



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 3337-3352
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Work Life Balance*

Megayani^{1✉}, Joko Bagio Santoso², Hikayatun Sholikha³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia

Email: megayani@stei.ac.id[✉]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap *work life balance* mahasiswa yang berstatus karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengambilan sampel dengan metode *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling*. Metode pengumpulan data melalui kuisioner dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan koefisien jalur (*path coefficient*) dibantu dengan software WarpPLS 7.0. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *work life balance* dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *work life balance* mahasiswa yang berstatus karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Motivasi Kerja, Work Life Balance*

Abstract

This research aims to determine the influence of work stress and work motivation on the work life balance of students with employee status at the Indonesian College of Economics, Jakarta. The method used in this research is a sampling method with a nonprobability sampling method, namely purposive sampling. The data collection method is through a questionnaire with a sample size of 100 people. The data analysis method used is a quantitative method with descriptive analysis and path coefficient assisted by WarpPLS 7.0 software. The results of this research state that work stress has a significant negative effect on work life balance and work motivation has a significant positive effect on the work life balance of students with employee status at the Indonesian College of Economics, Jakarta.

Keywords: *Work Stress, Work Motivation, Work Life Balance*

PENDAHULUAN

Berbagai jenis kebutuhan manusia semakin bertambah kompleks seiring dengan perkembangan zaman. Kebutuhan yang penting bagi manusia salah satunya adalah pendidikan. Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas demi kemajuan bangsa. Kebutuhan mahasiswa bermacam-macam dan harus terpenuhi guna kelancaran dalam melaksanakan pendidikan supaya tidak terganggu, seperti untuk membayar biaya kuliah per semester, membeli buku, membeli alat tulis, biaya internet, biaya fotokopi bahan perkuliahan, biaya penelitian, biaya praktik selama kuliah, dan biaya tambahan lainnya. Selain itu, tambahan untuk biaya hidup mahasiswa, yaitu biaya sewa kost, biaya makan, service motor, bensin dan sebagainya (Mardelina dan Muhson, 2017).

Fenomena mahasiswa yang bekerja telah berkembang di berbagai perguruan tinggi, seperti perguruan tinggi swasta di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia dengan jumlah mahasiswa aktif pada semester genap 2022 sebanyak 2.803 orang yang terdiri dari mahasiswa D3 akuntansi, D3 manajemen perdagangan, S1 akuntansi, S1 manajemen, S2 akuntansi dan S2 manajemen. Kemudian, mahasiswa regular aktif S1 Manajemen angkatan 2018 sebanyak 333 orang dan mahasiswa regular aktif S1 Akuntansi angkatan 2018 sebanyak 307 orang (BAA, 2022). Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa mahasiswa dan menemukan banyaknya mahasiswa yang bekerja sambil melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi karena keterbatasan ekonomi untuk memenuhi kebutuhan seperti untuk membayar kuliah, biaya internet, biaya makan, biaya kost, biaya transportasi dan sebagainya. Alasan selanjutnya adalah untuk meningkatkan jenjang karir atau kenaikan jabatan ditempat kerja. Selain itu, pendidikan di perguruan tinggi suatu hal yang penting untuk generasi muda saat ini karena tuntutan global dan kebutuhan manusia yang semakin

bertambah (Mardelina dan Muhson, 2017). Pendidikan menjadi faktor penentu masa depan yang menjadi penting dan dipercaya, dengan gelar strata satu dapat mengubah keadaan ekonomi bahkan menaikkan derajat keluarga. Berbagai macam latar belakang dan bekal seadanya tidak mengurangi antusias mahasiswa untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi (Restu, 2020).

Peneliti juga melihat ada berbagai faktor dalam kehidupan mahasiswa yang dapat mempengaruhi ketika bekerja sambil menjalani studi di perguruan tinggi, yaitu kemampuan untuk mengelola waktu antara bekerja dengan berkuliah, motivasi, mahasiswa berkeinginan melakukan pembuktian, serta berkemungkinan mengalami stres akibat melakukan dua peran, yang dimana terdapat mahasiswa STEI yang lebih memprioritaskan pekerjaannya di banding dengan berkuliah, sehingga tidak bisa menyelesaikan tugas-tugas kuliah. Selain itu, ada juga mahasiswa yang bisa menyeimbangkan pekerjaannya di kantor dan dapat menyelesaikan tugas-tugas perkuliahan sehingga *work life balance* dapat tercipta. Faktor-faktor yang telah peneliti jelaskan sebelumnya mempunyai pengaruh terhadap *work life balance* mahasiswa, yang dimana seorang mahasiswa pekerja harus memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, motivasi dan dapat mengelola tingkat stresnya (Dundes dan Marx, 2006; Andari, 2016; Amira, 2018)

