsung kepada responden (Supriyato dan Ekowati, 2019). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket tertutup yaitu angket di mana pilihan jawaban sudah tersedia sehingga responden langsung memilih satu jawaban yang sesuai dengan pendapatnya (Supriyato dan Ekowati, 2019).

3.6 Pengujian Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas untuk mengukur valid atau tidaknya pada kuesioner. Uji validitas adalah instrumen yang menguji validitas atau keabsahan suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Menurut Hair (2019) validitas adalah sejauh mana perbedaan skor skala diamati dan mencerminkan perbedaan sebenarnya antara objek pada karakteristik yang diukur, bukan dari kesalahan sistematis, dalam arti validitas tidak terdapat *measurement error*. Suatu kuesioner dinyatakan valid atau tidaknya jika pertanyaan pada kuesioner mampu menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dengan *pearson correlation product moment*. Uji validitas ini diukur dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel untuk *degree of freedom* ($df = n-2$ ($n = \text{jumlah sampel}$))

(Ghozali, 2018).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel penelitian (Ghozali, 2018). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* untuk menunjukkan *reliable* atau tidaknya pada setiap instrumen. Suatu variabel dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2018). Sebaliknya, apabila nilai *Cronbach Alpha* $< 0,70$ maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel. Adapun menurut Hair (2019), untuk mengukur reliabilitas dan menilai konsistensi keseluruhan skala menggunakan *Cronbach Alpha* $> 0,60$ dengan nilai batas minimum yang disepakati adalah 0,70.

3.7 Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur (*path analysis*) dengan SPSS. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

3.7.1 Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Berikut ini penjelasannya.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menganalisis apakah dalam model regresi, variabel pengganggu terdistribusi normal atau tidak. Pengujian

normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), ketentuannya bila $\text{sig} > 0,05$ maka variabel pengganggu terdistribusi normal (Ghozali, 2018).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara dua variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinieritas dilihat dengan uji *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila $\text{VIF} > 10$, maka antar variabel bebas (*independent variabel*) terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Uji heteroskedastisitas diuji dengan uji Glejser. Ketentuannya adalah apabila nilai $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik, selanjutnya melakukan analisis regresi linier berganda.

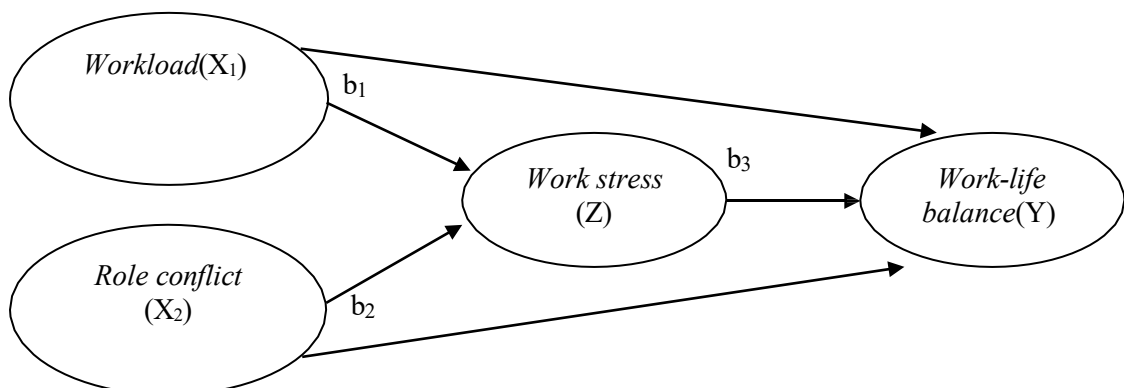
3.7.2 Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Ketentuannya adalah terdapat pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen apabila nilai probabilitasnya $< 5\%$.

3.7.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah analisis yang berasal dari pengembangan analisis regresi linier berganda. Analisis jalur digunakan untuk menguji besarnya kontribusi yang diperlihatkan oleh koefisien jalur dari hubungan kausalitas antar variabel. Variabel mediasi atau intervening terletak secara kausal antara X dan Y. artinya variabel X menyebabkan variabel dalam satu atau lebih mediator yang pada gilirannya menyebabkan variasi dalam Y. Analisis mediasi untuk mengukur serta memeriksa jalur langsung dan tidak langsung melalui variabel X yang mentransmisikan pengaruhnya pada variabel Y melalui satu/lebih variabel mediator (Hayes, 2018). Dengan demikian alasan peneliti menggunakan analisis jalur (mediasi) karena ingin mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung variabel *workload* dan *role conflict* terhadap *work-life balance* melalui variabel *work stress*.

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Persamaan 1. Analisis jalur untuk memperoleh hasil bahwa *workload* sebagai variabel independen X_1 berpengaruh terhadap *work-life balance* sebagai variabel Y melalui *work stress* sebagai variabel mediasi Z .
 Persamaan rumus yang digunakan sebagai berikut (Ghozali, 2018):

$$\begin{array}{ll} \text{Pengaruh langsung} & X_1 \longrightarrow Z = b_1 \\ \text{Pengaruh langsung} & Z \longrightarrow Y = b_3 \\ \text{Pengaruh tidak langsung} & X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = b_1 \times b_3 \end{array}$$

Persamaan 2. Analisis jalur untuk memperoleh hasil bahwa *role conflict* sebagai variabel independen X_2 berpengaruh terhadap sebagai *work-life balance* variabel Y melalui *work stress* sebagai variabel mediasi Z .
 Persamaan rumus yang digunakan sebagai berikut (Ghozali, 2018):

$$\begin{array}{ll} \text{Pengaruh langsung} & X_2 \longrightarrow Z = b_2 \\ \text{Pengaruh langsung} & Z \longrightarrow Y = b_3 \\ \text{Pengaruh tidak langsung} & X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = b_2 \times b_3 \end{array}$$

Apabila nilai koefisien pengaruh langsung lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung, maka *work stress* mampu memediasi pengaruh antara *workload* dan *role conflict* terhadap *work-life balance*. Sebaliknya, apabila nilai koefisien pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung, maka *work stress* tidak mampu memediasi pengaruh antara *workload* dan *role conflict* terhadap *work-life balance*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, pekerjaan, pendapatan per bulan dan status pernikahan. Berikut gambaran dan penjelasan dari masing-masing karakteristik.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Usia

Deskripsi karakteristik responden menurut usia disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
< 29 tahun	0	0,0
29 – 33 tahun	79	42,7
34 – 38 tahun	60	32,4
39 – 44 tahun	46	24,9
Total	185	100,0

Sumber: data primer diolah 2025

Tabel 4.1 menggambarkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 29 – 33 tahun, yaitu mencapai 79 orang atau 42,7%. Hal ini memperlihatkan mayoritas responden berada pada usia yang matang atau usia produktif dalam kehidupan seseorang, dimana sudah membangun karir dan mempunyai pemahaman yang baik mengenai berbagai aspek kehidupan (Humaira dkk, 2024).

4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden menurut jenis kelamin disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	90	48,6
Perempuan	95	51,4
Total	185	100,0

Sumber: data primer diolah 2025

Tabel 4.2 memperlihatkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 95 orang atau 51,4%. Hal ini sesuai dengan jumlah penduduk DI Yogyakarta menurut data dari BPS tahun 2023 yang memperlihatkan bahwa penduduk berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada laki-laki, yaitu sebesar 1.889.878 jiwa atau 50,49% dari keseluruhan penduduk di Yogyakarta.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden menurut pendidikan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.3 Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	10	5,4
SMA	7	3,8
D1	1	0,5
S1	159	85,9
S2	4	2,2
Lainnya	4	2,2
Total	185	100,0

Sumber: data primer diolah 2025

Tabel 4.3 menunjukkan sebagian besar responden mempunyai pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 159 orang atau 85,9%. Hal ini menunjukkan generasi Y lebih mudah melakukan penyesuaian terhadap berbagai perubahan dalam dunia kerja, dimana semua itu akan lebih mudah diperoleh dengan pendidikan yang tinggi.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Menurut Pekerjaan

Pekerjaan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi PNS, swasta, wiraswasta, buruh, BUMN, BUMD dan lainnya. Deskripsi karakteristik responden menurut pekerjaan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4 Pekerjaan Responden

Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
PNS	23	12,4
Swasta	50	27,0
Wiraswasta	22	11,9
Buruh	15	8,1
BUMN	44	23,8
BUMD	2	1,1
Lainnya	29	15,7
Total	185	100,0

Sumber: data primer diolah 2025

Tabel 4.4 menunjukkan sebagian besar responden bekerja di sektor swasta, yaitu sebanyak 50 orang atau 27,0%. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden memilih untuk bekerja di swasta, karena bekerja di sektor swasta memungkinkan responden untuk berpindah-pindah tempat kerja (Nurdianto dkk, 2023).

4.1.1.5 Karakteristik Responden Menurut Pendapatan

Deskripsi karakteristik responden menurut pendapatan disajikan dalam

tabel berikut:

Tabel 4.5 Pendapatan Responden

Pendapatan	Frekuensi	Persentase
< Rp2.000.000	40	21,6
Rp2.000.000 – Rp4.000.000	49	26,5
>Rp4.000.000	96	51,9
Total	185	100,0

Sumber: data primer diolah 2025

Tabel di atas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden mempunyai pendapatan setiap bulannya sebesar Rp 4.000.000 lebih, yaitu mencapai 96 orang atau 51,9%. Hal ini memperlihatkan bahwa responden memiliki pendapatan lebih dari Upah Minimum Provinsi (UMP) DI Yogyakarta tahun 2025 sebesar Rp 2.264.080. Responden generasi Y yang cenderung menyukai tantangan dalam bekerja, akan berani mengambil pekerjaan di luar *jobdesk*-nya, untuk memperoleh bonus dari perusahaan, sehingga pendapatan yang diterima juga akan tinggi.

4.1.1.6 Karakteristik Responden Menurut Status Pernikahan

Status pernikahan responden penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga kelompok, yaitu belum menikah, menikah dan cerai. Deskripsi karakteristik responden menurut status pernikahan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.6 Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase
Belum menikah	59	31,9
Menikah	95	51,4
Cerai	31	16,8
Total	185	100,0

Sumber: data primer diolah 2025

Tabel 4.6 di atas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden sudah

menikah, yaitu sebanyak 95 orang atau 51,4%. Generasi Y merupakan generasi dalam kelompok usia antara 28 tahun sampai 43 tahun pada tahun 2024, sehingga mayoritas generasi Y sudah bekerja dan menikah (Humaira dkk, 2024).

4.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.2.1 Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dengan *pearson correlation product moment* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 Pengujian Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket.
<i>Workload</i>	WL1	0,439	0,144	Valid
	WL2	0,684	0,144	Valid
	WL3	0,645	0,144	Valid
	WL4	0,372	0,144	Valid
	WL5	0,498	0,144	Valid
	WL6	0,463	0,144	Valid
	WL7	0,642	0,144	Valid
	WL8	0,681	0,144	Valid
	WL9	0,502	0,144	Valid
	WL10	0,458	0,144	Valid
<i>Role Conflict</i>	RC1	0,780	0,144	Valid
	RC2	0,605	0,144	Valid
	RC3	0,780	0,144	Valid
	RC4	0,438	0,144	Valid
	RC5	0,443	0,144	Valid
	RC6	0,501	0,144	Valid
	RC7	0,782	0,144	Valid
	RC8	0,255	0,144	Valid
	RC9	0,604	0,144	Valid
<i>Work-life balance</i>	WLB1	0,758	0,144	Valid
	WLB2	0,757	0,144	Valid
	WLB3	0,342	0,144	Valid
	WLB4	0,759	0,144	Valid
	WLB5	0,606	0,144	Valid
	WLB6	0,521	0,144	Valid
	WLB7	0,614	0,144	Valid

	WLB8	0,526	0,144	Valid
<i>Work Stress</i>	WS1	0,420	0,144	Valid
	WS2	0,652	0,144	Valid
	WS3	0,365	0,144	Valid
	WS4	0,799	0,144	Valid
	WS5	0,801	0,144	Valid
	WS6	0,319	0,144	Valid
	WS7	0,654	0,144	Valid
	WS8	0,335	0,144	Valid
	WS9	0,424	0,144	Valid
	WS10	0,801	0,144	Valid

Sumber: data primer diolah 2025

Tabel 4.7 di atas memperlihatkan seluruh item pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,144 ($df = 183$; $\alpha = 5\%$). Hal ini berarti seluruh item pernyataan dari *workload*, *role conflict*, *work-life balance* dan *work stress* adalah valid, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha	Ket.
<i>workload</i>	0,727	Reliabel
<i>role conflict</i>	0,744	Reliabel
<i>work-life balance</i>	0,756	Reliabel
<i>work stress</i>	0,757	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2025

Tabel 4.8 di atas memperlihatkan seluruh variabel mempunyai nilai alpha di atas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh instrumen penelitian adalah reliabel.

4.1.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Data variabel penelitian ini diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan 5 kategori jawaban.

Nilai teoritis maksimum : 5 (SS)

Nilai teoritis minimum : 1 (STS)

Adapun untuk menghitung nilai rata-rata teoritis digunakan rumus:

$$\begin{aligned}\text{Rata-rata (Mi)} &= \frac{1}{2} * (\text{skor maksimum} + \text{skor minimum}) \\ &= \frac{1}{2} * (5 + 1) \\ &= 3\end{aligned}$$

Sedangkan nilai standar deviasi teoritis diperoleh dari perhitungan:

$$\begin{aligned}\text{Standar Deviasi Ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} * (\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}) \\ &= \frac{1}{6} * (5 - 1) \\ &= 0,67\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata dan standar deviasi di atas, maka dapat dikategorikan masing-masing interval sebagai berikut:

Tabel 4.9 Kategori Variabel Penelitian

Interval	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat kurang/sangat rendah
1,80 – 2,59	Kurang/rendah
2,60 – 3,39	Cukup baik/sedang
3,40 – 4,19	Baik/tinggi
4,20 – 5,00	Sangat baik/sangat tinggi

Sumber: Widyoko (2012)

Selanjutnya berdasarkan tabel kategori di atas maka penilaian responden terhadap variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.1.3.1 Variabel *Workload*

Data variabel *workload* diperoleh dari kuesioner dengan 10 item pernyataan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh nilai *mean* dari setiap pernyataan *workload* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Variabel *Workload*

No	Pernyataan	Mean
1	Pekerjaan saya sering kali memerlukan aktivitas mental yang intens	3,12
2	Saya merasa stres karena harus mengingat banyak informasi dan pekerjaan yang mendetail	3,22
3	Pekerjaan saya memerlukan aktivitas fisik yang berat	3,17
4	Saya sering merasa lelah secara fisik sesudah menyelesaikan pekerjaan	3,14
5	Saya sering merasa terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan karena tekanan waktu yang ketat	3,25
6	Terkadang saya harus bekerja cepat untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas	3,47
7	Saya merasa perlu bekerja keras, baik secara mental ataupun fisik untuk mencapai target yang ditetapkan	3,16
8	Usaha yang saya berikan dalam menyelesaikan pekerjaan terkadang membuat saya merasa lelah dan stress	3,22
9	Saya menggunakan usaha yang keras untuk mencapai tujuan yang ditetapkan	3,38
10	Saya menggunakan usaha yang keras untuk meningkatkan kualitas pekerjaan	3,19
Rata-rata <i>workload</i>		3,23
Standar deviasi (SD)		0,11

Sumber: data primer diolah 2025

Tabel 4.10 mengungkapkan nilai rata-rata *workload* sebesar 3,23. Menurut

tabel kategori nilai rata-rata 3,23 termasuk dalam interval 2,60 – 3,39 yang termasuk kategori cukup atau sedang, berarti *workload* atau beban kerja yang dirasakan responden di tempat kerja termasuk kategori sedang. Nilai SD sebesar 0,11 lebih kecil dari nilai rata-rata sebesar 3,23, artinya sebaran jawaban responden terkait *workload* sudah merata.