Karim (2021) mengungkapkan bahwa bekerja sambil kuliah memiliki peluang kerja yang lebih baik karena banyak perusahaan yang melirik lulusan sarjana tetapi sudah memiliki pengalaman bekerja dianggap lebih mudah diatur, memiliki banyak keterampilan, pengalaman dan cepat beradaptasi. Dengan hal tersebut, seorang mahasiswa termotivasi untuk bekerja karena kedepannya akan memiliki jenjang karir yang lebih baik. Dalam upaya melanjutkan pendidikan, mahasiswa melakukan dua kegiatan sekaligus untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, disatu sisi bekerja untuk membayar biaya kuliah, disisi lain melakukan kegiatan sebagai mahasiswa yang memiliki tugas dan tanggung jawab akademik, hal tersebut mengganggu karena sebagian waktu dipakai untuk bekerja dan mengalami kelelahan (Auliya, 2020).

Supaya kehidupan pekerjaan, akademik, kehidupan pribadi, keluarga ataupun rekreasi berjalan lancar, diperlukannya *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja. Dengan adanya *work life balance*, karyawan menjadi lebih bahagia. Perasaan bahagia tersebut membuat karyawan menjadi lebih produktif dan lebih kreatif sehingga dapat melakukan tugas, tanggung jawab yang lebih optimal, serta mencegah terjadinya stres. Stres dapat timbul karena tuntutan tugas dan peran yang diberikan kepada seseorang secara berlebihan dan dapat mengganggu *work life balance* serta segala aspek kehidupan

karyawan. Namun, stres tersebut dapat dicegah dengan mengatur waktu yang seimbang antara bekerja, kuliah, ataupun bersantai (Oksadila, 2021).

Rizky dan Afrianty (2018) mengungkapkan bahwa *work life balance* salah satu faktor yang dapat mengurangi atau mengatasi stres kerja. Untuk menyeimbangkan *work life balance* seseorang perlunya mengetahui tingkat stres, supaya tiap individu dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan (Bahar dan Arif, 2021). Hal ini di dukung oleh penelitian Aifha dan Suwarsi (2021) dan Nurulita dan Suhana (2022) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *work life balance*. *Work life balance* tersebut merupakan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau keluarga. Dalam artian dimana seorang pekerja atau karyawan diperusahaan atau organisasi yang bisa mengatur waktunya dengan baik atau seimbang, baik pekerjaan ditempat bekerja, kehidupan pribadi/akademik, ataupun keluarga dan rekreasi. Selain itu, dengan adanya *work life balance*, mahasiswa pekerja bisa meminimalisir terjadinya stres karena tuntutan pekerjaan dan akademik (Melati, 2018).

Yusup dan Faruq (2021) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan atasan. Stres dapat muncul ketika seseorang mengalami tekanan kerja dan tuntutan yang dihadapi tidak sesuai dengan kompetensi dan keterampilan. Bagi mahasiswa yang bekerja, stres kerja juga dapat menimbulkan lingkungan diluar pekerjaan seperti perkuliahan menjadi terganggu dan mengalami kelelahan karena beban tugas yang diberikan dosen dan beban pekerjaan dikantor yang masih belum terselesaikan.

Selain itu, Wijaya (2020) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang secara konsisten ditemukan dan sangat berhubungan dengan motivasi kerja adalah *work life balance*. *Work life balance* adalah sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran yang ada di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini di dukung oleh penelitian Daulay (2020) dan Vistanabilla dan Kusumaningtyas (2022) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*.

Rio dan Dharmawan (2019) mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor dalam motivasi kerja seorang karyawan yaitu faktor internal dan eksternal. Secara faktor internal motivasi merupakan suatu dorongan atau keyakinan yang datang dari dalam diri karyawan dan tidak adanya pengaruh dari lingkungan luar seperti kebutuhan fisiologis, pengakuan diri, keinginan untuk berkembang dan pengananan karyawan dalam tugas-tugas dan tanggung jawab yang menantang. Sedangkan secara faktor eksternal motivasi merupakan suatu dorongan atau keyakinan yang datang dari lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh

berbagai faktor seperti pemberian reward, gaji, kompensasi, jenjang karir, pendidikan maupun pelatihan kerja.