Maknanya, responden tidak terlalu sering memerlukan aktivitas mental yang intens dalam pekerjaan. Responden juga tidak terlalu merasa stres karena harus mengingat banyak informasi dan pekerjaan yang mendetail. Responden juga tidak terlalu memerlukan banyak aktivitas fisik yang berat. Dalam menyelesaikan pekerjaan, responden juga merasa cukup lelah. Responden juga cukup santai dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden juga cukup cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas. Responden juga hanya cukup bekerja keras baik secara mental ataupun fisik untuk mencapai target yang ditetapkan. Usaha yang responden lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan cukup membuat responden lelah dan stres. Responden menggunakan usaha cukup keras untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Responden juga menggunakan usaha yang cukup keras untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.

4.1.3.2 Variabel *role conflict*

Data variabel *role conflict* didapat dari kuesioner dengan 9 item pernyataan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh nilai *mean* dari setiap pernyataan *role conflict* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Variabel *Role Conflict*

No	Pernyataan	Mean
1	Saya menerima perintah yang tidak kompatibel dari dua orang atau lebih	2,92
2	Saya melakukan pekerjaan yang mungkin diterima oleh satu orang dan tidak diterima oleh orang lainnya	2,98
3	Saya merasa tidak yakin dengan apa yang diharapkan dari pekerjaan ini	2,91
4	Saya memiliki pekerjaan yang tidak ada hubungannya dengan fungsi pekerjaan saya	2,89
5	Saya menerima pekerjaan tanpa usaha untuk menyelesaikannya	2,43
6	Saya harus melanggar aturan untuk melaksanakan pekerjaan	2,56
7	Saya bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang berbeda	2,92
8	Saya selalu merasa tidak mampu mempengaruhi keputusan dan tindakan dari pimpinan	3,11
9	Saya merasa bahwa saya harus melakukan pekerjaan di tempat kerja yang bertentangan dengan prinsip pribadi saya	2,97
Rata-rata <i>role conflict</i>		2,85
Standar deviasi (SD)		0,22

Sumber: data primer diolah 2025

Tabel 4.11 mengungkapkan nilai rata-rata *role conflict* sebesar 2,85. Menurut tabel kategori nilai rata-rata 2,85 termasuk dalam interval 2,60 – 3,39 yang masuk dalam kategori cukup atau sedang, berarti *role conflict* yang dirasakan responden di tempat kerja termasuk kategori sedang. Nilai SD sebesar 0,22 lebih kecil dari nilai rata-rata sebesar 2,85, artinya sebaran jawaban responden terkait *role conflict* sudah merata.

Maknanya responden dalam penelitian ini menerima perintah yang cukup kompatibel dari dua orang atau lebih. Responden juga merasa cukup yakin dengan

apa yang diharapkan dari pekerjaannya. Responden menerima pekerjaan yang cukup berhubungan dengan fungsi pekerjaannya. Responden juga menerima pekerjaan dengan usaha yang cukup untuk menyelesaikannya. Responden perlu melanggar beberapa peraturan untuk melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, responden juga merasa cukup mampu untuk mempengaruhi keputusan dan tindakan dari pimpinan. Responden juga terkadang harus melakukan pekerjaan di tempat kerja yang bertentangan dengan prinsip pribadinya.

4.1.3.3 Variabel *Work-life Balance*

Data variabel *work-life balance* didapat dari kuesioner dengan 8 item pernyataan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh nilai *mean* dari setiap pernyataan *work-life balance* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Statistik Deskriptif Variabel *Work-life Balance*

No	Pernyataan	Mean
1	Saya merasa bahwa beban kerja yang tinggi membuat saya mengorbankan waktu bersama keluarga dan kegiatan pribadi yang saya nikmati	2,76
2	Jam kerja yang berlebihan membuat saya kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	2,75
3	Masalah pribadi sering membuat saya sulit berkonsentrasi dan fokus pada pekerjaan	2,95
4	Saya merasa bahwa masalah pribadi dapat menghalangi kemampuan saya untuk bekerja dengan baik saat di kantor	2,76
5	Pekerjaan saya sudah memberikan kesempatan untuk meningkatkan kualitas hidup dan memenuhi keinginan pribadi di luar pekerjaan	2,95
6	Saya merasa keseimbangan yang baik antara pekerjaan dengan	2,29

	kehidupan pribadi telah membantu saya mencapai kebahagiaan secara menyeluruh	
7	Pengalaman positif yang saya alami sering memotivasi saya untuk bekerja secara efektif dan produktif di tempat kerja	2,96
8	Keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang baik, memberikan dampak positif pada kinerja saya di tempat kerja	3,30
Rata-rata <i>work-life balance</i>		2,96
Standar Deviasi (SD)		0,22

Sumber: data primer diolah 2025

Tabel 4.12 mengungkapkan nilai rata-rata *work-life balance* sebesar 2,96. Menurut tabel kategori nilai rata-rata 2,96 termasuk dalam interval 2,60 – 3,39 yang masuk dalam kategori cukup atau sedang, berarti responden memiliki *work-life balance* yang sedang. Nilai SD sebesar 0,22 lebih kecil dari nilai rata-rata sebesar 2,96, artinya sebaran jawaban responden terkait *work-life balance* sudah merata.

Maknanya, responden merasa beban kerjanya cukup tinggi sehingga mengorbankan waktu bersama keluarga dan kegiatan pribadinya. Jam kerja yang responden cukup berlebihan, sehingga sulit menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Masalah pribadi yang responden rasakan, cukup menghalangi kemampuannya untuk bekerja dengan baik saat di kantor. Selain itu, responden juga merasa bahwa pekerjaannya sudah cukup memberikan kesempatan untuk meningkatkan kualitas hidup dan memenuhi keinginan pribadi di luar pekerjaan. Responden juga merasa keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi telah cukup membantunya mencapai kebahagiaan secara menyeluruh. Pengalaman positif yang responden alami cukup memotivasi responden untuk bekerja secara efektif dan produktif di tempat kerja.

Keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang cukup baik, memberikan dampak positif pada kinerja responden di tempat kerja.

4.1.3.4 Variabel *work stress*

Data variabel *work stress* didapat dari kuesioner dengan 10 item pernyataan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh nilai *mean* dari setiap pernyataan *work stress* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Statistik Deskriptif Variabel *Work Stress*

No	Pernyataan	Mean
1	Saya merasa stres karena banyaknya tugas pekerjaan yang harus saya selesaikan dalam waktu yang singkat	3,31
2	Batas waktu yang terbatas dalam penyelesaian pekerjaan membuat saya merasa stres dan terburu-buru untuk menyelesaikan tugas	3,39
3	Saya merasa frustrasi saat pekerjaan saya tidak dijelaskan dengan baik, sehingga harus menebak apa yang harus dilakukan	3,26
4	Kurangnya informasi yang memadai mengenai pekerjaan membuat saya bingung dan tidak yakin bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut	3,25
5	Saya sering menghadapi konflik dengan rekan kerja yang akhirnya membuat saya menjadi stress	3,26
6	Suasana kerja di tempat kerja sering tidak kondusif dan menimbulkan ketegangan di antara pegawai	2,89
7	Saya merasa stres karena kurang mendapat dukungan dari rekan kerja ataupun pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan	3,40
8	Saat saya menghadapi kesulitan di tempat kerja, saya sering merasa tidak ada seorang pun yang dapat saya andalkan untuk membantu	3,05
9	Ancaman pemutusan hubungan kerja atau perubahan besar di dalam perusahaan membuat saya menjadi stres	3,14
10	Saya merasa cemas dengan masa depan pekerjaan saya karena	3,24

	ketidakpastian tentang kebijakan perusahaan	
Rata-rata <i>work-life balance</i>		3,22
Standar deviasi (SD)		0,15

Sumber: data primer diolah 2025

Tabel 4.13 mengungkapkan nilai rata-rata *work stres* sebesar 3,22. Menurut tabel kategori nilai rata-rata 3,22 termasuk dalam interval 2,60 – 3,39 yang masuk dalam kategori cukup atau sedang, berarti *work stress* yang dirasakan responden di tempat kerja termasuk kategori sedang. Nilai SD sebesar 0,15 lebih kecil dari nilai rata-rata sebesar 3,22, artinya sebaran jawaban responden terkait *work stress* sudah merata.

Maknanya responden merasa cukup stres karena banyaknya tugas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat. Batas waktu yang terbatas dalam penyelesaian pekerjaan membuat responden merasa cukup stres dan cukup terburu-buru untuk menyelesaikan tugas. Responden cukup frustrasi saat pekerjaannya tidak mendapat penjelasan yang baik, sehingga harus menebak apa yang harus dilakukannya. Kurangnya informasi yang memadai mengenai pekerjaan membuat responden cukup bingung dan tidak terlalu yakin bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut. Responden juga cukup sering menghadapi konflik dengan rekan kerja yang akhirnya membuat stres. Namun, suasana kerja di tempat kerja cukup kondusif menimbulkan sedikit kenyamanan saat bekerja di antara pegawai. Responden merasa cukup stres karena kurang mendapat dukungan dari rekan kerja ataupun pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, saat responden menghadapi kesulitan di tempat kerja, responden sering merasa tidak ada seorang pun yang cukup diandalkan untuk membantu. Ancaman pemutusan

hubungan kerja atau perubahan besar di dalam perusahaan membuat responden cukup stres. Responden juga merasa cukup cemas dengan masa depan pekerjaannya karena ketidakpastian tentang kebijakan perusahaan.

4.1.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi dan analisis jalur (*path analysis*). Dalam analisis regresi terdapat dua persamaan regresi yaitu persamaan pertama (I) untuk mengetahui pengaruh *workload*, *role conflict* dan *work stress* terhadap *work-life balance* dan persamaan kedua (II) untuk mengetahui pengaruh *workload* dan *role conflict* terhadap *work stress*. Selanjutnya dilakukan analisis jalur untuk mengetahui variabel *work stress* dalam memediasi pengaruh variabel independent terhadap dependennya.

4.1.4.1 Pengaruh *Workload*, *Role Conflict* dan *Work Stress* terhadap *Work-Life Balance*

4.1.4.1.1 Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) tersaji dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.14 Uji Normalitas Persamaan I

		Unstandardized Residual
N		185
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.10294347
Most Extreme Differences	Absolute	.042
	Positive	.042
	Negatif	-.022
Kolmogorov-Smirnov Z		.575
Asymp. Sig. (2-tailed)		.896

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primer diolah 2025

Tabel 4.14 di atas memperlihatkan nilai sig sebesar $0,896 > 0,05$. Artinya, dalam model regresi variabel pengganggu terdistribusi normal.

4.1.4.1.2 Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas Persamaan I

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	workload	.869	1.150
	role conflict	.975	1.026
	work stress	.880	1.136

a. Dependent Variabel: work-life balance
Sumber: data primer diolah 2025

Tabel 4.15 memperlihatkan nilai VIF dari variabel *workload*, *role conflict* dan *work stress* lebih kecil atau kurang dari 10. Artinya dalam model regresi tidak ada korelasi antar variabel independennya.

4.1.4.1.3 Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas dengan uji Gleijser dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.16 Uji Heteroskedastisitas Persamaan I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.143	1.815		4.487	.000
	workload	-.024	.040	-.047	-.599	.550
	role conflict	-.044	.040	-.083	-1.106	.270
	work stress	-.041	.037	-.086	-1.090	.277

Sumber: data primer diolah 2025

Tabel 4.16 di atas memperlihatkan nilai sig dari variabel *workload*, *role conflict* dan *work stress* lebih besar dari 0,05. Artinya dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas atau varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama.

4.1.4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis pengaruh variabel *workload*, *role conflict* dan *work stress* terhadap *Work-Life Balance* (persamaan I) tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 4.17 Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.310	3.126		11.295	.000
workload	-.044	.068	-.049	-.649	.517
role conflict	-.154	.069	-.161	-2.241	.026
work stress	-.193	.064	-.227	-3.000	.003

a. Dependent Variabel: work-life balance
Sumber: data primer diolah 2025

Tabel 4.17 memperlihatkan nilai koefisien regresi *workload* sebesar -0,044 dan nilai sig sebesar $0,517 > 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel *workload* berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *work-life balance*. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) ditolak.

Variabel *role conflict* mempunyai nilai koefisien regresi sebesar -0,154 dan nilai sig sebesar $0,026 < 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel *role conflict* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) diterima.

Variabel *work stress* mempunyai nilai koefisien regresi -0,193 dan nilai

sig sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini memperlihatkan variabel *work stress* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*. Dengan demikian hipotesis kelima (H_5) diterima.

4.1.4.2 Pengaruh *Workload* dan *Role Conflict* terhadap *Work Stress*

4.1.4.2.1 Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas pada persamaan kedua dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.18 Uji Normalitas Persamaan II

		Unstandardized Residual
N		185
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.05721719
	Absolute	.079
Most Extreme Differences	Positive	.054
	Negatif	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		1.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.198

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primer diolah 2025

Tabel 4.18 menunjukkan nilai sig $0,198 > 0,05$ yang berarti dalam model regresi kedua, variabel residual terdistribusi normal.

4.1.4.2.2 Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas pada persamaan kedua dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.19 Uji Multikolinieritas Persamaan II

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	workload	.985	1.015
	role conflict	.985	1.015

a. Dependent Variabel: work stress

Sumber: data primer diolah 2025

Tabel 4.19 memperlihatkan nilai VIF dari variabel *workload* dan *role conflict* lebih kecil atau kurang dari 10. Artinya dalam model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independennya.

4.1.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.20 Uji Heteroskedastisitas Persamaan II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.769	1.842		4.761	.000
	workload	-.038	.041	-.069	-.933	.352
	role conflict	-.065	.043	-.112	-1.512	.132

a. Dependent Variabel: abs1

Sumber: data primer diolah 2025

Tabel di atas menunjukkan nilai sig dari variabel *workload* dan *role conflict* lebih besar dari 0,05. Artinya dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis pengaruh variabel *workload* dan *role conflict* terhadap *work stress* (persamaan II) tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 4.21 Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.594	3.361		5.235	.000
1 workload	.365	.074	.345	4.917	.000
role conflict	.110	.079	.098	1.394	.165

a. Dependent Variabel: work stress

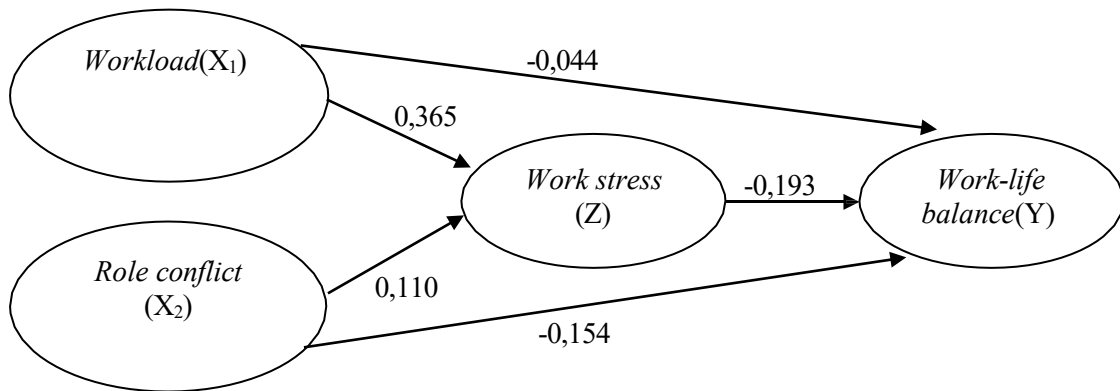
Sumber: data primer diolah 2025

Tabel 4.21 memperlihatkan variabel *workload* mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,365 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan *workload* berpengaruh positif terhadap *work stress*. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Variabel *role conflict* mempunyai nilai koefisien regresi 0,110 dan nilai sig $0,165 > 0,05$. Hal ini menunjukkan *role conflict* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *work stress*. Dengan demikian hipotesis keempat (H_4) ditolak.

4.1.4.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan hasil analisis pada persamaan regresi I dan II dapat disusun analisis jalur sebagaimana terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan gambar 4.1 di atas, diketahui nilai koefisien pengaruh langsung *workload* terhadap *work-life balance* sebesar -0,044. Sedangkan nilai koefisien pengaruh tidak langsung diperoleh dari hasil perkalian antara nilai koefisien jalur *workload* terhadap *work stress* sebesar 0,365 dengan nilai koefisien jalur *work stress* terhadap *work-life balance* sebesar -0,193 yaitu sebesar -0,070 (0,365 x -0,193). Nilai koefisien jalur pengaruh langsung (-0,044) lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung (-0,070). Berarti *work stress* mampu memediasi pengaruh antara *workload* terhadap *work-life balance*. Dengan demikian hipotesis keenam (H₆) diterima.

Gambar 4.1 juga menunjukkan nilai koefisien pengaruh langsung *role conflict* terhadap *work-life balance* sebesar -0,154. Sedangkan nilai koefisien pengaruh tidak langsung diperoleh dari hasil perkalian antara nilai koefisien jalur *role conflict* terhadap *work stress* sebesar 0,110 dengan nilai koefisien jalur *work stress* terhadap *work-life balance* sebesar -0,193 yaitu sebesar -0,021 (0,110 x -0,193). Nilai koefisien jalur pengaruh langsung (-0,154) lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung (-0,021). Berarti *work stress* tidak mampu memediasi pengaruh antara *role conflict* terhadap *work-life balance*. Dengan demikian hipotesis ketujuh (H₇) ditolak.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *workload* terhadap *work-life balance*

Hasil analisis memperlihatkan bahwa *workload* berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *work-life balance*. Ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar -0,044 dan nilai sig sebesar $0,517 > 0,05$. Hal ini menunjukkan *workload* bukan faktor utama yang mempengaruhi *work-life balance*. Hasil penelitian ini sesuai dengan studi dari Dunggio dan Zulaifah (2018) yang mengungkapkan beban kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan *work-life balance*. Temuan ini juga didukung oleh studi dari Omar dkk (2020) yang menemukan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap *work-life balance*, yang menunjukkan bahwa beban kerja bukan satu-satunya faktor yang menyebabkan terganggunya *work-life balance*. Jika beban kerja tersebut dirasakan masih berada dalam batas kemampuan pegawai, *work-life balance* tetap dapat dipertahankan.

Tidak signifikannya pengaruh *workload* terhadap *work-life balance* menunjukkan bahwa banyak sedikitnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai tidak memberikan dampak nyata pada *work-life balance*. Hal ini dikarenakan, pegawai tidak merasa bahwa pekerjaan tersebut sebagai beban, melainkan menganggap pekerjaan tersebut sebagai sesuatu yang penting dalam hidupnya, sehingga banyak sedikitnya pekerjaan tidak akan mempengaruhi *work-life balance*.

4.2.2 Pengaruh *role conflict* terhadap *work-life balance*

Hasil analisis menunjukkan *role conflict* berpengaruh negatif terhadap

work-life balance. Ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar -0,154 dan nilai sig sebesar $0,026 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi *role conflict* akan menurunkan *work-life balance*. Sebaliknya, semakin rendah *role conflict* akan meningkatkan *work-life balance*. Temuan dari studi ini sesuai dengan studi dari Omar dkk (2015), Rachmawati dan Hadi (2018), Suhaimi dkk (2018), Aviciena dkk (2024) dan Zahoor dkk (2020) yang mengungkapkan *role conflict* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*.

Role conflict diartikan sebagai permasalahan yang timbul saat ada tuntutan antara satu atau dua peran di lingkungan pekerjaan individu dan pemenuhan dari salah satu peran yang ada menghambat pemenuhan tuntutan peran yang lainnya (Rachmawati dan Hadi, 2018). Saat seseorang mempunyai masalah dan tingkat *role conflict* yang tinggi, akan berdampak tidak baik dan memicu kondisi negatif di tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak baik akan berdampak pada suasana hati pegawai yang akhirnya akan menurunkan kualitas *work-life balance* dalam diri pegawai. Dengan demikian *role conflict* yang tidak baik akan menyebabkan kondisi lingkungan kerja menjadi tidak nyaman karena karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya sehingga akan menurunkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

4.2.3 Pengaruh *workload* terhadap *work stress*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif terhadap *work stress*. Ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,365 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi *workload* akan meningkatkan *work stress*. Sebaliknya, *workload* yang rendah akan menurunkan *work stress*. Hasil penelitian

ini sesuai dengan studi dari Kokoroko & Sanda (2019), Omar dkk (2020), Wirawan (2022), Natanael dkk (2023), Hermanto dkk (2022) dan Effendy dkk (2021) yang mengungkapkan *workload* berpengaruh positif terhadap *work stress*.

Natanael dkk (2023) menjelaskan *workload* sebagai banyaknya pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan seseorang menjadi stress. Beban kerja yang terlalu banyak menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan, sehingga menyebabkan stres. Hal ini dikarenakan oleh tuntutan peran yang melebihi kapasitas karyawan. Karyawan sering merasa target kerja tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dan harus menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, sehingga menyebabkan karyawan merasa stress. Seperti yang diungkapkan oleh Priyanto dkk (2023) yang menjelaskan pegawai yang mengalami stress karena tekanan pekerjaan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Beban kerja yang terlalu banyak atau waktu yang disediakan tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan sering membuat pegawai merasa tidak nyaman. Ketidaknyamanan ini dapat membuat pegawai merasa tertekan dan akhirnya merasa stres karena pekerjaannya.

4.2.4 Pengaruh *role conflict* terhadap *work stress*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *work stress*. Ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi 0,110 dan nilai sig 0,165 > 0,05. Hal ini berarti *role conflict* bukan faktor utama yang mempengaruhi stres kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan studi dari Muslikan dan Ali (2022) yang menunjukkan konflik peran tidak berpengaruh terhadap stres

kerja. Temuan ini juga selaras dengan studi dari Natasya dan Pujianto (2024) yang mengungkapkan ambiguitas peran memiliki pengaruh yang positif tapi tidak signifikan terhadap stres kerja.

Tidak signifikannya pengaruh *role conflict* terhadap *work stress* menunjukkan bahwa *role conflict* tidak mempengaruhi stress kerja secara langsung dalam beberapa kondisi tertentu. Seperti, saat pegawai memiliki fleksibilitas yang tinggi. Ketika menyelesaikan tugasnya dan mempunyai kemampuan untuk menangani ketidakpastian, pegawai mungkin tidak akan merasakan stress yang signifikan. Selain itu, adanya dukungan dari lingkungan kerja dalam pengelolaan *role conflict*, membuat pegawai merasa nyaman dan tidak terlalu stress walaupun ada ketidakjelasan dalam pekerjaan atau tanggung jawabnya. Dengan demikian, tinggi rendahnya *role conflict* yang dirasakan pegawai, tidak terlalu berdampak pada stress kerja pegawai.

4.2.5 Pengaruh *Work Stress* terhadap *Work-Life Balance*

Hasil analisis menunjukkan *work stress* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*. Ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi -0,193 dan nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$. Semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah *work-life balance*. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja akan meningkatkan *work-life balance*.

Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Aruldoss dkk (2020) yang menjelaskan *job stress* berhubungan negatif dengan *work-life balance*. Karyawan yang merasa tertekan karena pekerjaannya di tempat kerja terkadang terbawa sampai ke rumah, sehingga karyawan merasa keseimbangan antara

kehidupan pribadi dan pekerjaannya terganggu. Hal ini juga didukung oleh studi dari Megayani dkk (2023) dan Arif dkk (2022).

Stress kerja dan *work-lifebalance* merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam kehidupan sehari-hari pegawai. Tingkat stress kerja yang tinggi di lingkungan kerja dapat menyebabkan terganggunya pencapaian *work-life balance* (Natanael dkk, 2023). Hal ini dikarenakan pegawai merasa tertekan dengan pekerjaan yang ada sehingga membuat pegawai tidak nyaman yang pada akhirnya pegawai merasa bahwa dirinya tidak bisa menikmati kehidupan pribadinya dengan baik, karena tuntutan tugas dari perusahaan. Namun, jika pegawai tidak merasa tertekan dengan pekerjaannya, maka pegawai akan merasa nyaman, sehingga dapat menikmati kehidupan pribadi sekaligus mengerjakan semua tugas-tugasnya dengan baik dan tepat. Dengan kata lain apabila stres kerja pegawai meningkat maka *work-life balance* pegawai akan menurun.

4.2.6 Work stress memediasi pengaruh workload terhadap work-life balance

Hasil analisis menunjukkan bahwa *work stress* memediasi pengaruh *workload* terhadap *work-life balance*. Ditunjukkan oleh nilai koefisien pengaruh langsung yang lebih kecil daripada koefisien pengaruh tidak langsung ($-0,044 < -0,070$). Peran *work stress* dalam memediasi pengaruh *workload* terhadap *work-life balance* adalah *workload* akan menurunkan *work-life balance* seorang pegawai apabila pegawai tersebut mengalami stres kerja. Pegawai yang mempunyai beban kerja tinggi akan merasa tertekan karena tugas-tugasnya. Apabila hal ini tidak diatasi maka pegawai akan merasa stres yang pada akhirnya akan mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi seorang pegawai dan kehidupan

pekerjaanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Natanael dkk (2023) yang menjelaskan stres kerja berperan sebagai penghubung antara beban kerja dan *work life balance*. Ketika seseorang menghadapi beban kerja yang tinggi atau bekerja di lingkungan yang tidak seimbang, maka terjadilah stres kerja sebagai respon alami yang sering muncul.

4.2.7 *Work stress* memediasi pengaruh *role conflict* terhadap *work-life balance*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *work stress* tidak mampu memediasi pengaruh *role conflict* terhadap *work-life balance*. Ditunjukkan oleh nilai koefisien pengaruh langsung yang lebih besar daripada koefisien pengaruh tidak langsung ($-0,154 > -0,021$). Artinya, tinggi rendahnya stres kerja pegawai saat bekerja tidak akan berdampak signifikan terhadap pengaruh *role conflict* terhadap *work-life balance*. Hal ini dikarenakan pegawai mempunyai fleksibilitas yang tinggi saat menyelesaikan tugas dan mampu menangani ketidakpastian akan tugas-tugasnya sehingga pegawai tidak merasa stres, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerjanya tidak terganggu. Selain itu, beberapa orang terutama pegawai wanita yang sedang mengalami masalah keluarga tetap akan meningkatkan kinerjanya, karena adanya masalah keuangan dalam keluarganya, sehingga ada tidaknya *role conflict* tidak akan membuatnya stres dan tetap mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya (Fransisca dkk, 2023).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Jaya dkk (2023) yang menjelaskan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *work-life balance* melalui stres kerja. Saat adanya penurunan atau kenaikan

stres kerja yang dirasakan pegawai tidak akan menyebabkan dampak signifikan dalam pengaruh *work family conflict* terhadap *work-life balance* perawat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *workload* berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *work-life balance*.
2. Variabel *role conflict* berpengaruh signifikan negatif terhadap *work-life balance*.
3. Variabel *workload* berpengaruh signifikan positif terhadap *work stress*.
4. Variabel *role conflict* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *work stress*.
5. Variabel *work stress* berpengaruh signifikan negatif terhadap *work-life balance*.
6. Variabel *work stress* mampu memediasi pengaruh antara *workload* terhadap *work-life balance*.
7. Variabel *work stress* tidak mampu memediasi pengaruh antara *role conflict* terhadap *work-life balance*.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Memperbaiki sistem kerja yang berkaitan dengan pembagian beban kerja

Perusahaan disarankan untuk melakukan perbaikan sistem kerja terutama yang berkaitan dengan pembagian beban kerja, melalui pengaturan *shift* dan jam kerja yang adil bagi pekerjaan dengan jam kerja panjang, membagi tugas berdasarkan

kompetensi dan keahlian serta melakukan rotasi bagi karyawan yang *overload*, sebagian pekerjaannya dapat dialihkan ke rekan kerja yang bebannya lebih ringan.

2. Mengurangi tingkat stres kerja karyawan

Perusahaan disarankan untuk menurunkan tingkat stres kerja karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang lebih suportif dengan mendorong kerjasama tim dan menyediakan layanan konseling kerja.

3. Memperjelas tugas dan tanggung jawab

Perusahaan disarankan untuk menyusun uraian pekerjaan yang jelas dan terperinci, sehingga karyawan memahami peran dan batasan tanggung jawab, sehingga akan mengurangi tumpang tindih peran yang dapat memicu terjadinya konflik.

4. Mengadakan program kesejahteraan karyawan

Perusahaan disarankan untuk mengadakan program-program yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan melalui konseling psikologis, kegiatan olahraga, *family gathering*, mendorong karyawan untuk menggunakan hak cuti dan memberikan waktu istirahat yang cukup, sehingga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja terjaga.