Beberapa fenomena yang telah disampaikan oleh peneliti menunjukkan bahwa faktor stres kerja dan motivasi kerja menjadi menarik dan penting untuk dilakukan penelitian kembali. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Work Life Balance*".

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan hubungan kausalitas. Hubungan kausalitas digunakan untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel yang sudah diprediksi peneliti sehingga dapat mengkarifikasi variabel penyebab, variabel antara dan variabel terikat (Sanusi, 2014). Dalam penelitian ini, dikaji sejauh mana pengaruh stres kerja dan motivasi kerja yang merupakan variabel eksogen, *work life balance* merupakan variabel endogen.

Metoda penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang dalam analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Desain penelitian yang digunakan yaitu desain penelitian survei. Jenis survei yang digunakan adalah *cross sectional* yaitu mengumpulkan informasi pada satu waktu dari sejumlah populasi yang telah ditentukan sebelumnya (sampel) (Yusuf, 2014). Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun secara sistematis yang harus dijawab oleh responden sesuai dengan persepsinya (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta. Sedangkan teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Non-Probability Sampling*. *Non-Probability Sampling* menurut Sugiyono (2013) adalah pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Lebih tepatnya, penelitian ini menggunakan jenis *Purposive Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu dari anggota populasi (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016). Pertimbangan/kriteria yang ditentukan dalam penelitian ini adalah mahasiswa di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta yang bekerja sambil kuliah prodi S1 akuntansi dan S1 manajemen angkatan 2018. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, maka menggunakan rumus slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*)

Dalam penentuan jumlah sampel yang akan dipilih peneliti menggunakan tingkat kesalahan 10% dan tingkat kepercayaan 90%.

Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian terdiri atas serangkaian analisis statistik yaitu analisa model pengukuran (*outer model*) meliputi uji nilai *loading factor*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Kemudian, analisa model struktural (*inner model*) meliputi uji model *fit*, koefisien determinasi (R^2), *predictive relevance* (Q^2) dan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dengan motivasi kerja terhadap *work life balance* mahasiswa yang berstatus karyawan.

Analisa Model Pengukuran (*outer model*)

Analisa model pengukuran merupakan cara mengukur signifikansi korelasi antara indikator yang terukur untuk membentuk variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung, kecuali melalui dimensi/indikator. Tujuan melakukan pengukuran model untuk menguji validitas dan reliabilitas suatu model. Pengujian validitas untuk menguji apakah item/indikator valid atau tidak dalam menjelaskan variabel laten yang diukur (Haryono, 2016). Pengujian pada outer model yakni sebagai berikut:

1. Nilai *loading factor* ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid dalam mengukur konstruk yang dibentuk, sedangkan nilai *loading factor* ≥ 0.5 masih dapat diterima. Sebagian ahli mentolerir nilai 0,4, maka nilai *loading factor* ≤ 0.4 harus di-drop dari model.
2. *Discriminant validity* dari model reflektif dievaluasi melalui cross loading, kemudian dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk. Nilai cross loading berguna untuk membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstruk yang lainnya. Ukuran *discriminant validity* lainnya adalah nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya.
3. *Composite reliability*. Hasil reliabilitas yang tinggi memiliki data *composite reliability* ≥ 0.7 . Suatu kuesioner bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrument yang akan digunakan

untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki *validity* (tingkat keaslian) dan *reability* (tingkat keandalan) yang tinggi. Pengujian dan pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

Analisa Model Struktural (*Inner Model*)

Analisa Model Struktural (*Inner Model*) menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Tujuan melakukan model struktural untuk memprediksi hubungan antar variabel laten dengan melihat seberapa besar *variance* yang dapat dijelaskan dan untuk mengetahui signifikansi dari *P-Value*.