5.2.2 Bagi peneliti selanjutnya

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel *workload* dan *role conflict* sebagai variabel yang mempengaruhi stres kerja dan *work-life balance*. Diharapkan penelitian selanjutnya menambah variabel lain yang diduga mempengaruhi stres kerja dan *work-life balance* yaitu demografi responden seperti jenis kelamin.

2. Penelitian berikutnya dapat menggunakan pendekatan *mixed methods* (kuantitatif dan kualitatif) dengan menambahkan wawancara atau diskusi mendalam. Hal ini

bertujuan untuk menggali lebih jauh persepsi dan pengalaman responden terkait stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.

3. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan desain penelitian longitudinal agar dapat mengetahui perubahan dan hubungan sebab-akibat antarvariabel secara lebih akurat dari waktu ke waktu.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya adalah:

1. Penelitian ini hanya menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner *self-report*, sehingga ada kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh subjektivitas atau bias sosial (ingin terlihat baik).
2. Subjek penelitian terbatas hanya pada karyawan generasi Y di Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga hasilnya belum tentu bisa digeneralisasikan untuk generasi lain atau wilayah lain di Indonesia.

DAFTARPUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini
- Ahmad, J., Zahid, S., Wahid, FF., Ali, S. (2021). Impact of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction the Mediating Effect of Job Stress and Moderating Effect of Islamic Work Ethics. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4).
DOI: 10.24018/ejbmr.2021.6.4.895
- Amelia Anisa Putri, T. (2023). International Journal of Multidisciplinary Research and Literature The Influence Of Work Life Balance And Workload On Employee Work Stress At Pt Pln (Persero) Up3 Madiun. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature IJOMRAL*, 2(5), 481–600.
<https://doi.org/10.53067/ijomral.v2i5.149>
- Arif, AL., Rivai, H.A., Yuliharsi. (2022). Impact of Job Stress on Job Performance of Health Worker with Work Life Balance as Mediating Variabel. *Management Analysis Journal*. 11(1). ISSN: 2502-1451
- Aruldoss, A., Kowalski, KB., Parayitman, S. (2020). The Relationship between Quality of Work Life and Work-Life Balance Mediating Role of Job Stress, Job satisfaction and Job Commitment: Evidence from India. *Journal of Advances in Management*, 18(1).
DOI: 10.1108/jamr-05-2020-0082
- Asfahani AM. *The impact of role conflict on turnover intention among faculty members: A moderated mediation model of emotional exhaustion and workplace relational conflict*. Front Psychol. 2022 Dec 21;13:1087947. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1087947. PMID: 36619069; PMCID: PMC9811317.
- Astuti, SD., Perdana, TA., Samasta, AS., Sijabar, R. (2023). Role Ambiquity, Role Conflict dan Role Overload sebagai Prediktor Cyberloafing Behavior. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 16(1).
DOI: 10.51903/e-bisnis.v16i1
- Avicena, IR., Qomariah, N., Martini, NP. (2024). The Role of Organizational Support, Workload and Role Conflict in Work-Life balance as a Driver of Directorate General of Taxes Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(2).
DOI: 10.35870/ijmsit.v4i2.2792
- Borowiec, A. A., & Drygas, W. (2022). Work-life balance and mental and physical health among Warsaw specialists, managers and entrepreneurs. *International*

Journal of Environmental Research and Public Health, 20(1), 492.
<https://doi.org/10.3390/ijerph20010492>

Chaves-Montero A, Blanco-Miguel P, Ríos-Vizcaíno B. *Analysis of the Predictors and Consequential Factors of Emotional Exhaustion Among Social Workers: A Systematic Review. Healthcare* (Basel). 2025 Mar 4;13(5):552. doi: 10.3390/healthcare13050552. PMID: 40077115; PMCID: PMC11899651.

Creswell, J.W & Creswell, J.D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Method*. California: Sage Publications

Damanyati, D. (2023). *5 Dampak Negatif Ketidakseimbangan Work-life dan Cara Mengatasinya*.
<https://www.idntimes.com/life/career/daysdesy/ketidakseimbangan-work-life-c1c2?page=all>. Diakses tanggal 25 Desember 2024.

Dunggio dan Zulaifah (2018). Hubungan Beban Kerja dengan *Work-Life Balance* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Wanita di Kementerian Agama Kota Gorontalo. *Naskah Publikasi*. Universitas Islam Indonesia.

Effendi, B. (2019). Role Conflict, Role Ambiguity, Independensi dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 1(2).
 DOI: 10.33510/statera.2019.1.2.65-77

Effendy, S., Suryatni, M., Putra, N.A. (2023). The Effect of Workload and Role Conflict on Work Morale Mediated by Work Stress in Complete Systematic land Registration (PTSL) Activities at Land Offices throughout Lombok Island. *International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology*, 10(6). ISSN: 2348-7968

Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara

Febriana, R., Widhianingrum, W., Setiawan, F. (2023). Analisis Pengaruh *Workload, Job Insecurity* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Tetap. *Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*, 6(3).
 DOI: 10.24269/asset.v6i3.7692

Fikri, MAR., Santoso, B., Handaru, AW. (2024). Analisa Preferensi Kerja bagi Generasi Z dengan Menggunakan Metode *Conjoint Analysis*. *Jurnal Pajak dan Analisis Ekonomi Syariah*, 1(3).
 DOI: 10.61132/jpaes.y1i3.203

Fischer, J.M. (2003). *Handbook of Molded Part Shrinkage and Warpage*. New York: William Andrew Publishing

- Fransisca, A., Parulian, E., Rostina, Syarif, SH, Tarwiyah. (2023). Pengaruh *Work Family Conflict*, *Family Work Conflict* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 3(3). DOI: doi.org/jebma.v3n3.3523
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: BP Undip
- Gopher, D dan Doncin, E. (1986). *Work-load An Examination of the Concept*. handbook of perception and Human Performance
- Gordon, JR. (1995). *A Diagnostic Approach to organizational Behavior*. Boston: Allyn and Bacon
- Halim, W dan Heryjanto, A. (2021). Work-Life balance sebagai Mediasi Pengaruh Workload dan Work-Family Conflict terhadap Life Satisfaction. *Jurnal manajemen dan perbankan*, 8(1). ISSN: 2746-9948
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hayes, A.F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis*. Second Edition (Methodology in the Social Sciences). New York: The Guilford
- Hermanto, K., Utami, S.F., Indryani, T. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Infrastruktur Terbarukan Buana PLTS Selong Lombok Timur. *Hexagon: Jurnal Teknik dan Sains*, 3(2). ISSN: 2721-3714
- Hernandez, R., Pyatak, EA., Vigen, C. (2021). Understanding Worker Well-Being Relative to High-Workload and Recovery Activities across a Whole Day: Pilot Testing an Ecological Momentary Assessment Technique. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18. DOI: 10.3390/ijerph181910354
- Humaira, S., Aprilia, ED., Mirza., Khatijatusshalihah. (2024). Intensi *Job Hopping* pada Generasi Y dan Z. *Syiah Kuala Psychology Journal*, 2(1). DOI: 10.24815/skpi.v2i1.29672
- Hussain, G dan Malik, R. (2022). Work-Family Role Conflict and its Impact on Job Performance of Academicians: A case Study of Bahauddin Zakariya University. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 10(1). DOI: 10.52131/pjhss.2022.1001.0205
- Jaya, SF., Suryatni, M., Sakti, DPB. (2023). Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja terhadap *Work Life Balance* dengan Stress Kerja sebagai Mediasi (Studi pada Perawat Wanita Rumah Sakit Badan Layanan umum

- Daerah Patut patuh Patju Lombok Barat. *Jurnal Magister Manajemen Unram*, 12(3).
DOI: 10.29303/jmm.v12i3.797
- Jusma, A., Jafar, A., Suhartini, E. (2022). Pengaruh *Workload* terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja Sebagai variabel intervening pada Pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba di Masa pandemic Covid-19. *Study of Scientific and Behavioral Management*, 3(2).
- Juwita, K dan Arinrika, D. (2018). Impact of Role Conflict on Job Satisfaction, Mediating Job Stress in PT. Jombang Intermedia Pers. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 4(2). ISSN: 2407-2648
- Khalil, RA., Santoso, MB. (2022). Generasi *Sandwich*: Konflik Peran dalam Mencapai Keberfungsian Sosial. *Share: Social Work Journal*, 12(1). DOI: 10.24198/share.v12i1.39637
- Kokoroko, E., Sanda, M.A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurse: The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work*, 10. DOI: 10.1016/j.shaw.2019.04.002
- Lismawati., marietza, F., Yuliana, C. (2021). Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Stres Kerja sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Ekombis Review*, 10. DOI: 10.37676/ekombis.v10i51
- Litania, Husaini dan Nikmah. (2018). Pengaruh Konflik dan Ketidakjelasan Peran terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya terhadap Kualitas Audit. *Jurnal fairness*, 8(1). ISSN: 2303-0348
- MahmoodiSadr, K., & Taheri Goodarzi, H. (2020). The Impact of Perceived Workload on Nurses' Desire to Leave by Explaining the Mediating Role of Work-Life Balance and Moderating Role of High-Commitment Work System in Khorramabad Public Hospitals. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 9(4), 124-134.
- Megayani, Santoso, J.B., Sholikha, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi kerja terhadap *Work Life balance*. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(6). ISSN: 2807-4238
- Natanael, k., Kalis, MCI., Daud, I. (2023). Workload and working hours effect on employees work-life balance mediated by work stress. *Enricjment: Journal of Management*, 13(5). ISSN: 2087-6327
- Ngozi, O. A., & Chinelo, U. G. O. C. H. U. K. W. U. (2020). Effect of work life balance and employee productivity in Nigerian Organizations. *International*

Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, 9(2), 67-93.

Nizam, I and Kam, C. (2018). The Determinants of Work-Life Balance in the Event Industry of Malaysia. *International Journal of management, Accounting and Economics*, 5(3). ISSN: 2383-2126

Nurdianto, Pareke, F., Nasution. (2023). Perbedaan Generasi pada Hubungan Kinerja dan Motivasi Kerja Karyawan di PT. HM. Sampoerna Area Bengkulu. *Student Journal of Business and Management*, 6(1), 43-58.
<https://ejournal.unib.ac.id/sjbm/article/view/33190>

Octasyilva, ARP dan Musyaffa, AB. (2023). Analisis Tingkat Stres Kerja, Dampak terhadap Kesehatan dan Kinerja Kerja karyawan di PT.X. *Jurnal IPTEK*, 7(2). DOI: 10.31543/jii.v7i2.257

Odini, LS dan Prasetyo, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Job Burnout dan konflik Peran terhadap Tingkat Stres Kerja pada karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(4). DOI: 10.61132/maeswara.v1i4.105

Omar, MK., Aluwi, AH., Fauzi, MW. (2020). Work Stress, Workload, Work-Life Balance and Intention to Leave among Employees of an Insurance Company in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2). ISSN: 2289-1552

Pratama, C.A. (2024). Pengaruh Workload dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Work Life balance sebagai Mediasi. *Journal of Young Entrepreneurs*, 3(3)

Pratiwi, D.P dan Silvianita, A. (2020). Analisis faktor-Faktor *Work-life balance* pada Pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (persero) Bandung. *Performance: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2)

Priyanto, A.D., Karmila, M., Yusnita, RT. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya. *Journal of Management, Economic and Accounting*, 2(2). ISSN: 2962-4134

Putra, S., Handoko, F., Haryanto, S. (2020). Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode *Workload Analysis* dalam Penentuan Jumlah Tenaga Kerja yang Optimal di CV. Jaya Perkasa Teknik Kota Pasuruan. *Jurnal Valtech*, 3(2). ISSN: 2614-8382

Rachmawati, M dan Hadi, C. (2018). Pengaruh *role conflict* terhadap *work-life balance* pada karyawan di Perusahaan Teknologi Informasi di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Volume 7. ISSN: 2301-7090

- Rahmah, A.H dan Wardiani, F. (2021). Analisis faktor Penyebab Stres Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Swasta Kota Samarinda di Masa Pandemi Covid-19. *Esensi: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(2). DOI: 10.15408/ess.v11i2.22756
- Sari, Anisa LP., Ardiyanti, N. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran dan Hubungan Interpersonal terhadap Work-Life Balance. *Naskah Publikasi*. Universitas Indonesia
- Sihite, P.J. (2023). Analisis Work-Life Balance pada PT Utama Permai. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang
- Syihabudhin, S., Nora, E., Juariyah, L., Hariri, A. (2020). Effect of Workload on Employee Performance Through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 149. DOI: 2991/aebmr.k.200812.025
- Wahjoedi, T. (2023). Mediation Effect of Work Stress on the Relationship between Role Conflict, Role Ambiguity and Employees Performance. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 19(2). DOI: 10.33830/jom, v19i2.5478.2023
- Wardani, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan Puskesmas Kediri Kombok barat NTB. *Jurnal Akuntansi dan keuangan Syariah*, 4(1).
- Wirawan, RPE. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja melalui *work-life balance*, *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi dan Pendidikan*. 1(10). DOI: 10.54443/sibatik.v1i10.319
- Wolfe, D.M dan Snoek. (1962). A Study of Tension and Adjustment Under Role Conflict. *Journal of Social Issue*. July.
- Wulansari, OD. (2023). Narrative Literature Review: Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work-Life balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1). ISSN: 2598-6503
- Yusnita, RT dan Nurlinawaty, R. (2022). Bagaimana Stres Kerja dan Work Life balance pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict dengan Prestasi Kerja?, *Jurnal manajemen dan Organisasi*, 13(3). DOI: 10.2924/jmo.v13i3.40867

Zahoor, N., Abdullah, NAC., Zakaria., N. (2021). The role of high performance work practices, work-family conflict, job stress and personality in affecting work life balance. *Management Science Letters*, 11, 1367-137

KUESIONER
PENGARUH WORK LOAD DAN ROLE CONFLICT TERHADAP
WORK-LIFE BALANCE DENGAN WORK STRESS SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING

A. Karakteristik Responden

Nama : (boleh tidak diisi)

Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak perlu)

Usia :

1. 29 - 33 tahun
2. 34 – 38 tahun
3. 39 - 44 tahun

Pendidikan :

1. SMP
2. SMA
3. D1
4. S1
5. S2
6. S3
7. Lainnya :

Pekerjaan :

1. PNS
2. Swasta
3. Wiraswasta
4. Buruh
5. Lainnya

Pendapatan per bulan:

1. < Rp2.000.000
2. Rp2.000.000 – Rp4.000.000
3. >Rp4.000.000

Status pernikahan:

1. Belum menikah
2. Menikah
3. Cerai

B. Pernyataan

1. Pernyataan *workload*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan saya sering kali memerlukan aktivitas mental yang intens.					
2.	Saya merasa stres karena harus mengingat banyak informasi dan pekerjaan yang mendetail					
3	Pekerjaan saya memerlukan aktivitas fisik yang berat					
4	Saya sering merasa lelah secara fisik sesudah menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya sering merasa terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan karena tekanan waktu yang ketat					
6	Terkadang saya harus bekerja cepat untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas					
7	Saya merasa perlu bekerja keras, baik secara mental ataupun fisik untuk mencapai target yang ditetapkan					
8	Usaha yang saya berikan dalam menyelesaikan pekerjaan terkadang membuat saya merasa lelah dan stres					
9	Saya menggunakan usaha yang keras untuk mencapai tujuan yang ditetapkan					
10	Saya menggunakan usaha yang keras untuk meningkatkan kualitas pekerjaan					

2. Pernyataan *Role Conflict*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menerima perintah yang tidak kompatibel dari dua orang atau lebih					
2.	Saya melakukan pekerjaan yang mungkin diterima oleh satu orang dan tidak diterima oleh orang lainnya					
3	Saya merasa tidak yakin dengan apa yang diharapkan dari pekerjaan ini					
4	Saya memiliki pekerjaan yang tidak ada hubungannya dengan fungsi pekerjaan saya					
5	Saya menerima pekerjaan tanpa usaha untuk menyelesaikannya					
6	Saya harus melanggar aturan untuk melaksanakan pekerjaan					
7	Saya bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang berbeda					
8	Saya selalu merasa tidak mampu mempengaruhi keputusan dan tindakan dari pimpinan					
9	Saya merasa bahwa saya harus melakukan pekerjaan di tempat kerja yang bertentangan dengan prinsip pribadi saya					

3. Pernyataan *Work Life Balance*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa beban kerja yang tinggi membuat saya mengorbankan waktu bersama keluarga dan kegiatan pribadi yang saya nikmati					
2.	Jam kerja yang berlebihan membuat saya kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi					
3	Masalah pribadi sering membuat saya sulit berkonsentrasi dan fokus pada pekerjaan					

4	Saya merasa bahwa masalah pribadi dapat menghalangi kemampuan saya untuk bekerja dengan baik saat di kantor					
5	Pekerjaan saya sudah memberikan kesempatan untuk meningkatkan kualitas hidup dan memenuhi keinginan pribadi di luar pekerjaan					
6	Saya merasa keseimbangan yang baik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi telah membantu saya mencapai kebahagiaan secara menyeluruh					
7	Pengalaman positif yang saya alami sering memotivasi saya untuk bekerja secara efektif dan produktif di tempat kerja					
8	Keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang baik, memberikan dampak positif pada kinerja saya di tempat kerja					

4. Pernyataan *work stress*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa stres karena banyaknya tugas pekerjaan yang harus saya selesaikan dalam waktu yang singkat					
2.	Batas waktu yang terbatas dalam penyelesaian pekerjaan membuat saya merasa stres dan terburu-buru untuk menyelesaikan tugas					
3	Saya merasa frustrasi saat pekerjaan saya tidak dijelaskan dengan baik, sehingga harus menebak apa yang harus dilakukan					
4	Kurangnya informasi yang memadai mengenai pekerjaan membuat saya bingung dan tidak yakin bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut					
5	Saya sering menghadapi konflik dengan rekan kerja yang akhirnya membuat saya menjadi stres					

6	Suasana kerja di tempat kerja sering tidak kondusif dan menimbulkan ketegangan di antara pegawai					
7	Saya merasa stres karena kurang mendapat dukungan dari rekan kerja ataupun pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Saat saya menghadapi kesulitan di tempat kerja, saya sering merasa tidak ada seorang pun yang dapat saya andalkan untuk membantu					
9	Ancaman pemutusan hubungan kerja atau perubahan besar di dalam perusahaan membuat saya menjadi stres					
10	Saya merasa cemas dengan masa depan pekerjaan saya karena ketidakpastian tentang kebijakan perusahaan					

Lampiran 1. Data Penelitian

no	jk	usia	pendidikan	pekerjaan	pendapatan	status pernikahan
1	Perempuan	39 - 44 tahun	S1	Wiraswasta	Rp2.000.000 – Rp4.000.000	Menikah
2	Perempuan	39 - 44 tahun	S1	Lainnya	>Rp4.000.000	Menikah
3	Perempuan	39 - 44 tahun	Lainnya	Lainnya	>Rp4.000.000	Menikah
4	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	Lainnya	>Rp4.000.000	Belum menikah
5	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	Lainnya	>Rp4.000.000	Menikah
6	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	Swasta	Rp2.000.000 – Rp4.000.000	Belum menikah
7	Perempuan	39 - 44 tahun	S2	Swasta	>Rp4.000.000	Menikah
8	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Lainnya	>Rp4.000.000	Belum menikah
9	Perempuan	39 - 44 tahun	Lainnya	Lainnya	Rp2.000.000 – Rp4.000.000	Menikah
10	Perempuan	39 - 44 tahun	S1	Lainnya	>Rp4.000.000	Menikah
11	Perempuan	29 - 33 tahun	S2	Swasta	>Rp4.000.000	Belum menikah
12	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Swasta	Rp2.000.000 – Rp4.000.000	Belum menikah
13	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000	Belum menikah
14	Perempuan	34 – 38 tahun	Lainnya	Lainnya	>Rp4.000.000	Menikah
15	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	Swasta	Rp2.000.000 – Rp4.000.000	Belum menikah
16	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000	Belum menikah
17	Perempuan	39 - 44 tahun	SMA	Swasta	Rp2.000.000 – Rp4.000.000	Belum menikah
18	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000	Belum menikah
19	Laki-Laki	39 - 44 tahun	SMA	Swasta	>Rp4.000.000	Menikah
20	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	Lainnya	>Rp4.000.000	Menikah
21	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000	Menikah
22	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000	Belum menikah
23	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	Lainnya	>Rp4.000.000	Menikah
24	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000	Belum menikah
25	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000	Menikah
26	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000	Menikah
27	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	Lainnya	>Rp4.000.000	Menikah
28	Perempuan	39 - 44 tahun	S1	Lainnya	>Rp4.000.000	Menikah
29	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S2	Lainnya	>Rp4.000.000	Menikah
30	Perempuan	39 - 44 tahun	S1	Bumd	>Rp4.000.000	Menikah
31	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000	Menikah
32	Perempuan	39 - 44 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000	Menikah
33	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Swasta	Rp2.000.000 – Rp4.000.000	Belum menikah
34	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000	Menikah
35	Laki-Laki	29 - 33 tahun	Lainnya	Swasta	Rp2.000.000 – Rp4.000.000	Menikah
36	Perempuan	39 - 44 tahun	D1	PNS	Rp2.000.000 – Rp4.000.000	Menikah
37	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000	Menikah

38	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Lainnya	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Belum menikah
39	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Lainnya	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Belum menikah
40	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Menikah
41	Perempuan	29 - 33 tahun	S2	Swasta	>Rp4.000.000		Belum menikah
42	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Menikah
43	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Menikah
44	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000		Belum menikah
45	Perempuan	39 - 44 tahun	S1	Wiraswasta	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Menikah
46	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Menikah
47	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Menikah
48	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Menikah
49	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000		Belum menikah
50	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	PNS	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Menikah
51	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Menikah
52	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Belum menikah
53	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	Swasta	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Belum menikah
54	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Menikah
55	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Menikah
56	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Menikah
57	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Menikah
58	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Menikah
59	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Belum menikah
60	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Menikah
61	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Menikah
62	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	PNS	>Rp4.000.000		Menikah
63	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Cerai
64	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Menikah
65	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Belum menikah
66	Perempuan	39 - 44 tahun	S1	Wiraswasta	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Cerai
67	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Wiraswasta	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Belum menikah
68	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Cerai
69	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000		Belum menikah
70	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	Swasta	< Rp2.000.000		Belum menikah
71	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	Swasta	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Menikah
72	Laki-Laki	34 – 38 tahun	SMP	Buruh	< Rp2.000.000		Belum menikah
73	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	BUMN	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Belum menikah
74	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	Wiraswasta	>Rp4.000.000		Menikah
75	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	PNS	< Rp2.000.000		Menikah
76	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	Wiraswasta	< Rp2.000.000		Cerai

77	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	Wiraswasta	>Rp4.000.000	Menikah
78	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	BUMN	Rp2.000.000 – Rp4.000.000	Belum menikah
79	Perempuan	39 - 44 tahun	S1	PNS	Rp2.000.000 – Rp4.000.000	Belum menikah
80	Perempuan	39 - 44 tahun	S1	PNS	< Rp2.000.000	Menikah
81	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Lainnya	< Rp2.000.000	Menikah
82	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	PNS	>Rp4.000.000	Belum menikah
83	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	PNS	< Rp2.000.000	Menikah
84	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	Swasta	Rp2.000.000 – Rp4.000.000	Ceraai
85	Perempuan	34 – 38 tahun	SMP	Buruh	< Rp2.000.000	Belum menikah
86	Perempuan	39 - 44 tahun	S1	Wiraswasta	Rp2.000.000 – Rp4.000.000	Menikah
87	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000	Belum menikah
88	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	BUMN	Rp2.000.000 – Rp4.000.000	Ceraai
89	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	Wiraswasta	< Rp2.000.000	Belum menikah
90	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000	Ceraai
91	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Lainnya	< Rp2.000.000	Belum menikah
92	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	Wiraswasta	>Rp4.000.000	Belum menikah
93	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	Wiraswasta	< Rp2.000.000	Belum menikah
94	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000	Ceraai
95	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	PNS	>Rp4.000.000	Menikah
96	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	PNS	< Rp2.000.000	Menikah
97	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	Swasta	< Rp2.000.000	Menikah
98	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	Swasta	Rp2.000.000 – Rp4.000.000	Menikah
99	Laki-Laki	34 – 38 tahun	SMP	Buruh	< Rp2.000.000	Menikah
100	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	PNS	< Rp2.000.000	Ceraai
101	Laki-Laki	34 – 38 tahun	SMP	Buruh	< Rp2.000.000	Belum menikah
102	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	PNS	>Rp4.000.000	Menikah
103	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000	Menikah
104	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	Swasta	Rp2.000.000 – Rp4.000.000	Ceraai
105	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	PNS	Rp2.000.000 – Rp4.000.000	Belum menikah
106	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	Lainnya	< Rp2.000.000	Belum menikah
107	Laki-Laki	29 - 33 tahun	SMA	Buruh	< Rp2.000.000	Menikah
108	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	BUMN	< Rp2.000.000	Ceraai
109	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	PNS	>Rp4.000.000	Menikah
110	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Wiraswasta	Rp2.000.000 – Rp4.000.000	Belum menikah
111	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	Lainnya	>Rp4.000.000	Menikah
112	Perempuan	39 - 44 tahun	SMP	Buruh	< Rp2.000.000	Belum menikah
113	Perempuan	29 - 33 tahun	SMA	Buruh	< Rp2.000.000	Menikah
114	Perempuan	34 – 38 tahun	SMA	Buruh	< Rp2.000.000	Menikah
115	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Lainnya	< Rp2.000.000	Menikah

116	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Swasta	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Belum menikah
117	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	BUMN	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Cerai
118	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Lainnya	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Cerai
119	Perempuan	39 - 44 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Belum menikah
120	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	BUMN	< Rp2.000.000		Cerai
121	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Menikah
122	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	PNS	< Rp2.000.000		Cerai
123	Perempuan	39 - 44 tahun	S1	Swasta	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Menikah
124	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000		Menikah
125	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	Lainnya	>Rp4.000.000		Menikah
126	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	Swasta	< Rp2.000.000		Menikah
127	Perempuan	39 - 44 tahun	S1	PNS	>Rp4.000.000		Cerai
128	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	Wiraswasta	>Rp4.000.000		Cerai
129	Perempuan	39 - 44 tahun	S1	Swasta	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Menikah
130	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Menikah
131	Perempuan	29 - 33 tahun	SMP	Buruh	< Rp2.000.000		Cerai
132	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Lainnya	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Belum menikah
133	Perempuan	29 - 33 tahun	SMP	Buruh	< Rp2.000.000		Menikah
134	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	BUMN	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Cerai
135	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Menikah
136	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Lainnya	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Belum menikah
137	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	Wiraswasta	>Rp4.000.000		Cerai
138	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	BUMN	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Belum menikah
139	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	Bumd	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Menikah
140	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	Lainnya	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Menikah
141	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000		Belum menikah
142	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	Wiraswasta	>Rp4.000.000		Belum menikah
143	Laki-Laki	29 - 33 tahun	SMP	Buruh	< Rp2.000.000		Cerai
144	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	Wiraswasta	>Rp4.000.000		Cerai
145	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000		Belum menikah
146	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	Swasta	< Rp2.000.000		Belum menikah
147	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	PNS	< Rp2.000.000		Cerai
148	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	Swasta	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Cerai
149	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	PNS	< Rp2.000.000		Belum menikah
150	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	PNS	Rp2.000.000 Rp4.000.000	–	Cerai

151	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	PNS	Rp2.000.000 Rp4.000.000 –	Menikah
152	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	PNS	Rp2.000.000 Rp4.000.000 –	Menikah
153	Laki-Laki	34 – 38 tahun	SMP	Buruh	< Rp2.000.000	Menikah
154	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	Lainnya	>Rp4.000.000	Menikah
155	Laki-Laki	29 - 33 tahun	SMP	Buruh	< Rp2.000.000	Menikah
156	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	Swasta	Rp2.000.000 Rp4.000.000 –	Cerai
157	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	Lainnya	< Rp2.000.000	Cerai
158	Laki-Laki	34 – 38 tahun	SMA	Buruh	< Rp2.000.000	Menikah
159	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	Wiraswasta	< Rp2.000.000	Belum menikah
160	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	Lainnya	>Rp4.000.000	Belum menikah
161	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	Wiraswasta	>Rp4.000.000	Cerai
162	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	Wiraswasta	>Rp4.000.000	Menikah
163	Laki-Laki	29 - 33 tahun	SMA	Buruh	< Rp2.000.000	Menikah
164	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	BUMN	Rp2.000.000 Rp4.000.000 –	Belum menikah
165	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	Wiraswasta	Rp2.000.000 Rp4.000.000 –	Cerai
166	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	BUMN	Rp2.000.000 Rp4.000.000 –	Cerai
167	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000	Menikah
168	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000	Menikah
169	Perempuan	39 - 44 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000	Menikah
170	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000	Menikah
171	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000	Menikah
172	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000	Belum menikah
173	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000	Menikah
174	Laki-Laki	34 – 38 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000	Menikah
175	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000	Menikah
176	Laki-Laki	29 - 33 tahun	S1	Swasta	>Rp4.000.000	Belum menikah
177	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	BUMN	Rp2.000.000 Rp4.000.000 –	Cerai
178	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000	Menikah
179	Perempuan	29 - 33 tahun	S1	Lainnya	Rp2.000.000 Rp4.000.000 –	Belum menikah
180	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	Wiraswasta	>Rp4.000.000	Cerai
181	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	BUMN	Rp2.000.000 Rp4.000.000 –	Belum menikah
182	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	Wiraswasta	< Rp2.000.000	Belum menikah
183	Perempuan	34 – 38 tahun	S1	BUMN	>Rp4.000.000	Cerai
184	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	PNS	>Rp4.000.000	Menikah
185	Laki-Laki	39 - 44 tahun	S1	PNS	< Rp2.000.000	Menikah

Data variabel workload

Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	total
1	2	4	2	4	2	5	2	4	3	1	29
2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
3	1	4	5	2	4	4	5	4	4	3	36
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
6	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	38
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
8	3	3	3	2	3	4	3	3	5	5	34
9	2	4	2	2	4	4	2	4	3	3	30
10	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	22
11	2	3	4	4	4	5	4	3	5	3	37
12	4	5	5	3	5	4	5	5	3	4	43
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4	39
17	3	2	3	2	2	4	3	2	4	4	29
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
19	4	3	2	4	3	5	2	3	3	3	32
20	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	46
23	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	46
24	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
27	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
28	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	19
29	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	28
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
32	5	4	5	4	1	5	5	4	5	5	43
33	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
34	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	37
35	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
36	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	27
39	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	26
40	3	5	3	2	5	4	3	5	3	2	35
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
42	5	5	2	3	5	4	2	5	4	3	38
43	3	5	3	3	4	5	3	5	4	3	38

44	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	42
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	3	4	3	3	4	5	3	4	4	3	36
47	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	38
48	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	42
49	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	34
50	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	34
51	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	38
52	3	5	3	3	4	5	3	5	3	4	38
53	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
54	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	41
55	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	36
56	3	5	4	4	5	4	4	5	3	3	40
57	3	5	3	4	4	5	3	5	4	3	39
58	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	42
59	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	39
60	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	40
61	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	42
62	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	35
63	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	44
64	3	5	4	1	4	5	4	5	4	1	36
65	4	5	4	1	4	5	4	5	4	5	41
66	4	5	5	5	4	4	5	5	4	1	42
67	1	5	3	5	4	3	3	5	4	5	38
68	2	5	1	2	4	3	1	5	4	5	32
69	3	4	2	4	4	2	2	4	1	3	29
70	3	3	5	1	5	4	5	3	4	5	38
71	2	1	3	1	5	2	3	1	4	5	27
72	5	5	2	4	1	1	2	5	2	3	30
73	5	2	5	3	4	3	5	2	5	3	37
74	5	2	3	3	4	5	3	2	2	2	31
75	3	5	5	2	5	2	5	5	2	5	39
76	4	4	1	3	1	4	1	4	2	2	26
77	4	1	4	4	2	5	4	1	3	3	31
78	2	3	4	3	1	3	4	3	1	2	26
79	3	2	5	4	1	2	5	2	5	2	31
80	4	2	2	5	5	5	2	2	5	1	33
81	5	1	2	2	2	1	2	1	4	3	23
82	5	4	3	1	1	2	3	4	5	1	29
83	3	5	4	2	1	4	4	5	3	5	36
84	5	3	2	1	3	2	2	3	1	4	26
85	4	5	4	4	2	2	4	5	4	5	39
86	5	4	1	3	1	5	1	4	4	2	30
87	4	2	4	4	1	2	4	2	3	3	29
88	3	4	3	3	5	4	3	4	3	1	33

89	5	4	2	2	5	1	2	4	3	3	31
90	2	1	3	1	1	1	3	1	2	4	19
91	2	1	1	2	4	1	1	1	2	5	20
92	3	5	1	4	2	2	1	5	2	3	28
93	2	2	2	3	3	4	2	2	4	2	26
94	2	1	3	2	3	2	3	1	4	3	24
95	4	1	2	4	5	1	2	1	1	4	25
96	3	4	3	1	4	5	3	4	1	5	33
97	3	3	1	5	2	2	1	3	2	5	27
98	5	4	5	1	2	1	5	4	5	4	36
99	4	4	5	4	1	2	5	4	4	1	34
100	3	3	2	5	1	4	2	3	4	2	29
101	2	4	4	4	1	5	4	4	4	3	35
102	3	4	1	5	3	1	1	4	4	3	29
103	3	3	5	4	5	3	5	3	3	2	36
104	1	1	3	1	1	5	3	1	1	2	19
105	1	1	3	5	5	1	3	1	2	2	24
106	1	4	2	5	2	2	2	4	3	2	27
107	3	5	1	1	5	1	1	5	1	5	28
108	1	3	5	4	3	3	5	3	3	3	33
109	2	4	4	5	3	4	4	4	3	1	34
110	1	4	3	5	2	3	3	4	1	2	28
111	2	3	5	5	4	3	5	3	3	2	35
112	5	1	1	1	5	4	1	1	4	3	26
113	5	1	4	2	5	3	4	1	2	5	32
114	4	2	2	4	4	4	2	2	1	1	26
115	3	1	1	2	5	3	1	1	5	2	24
116	5	4	3	5	1	4	3	4	1	3	33
117	3	2	1	3	1	1	1	2	4	1	19
118	3	3	4	1	3	5	4	3	4	5	35
119	1	2	3	5	3	1	3	2	4	2	26
120	1	2	4	4	1	2	4	2	3	1	24
121	4	1	3	3	1	2	3	1	4	5	27
122	3	3	5	2	4	1	5	3	2	2	30
123	1	1	1	2	1	5	1	1	4	2	19
124	3	4	1	3	4	5	1	4	2	3	30
125	5	5	1	2	1	5	1	5	1	5	31
126	1	3	2	4	4	1	2	3	2	5	27
127	2	2	1	3	4	5	1	2	4	5	29
128	2	5	3	3	5	3	3	5	4	3	36
129	2	1	4	5	5	2	4	1	5	5	34
130	1	4	4	4	1	1	4	4	5	3	31
131	4	1	4	3	3	5	4	1	3	2	30
132	5	5	5	5	4	2	5	5	2	5	43
133	1	4	5	4	2	2	5	4	5	4	36

[illegible]

179	1	4	5	2	4	4	5	4	4	3	36
180	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
181	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
182	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	38
183	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
184	3	3	3	2	3	4	3	3	5	5	34
185	5	1	1	3	2	4	1	1	3	1	22

Data variabel role conflict

Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
1	5	4	5	4	1	4	5	2	4	34
2	2	3	2	4	1	1	2	4	3	22
3	5	2	4	4	2	4	4	2	2	29
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
7	5	4	4	3	2	3	5	5	4	35
8	2	2	2	1	2	1	2	2	2	16
9	4	5	4	2	2	2	4	4	4	31
10	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17
11	1	1	1	1	1	1	1	3	1	11
12	1	2	1	3	1	1	1	2	2	14
13	3	1	3	2	2	1	3	2	1	18
14	4	4	4	3	3	2	4	3	4	31
15	3	4	3	3	2	3	3	4	4	29
16	2	2	2	2	1	1	2	3	2	17
17	2	2	2	2	2	3	2	3	2	20
18	2	1	2	2	1	1	2	3	1	15
19	2	3	2	4	1	1	2	5	3	23
20	3	3	3	3	1	1	3	5	3	25
21	2	3	2	3	2	2	2	4	3	23
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
24	1	1	1	1	2	1	1	3	1	12
25	2	2	2	2	2	3	2	4	2	21
26	2	3	2	2	2	3	2	2	3	21
27	5	3	5	5	5	5	5	3	3	39
28	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17
29	4	4	4	2	2	2	4	4	4	30
30	4	4	4	2	4	2	4	4	4	32
31	2	1	2	3	1	1	2	2	1	15
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
33	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17
34	2	2	2	1	1	2	2	5	2	19
35	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19
36	2	4	2	4	4	2	2	4	4	28
37	5	5	5	3	2	3	5	3	5	36
38	2	4	2	3	2	2	2	2	4	23
39	2	3	2	3	2	2	2	2	3	21
40	2	4	2	4	1	2	2	5	4	26
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
42	3	4	3	4	1	2	3	3	4	27
43	4	3	4	2	1	2	4	4	3	27

44	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17
45	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19
46	2	4	2	3	1	2	2	5	4	25
47	2	2	2	1	1	2	2	4	2	18
48	3	3	3	5	2	1	3	4	3	27
49	3	2	3	1	1	1	3	3	2	19
50	4	3	4	4	2	3	4	4	3	31
51	2	3	2	4	1	3	2	5	3	25
52	2	2	2	2	1	3	2	5	2	21
53	3	2	3	2	2	2	3	2	2	21
54	3	3	3	2	1	2	3	5	3	25
55	3	2	3	3	2	2	3	4	2	24
56	4	3	4	2	2	2	4	4	3	28
57	3	4	3	2	2	1	3	5	4	27
58	4	4	4	4	2	4	4	5	4	35
59	2	2	2	2	2	2	2	5	2	21
60	4	3	4	4	1	1	4	3	3	27
61	3	3	3	4	1	1	3	4	3	25
62	3	3	3	4	2	3	3	3	3	27
63	3	4	3	3	2	4	3	5	4	31
64	3	4	3	3	2	1	3	5	4	28
65	3	4	3	3	2	1	3	5	4	28
66	4	2	4	5	2	4	4	4	2	31
67	1	2	1	5	2	5	1	4	2	23
68	2	5	2	2	2	2	2	4	5	26
69	5	5	5	2	3	1	5	4	5	35
70	4	3	4	2	4	5	4	3	3	32
71	2	3	2	1	1	2	2	3	3	19
72	3	3	3	2	2	4	3	3	3	26
73	5	3	5	4	1	2	5	2	3	30
74	2	3	2	4	5	3	2	3	3	27
75	4	3	4	3	3	2	4	4	3	30
76	3	3	3	3	3	1	3	3	3	25
77	2	3	2	2	5	1	2	2	3	22
78	5	3	5	4	1	5	5	1	3	32
79	2	4	2	5	2	5	2	4	4	30
80	3	4	3	4	4	2	3	2	4	29
81	3	3	3	2	5	1	3	2	3	25
82	4	4	4	3	1	5	4	1	4	30
83	1	3	1	2	1	2	1	1	3	15
84	1	5	1	1	3	2	1	1	5	20
85	2	1	2	1	5	4	2	4	1	22
86	4	5	4	5	5	2	4	1	5	35
87	3	3	3	4	5	4	3	2	3	30
88	4	2	4	3	2	2	4	5	2	28

89	4	4	4	3	5	3	4	1	4	32
90	5	1	5	3	3	4	5	4	1	31
91	5	1	5	4	1	2	5	2	1	26
92	1	4	1	3	3	3	1	5	4	25
93	1	1	1	3	1	2	1	5	1	16
94	2	2	2	4	4	5	2	5	2	28
95	1	5	1	4	1	2	1	4	5	24
96	3	4	3	3	5	3	3	5	4	33
97	1	2	1	3	3	2	1	4	2	19
98	1	3	1	3	2	5	1	3	3	22
99	2	3	2	1	4	1	2	5	3	23
100	4	2	4	5	2	2	4	3	2	28
101	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
102	2	3	2	3	3	4	2	3	3	25
103	3	4	3	1	4	1	3	3	4	26
104	3	4	3	2	5	3	3	1	4	28
105	3	1	3	4	5	1	3	1	1	22
106	4	3	4	3	3	3	4	3	3	30
107	3	3	3	5	4	2	3	1	3	27
108	1	4	1	5	4	3	1	1	4	24
109	4	1	4	1	3	5	4	5	1	28
110	1	4	1	2	3	2	1	1	4	19
111	2	4	2	4	3	3	2	1	4	25
112	3	3	3	1	3	4	3	5	3	28
113	3	4	3	2	5	5	3	4	4	33
114	4	5	4	3	4	1	4	2	5	32
115	3	2	3	5	1	3	3	2	2	24
116	5	4	5	3	3	2	5	4	4	35
117	1	3	1	3	3	5	1	4	3	24
118	3	3	3	2	1	1	3	5	3	24
119	4	3	4	5	1	2	4	3	3	29
120	3	3	3	1	1	1	3	4	3	22
121	5	2	5	5	4	1	5	4	2	33
122	4	4	4	5	5	5	4	2	4	37
123	5	3	5	1	4	4	5	5	3	35
124	2	4	2	4	2	2	2	2	4	24
125	2	4	2	1	1	4	2	5	4	25
126	1	2	1	3	4	2	1	4	2	20
127	4	5	4	1	2	5	4	2	5	32
128	1	2	1	3	2	4	1	1	2	17
129	4	5	4	1	4	2	4	3	5	32
130	5	3	5	4	5	4	5	5	3	39
131	4	5	4	3	5	5	4	1	5	36
132	4	1	4	1	3	3	4	1	1	22
133	5	2	5	4	4	5	5	5	2	37

134	5	2	5	1	2	4	5	5	2	31
135	3	4	3	4	4	1	3	3	4	29
136	5	3	5	4	2	1	5	3	3	31
137	4	2	4	1	3	2	4	1	2	23
138	3	5	3	4	3	4	3	1	5	31
139	5	1	5	3	1	3	5	3	1	27
140	4	4	4	5	3	3	4	4	4	35
141	5	4	5	5	3	2	5	5	4	38
142	2	3	2	2	4	5	2	2	3	25
143	1	2	1	4	2	2	1	2	2	17
144	2	4	2	3	3	1	2	2	4	23
145	5	1	5	3	3	5	5	1	1	29
146	5	5	5	3	2	5	5	1	5	36
147	3	5	3	5	2	3	3	4	5	33
148	3	5	3	3	5	4	3	2	5	33
149	1	3	1	3	4	4	1	5	3	25
150	5	5	5	5	2	4	5	1	5	37
151	1	5	1	2	1	2	1	5	5	23
152	4	1	4	3	3	4	4	1	1	25
153	1	4	1	5	1	1	1	3	4	21
154	4	3	4	4	3	3	4	1	3	29
155	2	1	2	5	4	2	2	5	1	24
156	2	2	2	5	5	1	2	4	2	25
157	1	1	1	4	2	2	1	2	1	15
158	1	5	1	5	2	3	1	5	5	28
159	4	5	4	4	5	5	4	1	5	37
160	2	5	2	2	1	1	2	3	5	23
161	4	5	4	3	4	2	4	3	5	34
162	5	1	5	1	2	4	5	1	1	25
163	4	5	4	2	4	4	4	1	5	33
164	2	4	2	1	1	4	2	5	4	25
165	1	2	1	4	2	5	1	2	2	20
166	4	2	4	5	3	4	4	5	2	33
167	4	1	4	4	2	3	4	4	1	27
168	4	5	4	1	2	5	4	4	5	34
169	4	5	4	5	2	1	4	4	5	34
170	5	2	5	2	2	5	5	4	2	32
171	3	3	3	3	2	5	3	4	3	29
172	2	1	2	3	2	5	2	4	1	22
173	4	3	4	2	2	2	4	5	3	29
174	5	1	5	1	2	1	5	2	1	23
175	3	3	3	2	2	1	3	3	3	23
176	2	4	2	5	2	1	2	3	4	25
177	5	4	5	4	1	4	5	2	4	34
178	2	3	2	4	1	1	2	4	3	22

179	4	2	4	4	2	4	4	2	2	28
180	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
181	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
182	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
183	4	4	4	3	2	3	4	5	4	33
184	2	2	2	1	2	1	2	2	2	16
185	4	4	4	2	2	2	4	4	4	30

Data variabel work-life balance

Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL
1	5	4	4	5	3	5	3	5	34
2	3	3	2	3	4	4	4	4	27
3	4	4	4	4	2	2	2	2	24
4	4	4	4	4	4	5	5	5	35
5	2	2	2	2	3	2	3	2	18
6	1	1	5	1	1	5	1	5	20
7	2	2	1	2	4	4	4	4	23
8	4	4	4	4	4	4	5	5	34
9	5	4	4	4	3	3	3	3	29
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	5	5	5	5	36
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	1	1	1	1	2	2	2	2	12
14	2	2	3	2	3	3	3	3	21
15	1	1	2	1	4	4	4	4	21
16	2	2	3	2	5	3	5	3	25
17	4	4	3	4	3	3	3	3	27
18	3	3	2	3	4	4	4	4	27
19	2	2	3	2	4	4	4	4	25
20	3	3	1	3	5	5	5	5	30
21	1	1	2	1	3	3	3	3	17
22	1	1	1	1	1	5	1	5	16
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	5	5	3	5	5	5	5	5	38
25	2	2	2	2	4	4	4	4	24
26	3	3	2	3	3	3	3	3	23
27	2	2	2	2	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	2	2	4	2	3	3	3	3	22
30	2	2	2	2	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	5	5	5	5	36
33	1	1	1	1	5	2	5	2	18
34	2	2	4	2	4	5	4	5	28
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	2	2	2	2	4	4	4	4	24
37	1	1	4	1	1	1	1	1	11
38	2	2	4	2	3	2	3	2	20
39	2	2	4	2	3	3	3	3	22
40	2	2	3	2	1	4	1	4	19
41	4	4	4	4	2	2	2	2	24
42	1	1	2	1	1	4	1	4	15
43	2	2	1	2	2	4	2	4	19

44	2	2	2	2	3	3	3	3	20
45	2	2	2	2	4	4	4	4	24
46	2	2	2	2	1	3	1	3	16
47	2	2	2	2	1	4	1	4	18
48	2	2	3	2	2	1	2	1	15
49	2	2	3	2	4	4	4	4	25
50	3	3	2	3	2	3	2	3	21
51	2	2	2	2	1	5	1	5	20
52	2	2	2	2	2	5	2	5	22
53	4	4	3	4	4	4	4	4	31
54	2	2	3	2	2	4	2	4	21
55	2	2	2	2	2	5	2	5	22
56	2	2	2	2	1	4	1	4	18
57	1	1	2	1	2	4	2	4	17
58	2	2	2	2	2	4	2	4	20
59	2	2	1	2	3	4	3	4	21
60	2	2	3	2	3	3	3	3	21
61	2	2	3	2	4	4	4	4	25
62	3	3	2	3	4	4	4	4	27
63	2	2	1	2	2	4	2	4	19
64	2	2	1	2	2	4	2	4	19
65	2	2	1	2	2	4	2	4	19
66	2	2	2	2	2	4	2	4	20
67	2	2	5	2	2	4	2	4	23
68	2	2	5	2	2	4	2	4	23
69	1	1	2	1	1	4	1	4	15
70	2	2	2	2	3	5	3	5	24
71	4	4	1	4	5	3	5	3	29
72	1	1	2	1	4	5	4	5	23
73	3	3	1	3	3	5	3	5	26
74	5	5	5	5	4	3	4	3	34
75	5	5	4	5	3	3	3	3	31
76	4	4	3	4	3	2	3	2	25
77	3	3	2	3	1	2	1	2	17
78	2	2	4	2	1	1	1	1	14
79	2	2	2	2	4	2	4	2	20
80	5	5	3	5	3	1	3	1	26
81	5	5	2	5	1	2	1	2	23
82	4	4	4	4	1	3	1	3	24
83	5	5	5	5	1	1	1	1	24
84	4	4	1	4	4	1	4	1	23
85	4	4	4	4	2	4	2	4	28
86	3	3	5	3	1	2	1	2	20
87	5	5	5	5	2	3	2	3	30
88	5	5	2	5	2	1	2	1	23

89	3	3	4	3	2	1	2	1	19
90	3	3	1	3	5	4	5	4	28
91	3	3	4	3	4	1	4	1	23
92	2	2	4	2	3	3	3	3	22
93	1	1	2	1	3	4	3	4	19
94	4	4	5	4	4	5	4	5	35
95	4	4	5	4	2	5	2	5	31
96	3	3	4	3	2	1	2	1	19
97	2	2	3	2	2	4	2	4	21
98	3	3	4	3	1	1	1	1	17
99	4	4	2	4	1	4	1	4	24
100	2	2	3	2	3	4	3	4	23
101	2	2	3	2	4	5	4	5	27
102	3	3	3	3	5	4	5	4	30
103	1	1	2	1	1	2	1	2	11
104	3	3	3	3	3	5	3	5	28
105	4	4	3	4	2	4	2	4	27
106	3	3	3	3	1	3	1	3	20
107	2	2	5	2	1	5	1	5	23
108	4	4	1	4	4	5	4	5	31
109	3	3	5	3	4	3	4	3	28
110	1	1	4	1	2	1	2	1	13
111	2	2	5	2	3	3	3	3	23
112	2	2	1	2	3	3	3	3	19
113	5	5	5	5	4	4	4	4	36
114	2	2	1	2	4	5	4	5	25
115	4	4	5	4	2	5	2	5	31
116	4	4	4	4	5	3	5	3	32
117	4	4	3	4	4	3	4	3	29
118	2	2	5	2	3	1	3	1	19
119	3	3	5	3	1	2	1	2	20
120	2	2	2	2	2	2	2	2	16
121	2	2	3	2	2	1	2	1	15
122	5	5	4	5	1	1	1	1	23
123	1	1	3	1	2	2	2	2	14
124	3	3	3	3	3	1	3	1	20
125	2	2	4	2	4	4	4	4	26
126	4	4	4	4	5	4	5	4	34
127	1	1	1	1	1	1	1	1	8
128	2	2	2	2	5	3	5	3	24
129	2	2	4	2	5	4	5	4	28
130	1	1	1	1	5	1	5	1	16
131	1	1	5	1	5	3	5	3	24
132	1	1	5	1	2	3	2	3	18
133	5	5	1	5	4	5	4	5	34

134	2	2	2	2	1	5	1	5	20
135	1	1	2	1	2	5	2	5	19
136	2	2	4	2	1	2	1	2	16
137	2	2	2	2	5	3	5	3	24
138	3	3	4	3	4	4	4	4	29
139	2	2	2	2	2	1	2	1	14
140	4	4	4	4	3	4	3	4	30
141	2	2	4	2	3	5	3	5	26
142	5	5	3	5	5	1	5	1	30
143	2	2	4	2	5	1	5	1	22
144	5	5	1	5	5	4	5	4	34
145	3	3	1	3	3	1	3	1	18
146	4	4	5	4	2	3	2	3	27
147	1	1	2	1	4	1	4	1	15
148	4	4	3	4	5	3	5	3	31
149	5	5	3	5	5	1	5	1	30
150	1	1	5	1	1	4	1	4	18
151	2	2	5	2	3	5	3	5	27
152	3	3	3	3	2	1	2	1	18
153	2	2	1	2	4	1	4	1	17
154	5	5	2	5	3	5	3	5	33
155	3	3	3	3	4	1	4	1	22
156	5	5	4	5	4	3	4	3	33
157	2	2	4	2	1	1	1	1	14
158	3	3	4	3	4	4	4	4	29
159	2	2	1	2	5	5	5	5	27
160	4	4	4	4	3	2	3	2	26
161	3	3	1	3	1	1	1	1	14
162	1	1	2	1	3	1	3	1	13
163	2	2	4	2	5	1	5	1	22
164	3	3	3	3	5	5	5	5	32
165	4	4	4	4	5	5	5	5	36
166	1	1	2	1	1	5	1	5	17
167	4	4	1	4	2	4	2	4	25
168	5	5	1	5	2	3	2	3	26
169	4	4	5	4	2	5	2	5	31
170	5	5	4	5	2	5	2	5	33
171	4	4	1	4	2	3	2	3	23
172	1	1	3	1	2	1	2	1	12
173	1	1	2	1	2	2	2	2	13
174	1	1	2	1	2	3	2	3	15
175	1	1	4	1	2	5	2	5	21
176	1	1	1	1	2	4	2	4	16
177	4	4	4	4	3	5	3	5	32
178	3	3	2	3	4	4	4	4	27

179	4	4	4	4	2	2	2	2	24
180	4	4	4	4	4	5	4	5	34
181	2	2	2	2	3	2	3	2	18
182	1	1	5	1	1	5	1	5	20
183	2	2	1	2	4	4	4	4	23
184	4	4	4	4	4	4	4	4	32
185	4	4	4	4	3	3	3	3	28

Data variabel work stress

Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
1	3	1	4	3	3	3	1	1	2	3	24
2	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	40
3	2	2	2	4	5	5	2	4	4	4	34
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	4	4	4	3	3	3	5	4	3	3	36
6	5	5	1	5	5	1	5	1	5	5	38
7	3	3	5	5	5	4	3	4	4	5	41
8	2	2	4	1	1	2	2	1	1	1	17
9	2	4	5	3	3	4	4	2	3	3	33
10	2	2	2	5	4	3	2	2	2	4	28
11	3	3	5	3	3	1	3	2	1	3	27
12	2	1	3	1	1	4	1	1	3	1	18
13	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	32
14	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	38
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
16	4	4	3	2	2	3	4	3	2	2	29
17	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	27
18	3	4	5	5	5	1	4	2	4	5	38
19	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	31
20	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	41
21	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	38
22	5	5	5	1	1	1	5	1	3	1	28
23	4	4	5	5	5	5	4	1	5	5	43
24	2	2	4	3	3	4	2	3	1	3	27
25	4	4	4	4	5	4	4	2	5	4	40
26	4	5	4	3	3	2	5	2	3	3	34
27	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
29	4	4	4	2	2	3	4	4	3	2	32
30	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
31	4	4	4	1	1	2	4	2	1	1	24
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	5	5	3	3	5	5	5	4	3	43
35	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	22
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
38	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28
39	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	26
40	5	4	3	5	5	1	4	5	4	5	41
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
42	4	5	4	4	4	3	5	3	5	4	41
43	4	5	4	4	4	3	5	3	5	4	41

44	4	4	5	5	5	2	4	4	4	5	42
45	2	2	4	4	4	2	2	3	2	4	29
46	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	45
47	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	44
48	4	5	4	3	3	1	5	3	2	3	33
49	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	36
50	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	27
51	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	43
52	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	42
53	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	32
54	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	43
55	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	45
56	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	42
57	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	41
58	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	43
59	4	5	4	5	5	3	5	3	4	5	43
60	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	34
61	5	5	4	3	3	4	5	4	3	3	39
62	3	4	4	2	2	3	4	3	1	2	28
63	4	5	3	5	5	1	5	1	4	5	38
64	4	5	2	5	5	3	5	2	4	5	40
65	4	5	4	5	5	3	5	1	4	5	41
66	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
67	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	35
68	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
69	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	41
70	3	3	2	5	5	5	3	4	2	5	37
71	1	4	4	2	2	4	4	2	4	2	29
72	5	5	1	4	4	2	5	5	2	4	37
73	2	4	4	1	1	1	4	1	4	1	23
74	1	5	3	2	2	4	5	3	5	2	32
75	5	2	2	4	4	2	2	1	4	4	30
76	3	1	3	2	2	1	1	4	3	2	22
77	2	4	2	4	4	3	4	2	2	4	31
78	1	5	1	5	5	3	5	4	2	5	36
79	4	2	1	1	1	3	2	4	3	1	22
80	2	1	4	2	2	4	1	4	3	2	25
81	1	1	3	4	4	4	1	4	5	4	31
82	3	4	5	2	2	1	4	4	2	2	29
83	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	37
84	3	5	3	4	4	2	5	4	2	4	36
85	1	5	4	3	3	2	5	4	3	3	33
86	4	3	1	2	2	3	3	4	3	2	27
87	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	15
88	1	4	1	4	4	3	4	4	4	4	33

89	3	4	5	4	4	1	4	4	5	4	38
90	1	5	3	2	2	1	5	4	2	2	27
91	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	30
92	5	1	4	2	2	3	1	4	1	2	25
93	2	5	1	1	1	2	5	4	3	1	25
94	2	5	4	4	4	5	5	4	1	4	38
95	5	1	5	5	5	3	1	3	1	5	34
96	5	2	2	1	1	1	2	2	1	1	18
97	3	5	5	4	4	4	5	5	2	4	41
98	1	1	2	3	3	5	1	4	1	3	24
99	4	5	3	5	5	2	5	5	3	5	42
100	1	5	4	4	4	2	5	5	4	4	38
101	1	5	5	1	1	3	5	5	4	1	31
102	5	1	4	2	2	3	1	5	5	2	30
103	3	1	5	1	1	5	1	1	5	1	24
104	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	41
105	2	3	4	5	5	5	3	2	3	5	37
106	2	1	2	4	4	3	1	4	1	4	26
107	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	19
108	4	3	4	5	5	3	3	5	1	5	38
109	4	1	1	2	2	1	1	2	4	2	20
110	4	2	2	1	1	4	2	1	4	1	22
111	5	1	2	5	5	4	1	5	1	5	34
112	1	1	2	3	3	1	1	3	1	3	19
113	2	1	5	5	5	5	1	5	5	5	39
114	4	3	2	2	2	2	3	5	5	2	30
115	4	5	4	5	5	4	5	3	2	5	42
116	5	2	2	1	1	2	2	5	5	1	26
117	2	3	5	5	5	3	3	1	4	5	36
118	4	5	2	2	2	3	5	3	1	2	29
119	3	4	3	3	3	2	4	3	1	3	29
120	2	5	3	3	3	5	5	1	4	3	34
121	5	2	5	2	2	4	2	2	4	2	30
122	1	1	2	2	2	3	1	4	5	2	23
123	3	5	4	5	5	3	5	1	3	5	39
124	4	2	1	3	3	1	2	3	4	3	26
125	2	2	2	2	2	1	2	5	4	2	24
126	4	3	5	4	4	2	3	1	3	4	33
127	4	2	1	3	3	4	2	1	4	3	27
128	5	4	4	5	5	4	4	3	1	5	40
129	4	4	5	4	4	3	4	1	1	4	34
130	5	3	1	2	2	4	3	1	3	2	26
131	2	1	2	4	4	1	1	5	3	4	27
132	2	4	2	1	1	3	4	3	4	1	25
133	3	4	2	3	3	5	4	5	4	3	36

134	3	5	2	2	2	1	5	3	3	2	28
135	5	5	2	3	3	2	5	4	5	3	37
136	3	5	5	1	1	2	5	3	4	1	30
137	1	4	5	3	3	1	4	5	3	3	32
138	1	2	1	1	1	5	2	1	4	1	19
139	3	5	5	3	3	2	5	3	2	3	34
140	1	2	5	2	2	3	2	2	3	2	24
141	3	1	3	1	1	3	1	1	5	1	20
142	4	1	2	2	2	4	1	4	4	2	26
143	5	2	2	2	2	2	2	3	5	2	27
144	5	3	1	5	5	1	3	4	3	5	35
145	3	5	3	4	4	4	5	3	3	4	38
146	4	5	2	2	2	1	5	1	1	2	25
147	1	5	4	1	1	3	5	5	3	1	29
148	4	4	2	2	2	3	4	2	1	2	26
149	1	3	1	4	4	1	3	5	5	4	31
150	4	5	3	3	3	2	5	1	3	3	32
151	5	1	5	2	2	3	1	2	1	2	24
152	4	4	4	2	2	5	4	3	5	2	35
153	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1	15
154	1	1	5	5	5	5	1	4	2	5	34
155	3	3	1	1	1	5	3	1	1	1	20
156	3	1	2	5	5	3	1	4	1	5	30
157	5	5	1	5	5	1	5	5	4	5	41
158	5	2	2	4	4	1	2	1	1	4	26
159	4	2	1	3	3	2	2	2	2	3	24
160	5	4	2	2	2	2	4	3	4	2	30
161	4	4	1	4	4	5	4	5	2	4	37
162	5	4	4	2	2	2	4	4	3	2	32
163	2	4	1	4	4	5	4	1	1	4	30
164	1	1	4	2	2	2	1	4	3	2	22
165	5	3	1	2	2	4	3	1	3	2	26
166	1	2	4	5	5	4	2	1	4	5	33
167	4	4	5	1	1	1	4	5	5	1	31
168	4	4	5	4	4	1	4	2	3	4	35
169	4	4	5	1	1	3	4	2	4	1	29
170	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	44
171	4	4	5	5	5	3	4	5	2	5	42
172	4	4	3	4	4	1	4	5	4	4	37
173	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	34
174	4	4	5	4	4	5	4	5	2	4	41
175	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	40
176	4	4	1	4	4	1	4	2	5	4	33
177	3	1	4	3	3	3	1	1	2	3	24
178	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38

179	2	2	2	4	4	5	2	4	4	4	33
180	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
181	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35
182	5	5	1	5	5	1	5	1	5	5	38
183	3	3	5	5	5	4	3	4	4	5	41
184	2	2	4	1	1	2	2	1	1	1	17
185	2	4	5	3	3	4	4	2	3	3	33

Lampiran 2. Hasil SPSS

Frequencies**Statistics**

		jenis kelamin	usia	pendidikan	pekerjaan	pendapatan	status pernikahan
N	Valid	185	185	185	185	185	185
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Tabel**jenis kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	LAKI-LAKI	90	48.6	48.6	48.6
	PEREMPUAN	95	51.4	51.4	100.0
	Total	185	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29-33 tahun	79	42.7	42.7	42.7
	34-38 tahun	60	32.4	32.4	75.1
	39-44 tahun	46	24.9	24.9	100.0
	Total	185	100.0	100.0	

pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMP	10	5.4	5.4	5.4
SMA	7	3.8	3.8	9.2
D1	1	.5	.5	9.7
Valid S1	159	85.9	85.9	95.7
S2	4	2.2	2.2	97.8
LAINNYA	4	2.2	2.2	100.0
Total	185	100.0	100.0	

pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
PNS	23	12.4	12.4	12.4
SWASTA	50	27.0	27.0	39.5
WIRASWASTA	22	11.9	11.9	51.4
BURUH	15	8.1	8.1	59.5
BUMN	44	23.8	23.8	83.2
BUMD	2	1.1	1.1	84.3
LAINNYA	29	15.7	15.7	100.0
Total	185	100.0	100.0	

pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< Rp 2.000.000	40	21.6	21.6	21.6
Valid Rp 2.000.000 - Rp 4.000.000	49	26.5	26.5	48.1
Rp 4.000.000	96	51.9	51.9	100.0
Total	185	100.0	100.0	

WL9	Pearson	.160*	.125	.303*	.202*	.165*	.241*	.302*	.123	1	.186*	.502**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.029	.090	.000	.006	.025	.001	.000	.094		.011	.000
WL1	N	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185
	Pearson	.176*	.201*	.175*	.016	.255*	.066	.173*	.199*	.186*	1	.458**
	Correlation											
TOT	Sig. (2-tailed)	.017	.006	.017	.827	.000	.374	.018	.007	.011		.000
	N	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185
	Pearson	.439**	.684*	.645*	.372*	.498*	.463*	.642*	.681*	.502*	.458**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliabilitas workload

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	185	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	185	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	10

Validitas role conflict**Correlations**

		RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC9	TOTAL
RC1	Pearson	1	.183*	.997*	.168*	.193*	.286*	.998*	.032	.180*	.780**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)		.013	.000	.023	.009	.000	.000	.668	.014	.000
RC2	N	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185
	Pearson	.183*	1	.185*	.209*	.210*	.127	.187*	.095	.998*	.605**
	Correlation										
RC3	Sig. (2-tailed)	.013		.012	.004	.004	.084	.011	.197	.000	.000
	N	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185
	Pearson	.997*	.185*	1	.165*	.198*	.283*	.998*	.030	.182*	.780**
RC4	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.012		.025	.007	.000	.000	.689	.013	.000
	N	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185
RC5	Pearson	.168*	.209*	.165*	1	.155*	.157*	.165*	.050	.213*	.438**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.023	.004	.025		.035	.033	.025	.502	.004	.000
RC6	N	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185
	Pearson	.193*	.210*	.198*	.155*	1	.266*	.195*	-.101	.212*	.443**
	Correlation										
RC7	Sig. (2-tailed)	.009	.004	.007	.035		.000	.008	.170	.004	.000
	N	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185
	Pearson	.286*	.127	.283*	.157*	.266*	1	.283*	.016	.130	.501**
RC8	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.084	.000	.033	.000		.000	.824	.078	.000
	N	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185
RC9	Pearson	.998*	.187*	.998*	.165*	.195*	.283*	1	.035	.184*	.782**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.025	.008	.000		.634	.012	.000
RC10	N	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185
	Pearson	.032	.095	.030	.050	-.101	.016	.035	1	.093	.255**
	Correlation										
RC11	Sig. (2-tailed)	.668	.197	.689	.502	.170	.824	.634		.208	.000
	N	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185
	Pearson	.180*	.998*	.182*	.213*	.212*	.130	.184*	.093	1	.604**
RC12	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.013	.004	.004	.078	.012	.208		.000
	N	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185
TOT	Pearson	.780*	.605*	.780*	.438*	.443*	.501*	.782*	.255*	.604*	1
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
TOT	N	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliabilitas role conflict

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	185	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	185	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	9

Validitas work-life balance

Correlations

	WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	WLB6	WLB7	WLB8	TOTAL
Pearson	1	.997**	.260**	.998**	.222**	.040	.228**	.043	.758**
Correlation									
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.592	.002	.558	.000
N	185	185	185	185	185	185	185	185	185
Pearson	.997**	1	.256**	.998**	.224**	.036	.230**	.039	.757**
Correlation									
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.630	.002	.594	.000
N	185	185	185	185	185	185	185	185	185
Pearson	.260**	.256**	1	.258**	-.043	-.001	-.036	.002	.342**
Correlation									
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.565	.988	.631	.978	.000
N	185	185	185	185	185	185	185	185	185
Pearson	.998**	.998**	.258**	1	.223**	.041	.229**	.044	.759**
Correlation									
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.581	.002	.548	.000
N	185	185	185	185	185	185	185	185	185
Pearson	.222**	.224**	-.043	.223**	1	.158*	.997**	.161*	.606**
Correlation									
Sig. (2-tailed)	.002	.002	.565	.002		.031	.000	.029	.000
N	185	185	185	185	185	185	185	185	185
Pearson	.040	.036	-.001	.041	.158*	1	.164*	.999**	.521**
Correlation									
Sig. (2-tailed)	.592	.630	.988	.581	.031		.026	.000	.000
N	185	185	185	185	185	185	185	185	185
Pearson	.228**	.230**	-.036	.229**	.997**	.164*	1	.169*	.614**
Correlation									
Sig. (2-tailed)	.002	.002	.631	.002	.000	.026		.021	.000
N	185	185	185	185	185	185	185	185	185
Pearson	.043	.039	.002	.044	.161*	.999**	.169*	1	.526**
Correlation									
Sig. (2-tailed)	.558	.594	.978	.548	.029	.000	.021		.000
N	185	185	185	185	185	185	185	185	185
Pearson	.758**	.757**	.342**	.759**	.606**	.521**	.614**	.526**	1
Correlation									
LSig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	185	185	185	185	185	185	185	185	185

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas work-life balance

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	185	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	185	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	8

TOT	Pearson	.420**	.652**	.365**	.799**	.801**	.319*	.654**	.335**	.424**	.801**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185	185

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas work stress

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	185	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	185	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	10

Descriptif variabel penelitian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WL1	185	1	5	3.12	1.276
WL2	185	1	5	3.22	1.367
WL3	185	1	5	3.17	1.289
WL4	185	1	5	3.14	1.310
WL5	185	1	5	3.25	1.408
WL6	185	1	5	3.47	1.379
WL7	185	1	5	3.16	1.284
WL8	185	1	5	3.22	1.362
WL9	185	1	5	3.38	1.160
WL10	185	1	5	3.19	1.352
TOTAL	185	15	50	32.31	7.105
Valid N (listwise)	185				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
RC1	185	1	5	2.92	1.300
RC2	185	1	5	2.98	1.251
RC3	185	1	5	2.91	1.287
RC4	185	1	5	2.89	1.282
RC5	185	1	5	2.43	1.258
RC6	185	1	5	2.56	1.374
RC7	185	1	5	2.92	1.293
RC8	185	1	5	3.11	1.387
RC9	185	1	5	2.97	1.244
TOTAL	185	9	39	25.69	6.696
Valid N (listwise)	185				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WLB1	185	1	5	2.76	1.276
WLB2	185	1	5	2.75	1.261
WLB3	185	1	5	2.95	1.308
WLB4	185	1	5	2.76	1.268
WLB5	185	1	5	2.95	1.318
WLB6	185	1	5	3.29	1.380
WLB7	185	1	5	2.96	1.330
WLB8	185	1	5	3.30	1.384
TOTAL	185	8	40	23.71	6.395
Valid N (listwise)	185				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WS1	185	1	5	3.31	1.281
WS2	185	1	5	3.39	1.383
WS3	185	1	5	3.26	1.335
WS4	185	1	5	3.25	1.365
WS5	185	1	5	3.26	1.370
WS6	185	1	5	2.89	1.272
WS7	185	1	5	3.40	1.392
WS8	185	1	5	3.05	1.358
WS9	185	1	5	3.14	1.310
WS10	185	1	5	3.24	1.350
TOTAL	185	15	49	32.20	7.523
Valid N (listwise)	185				

Pengaruh workload, role conflict dan work stress terhadap work-life balance

Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		185
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.1029437
	Absolute	.042
Most Extreme Differences	Positive	.042
	Negative	-.022
Kolmogorov-Smirnov Z		.575
Asymp. Sig. (2-tailed)		.896

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji multikolinieritas

Variabels Entered/Removed^a

Model	Variabels Entered	Variabels Removed	Method
1	work stress, role conflict, workload ^b		Enter

a. Dependent Variabel: work-life balance

b. All requested variabels entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	workload	.869	1.150
	role conflict	.975	1.026
	work stress	.880	1.136

a. Dependent Variabel: work-life balance

Uji Heteroskedastisitas

Variabels Entered/Removed^a

Model	Variabels Entered	Variabels Removed	Method
1	work stress, role conflict, workload ^b		Enter

a. Dependent Variabel: abs

b. All requested variabels entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.137 ^a	.019	.003	3.57249

a. Predictors: (Constant), work stress, role conflict, workload

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.450	3	14.817	1.161	.326 ^b
	Residual	2310.052	181	12.763		
	Total	2354.502	184			

a. Dependent Variabel: abs

b. Predictors: (Constant), work stress, role conflict, workload

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.143	1.815		4.487	.000
	workload	-.024	.040	-.047	-.599	.550
	role conflict	-.044	.040	-.083	-1.106	.270
	work stress	-.041	.037	-.086	-1.090	.277

a. Dependent Variabel: abs

Regresi persamaan I

Variabels Entered/Removed^a

Model	Variabels Entered	Variabels Removed	Method
1	work stress, role conflict, workload ^b		Enter

a. Dependent Variabel: work-life balance

b. All requested variabels entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.299 ^a	.089	.074	6.153

a. Predictors: (Constant), work stress, role conflict, workload

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	672.567	3	224.189	5.921	.001 ^b
	Residual	6853.249	181	37.863		
	Total	7525.816	184			

a. Dependent Variabel: work-life balance

b. Predictors: (Constant), work stress, role conflict, workload

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.310	3.126		11.295	.000
	workload	-.044	.068	-.049	-.649	.517
	role conflict	-.154	.069	-.161	-2.241	.026
	work stress	-.193	.064	-.227	-3.000	.003

a. Dependent Variabel: work-life balance

Pengaruh workload dan role conflict terhadap work stress

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		185
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.05721719
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.054
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		1.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.198

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji multikolinieritas

Variabels Entered/Removed^a

Model	Variabels Entered	Variabels Removed	Method
1	role conflict, workload ^b		Enter

a. Dependent Variabel: work stress

b. All requested variabels entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	workload	.985	1.015
	role conflict	.985	1.015

a. Dependent Variabel: work stress

Uji heteroskedastisitas

Variabels Entered/Removed^a

Model	Variabels Entered	Variabels Removed	Method
1	role conflict, workload ^b		Enter

a. Dependent Variabel: abs1

b. All requested variabels entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.124 ^a	.015	.005	3.88870

a. Predictors: (Constant), role conflict, workload

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.167	2	21.584	1.427	.243 ^b
	Residual	2752.203	182	15.122		
	Total	2795.370	184			

a. Dependent Variabel: abs1

b. Predictors: (Constant), role conflict, workload

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.769	1.842		4.761	.000
	workload	-.038	.041	-.069	-.933	.352
	role conflict	-.065	.043	-.112	-1.512	.132

a. Dependent Variabel: abs1

Regresi persamaan II

Variabels Entered/Removed^a

Model	Variabels Entered	Variabels Removed	Method
1	role conflict, workload ^b		Enter

a. Dependent Variabel: work stress

b. All requested variabels entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.346 ^a	.120	.110	7.096

a. Predictors: (Constant), role conflict, workload

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1249.606	2	624.803	12.409	.000 ^b
	Residual	9163.994	182	50.352		
	Total	10413.600	184			

a. Dependent Variabel: work stress

b. Predictors: (Constant), role conflict, workload

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.594	3.361		5.235	.000
	workload	.365	.074	.345	4.917	.000
	role conflict	.110	.079	.098	1.394	.165

a. Dependent Variabel: work stress