Evaluasi inner model meliputi beberapa tes untuk mengukur fit model secara keseluruhan antara lain:

1. Model fit (uji kecocokan model)

Uji model fit ini digunakan untuk mengetahui suatu model apakah memiliki kecocokan pada data. Terdapat tiga pengujian pada uji kecocokan model yaitu Average Path Coefficient (APC), Average R-square (ARS) dan Average Varians Factors (AVIF), APC dan ARS diterima dengan syarat P-value lebih kecil dari 0,50 dan AVIF lebih kecil dari 5 (Ghozali, 2014). Untuk memvalidasi model secara keseluruhan digunakan goodness of fit (GoF). Ukuran GoF model PLS digunakan untuk validasi model PLS yang nilainya terbentang 0-1 dengan interpretasi yaitu 0-0,25 (GoF kecil), 0,25-0,36 (GoF moderat) dan diatas 0,36 (GoF besar).

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R-Squares digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Nilai R-Square 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Hamid & Anwar, 2019). Semakin besar nilai ini menunjukkan bahwa predictor model semakin baik dalam menjelaskan *variance*.

3. Predictive Relevance (Q^2)

Predictive relevance memiliki fungsi untuk memvalidasi model. Pengukuran ini cocok jika variabel laten endogen memiliki model pengukuran reflektif. Nilai $Q^2 > 0$ artinya model mempunyai predictive relevance, sebaliknya apabila nilai $Q^2 < 0$ artinya model kurang mempunyai predictive relevance atau apabila nilai *predictive relevance* $>$ maka membuktikan variabel laten eksogen baik atau sebagai variabel penjelas mampu memprediksi variabel endogennya (Haryono, 2019).

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen. Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat path coefficients dan tingkat signifikansinya, kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian. Suatu hipotesis dapat diterima atau harus ditolak secara statistik dapat dihitung melalui tingkat signifikansinya. Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Apabila tingkat signifikansi yang dipilih sebesar 5% maka tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan 0,05 untuk menolak suatu hipotesis. Dalam penelitian ini ada kemungkinan mengambil keputusan yang benar sebesar 95% dan kemungkinan mengambil keputusan yang salah sebesar 5%.

Berikut ini yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yaitu:

- $P\text{-Value} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- $P\text{-Value} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Perumusan hipotesis, antara nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a) selalu berpasangan, apabila salah satu ditolak, maka yang lain pasti diterima sehingga keputusan yang tegas, yaitu kalau H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesis statistik dinyatakan symbol-symbol (sugiyono, 2017).

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *work life balance* mahasiswa yang berstatus karyawan.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap *work life balance* mahasiswa yang berstatus karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Analisa Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran atau *outer model* dalam penelitian ini dievaluasi melalui *loading factor*, validitas diskriminan dan *composite reliability* pada software WarpPLS 7.0. Berikut ini adalah hasil pengolahan data dalam penelitian ini:

1. *Loading Factor*

Apabila nilai *loading factor* di tiap indikator variabel laten $> 0,5$ maka data dikatakan valid, namun bila $< 0,5$ data dikatakan tidak valid (Ghozali, 2014). Hasil output pengolahan data dari *loading factor* pada WarpPLS 7 dengan pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai *Loading Factor* Variabel Reflektif

Variabel	Indikator	Nilai Loading	<i>P-Value</i>	Keterangan
Stres Kerja (X_i)	SK1	0.724	<0.001	Valid
	SK2	0.648	<0.001	Valid
	SK3	0.785	<0.001	Valid
	SK4	0.750	<0.001	Valid
	SK5	0.883	<0.001	Valid
	SK6	0.738	<0.001	Valid
	SK7	0.859	<0.001	Valid
	SK8	0.808	<0.001	Valid
	SK9	0.724	<0.001	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0.686	<0.001	Valid
	MK2	0.555	<0.001	Valid
	MK3	0.671	<0.001	Valid
	MK4	0.766	<0.001	Valid
	MK5	0.688	<0.001	Valid
	MK6	0.834	<0.001	Valid
	MK7	0.685	<0.001	Valid
	MK8	0.716	<0.001	Valid
	MK9	0.727	<0.001	Valid
	MK10	0.749	<0.001	Valid
	MK11	0.701	<0.001	Valid
	MK12	0.761	<0.001	Valid
<i>Work Life Balance</i> (Y)	WL2	0.647	<0.001	Valid
	WL3	0.647	<0.001	Valid
	WL4	0.896	<0.001	Valid
	WL5	0.841	<0.001	Valid
	WL6	0.895	<0.001	Valid
	WL7	0.915	<0.001	Valid

Sumber: Hasil Olah Data WarpPLS (2022)

2. *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* dilakukan untuk menguji apakah variabel laten berbeda antara satu dengan yang lainnya. Kriteria yang digunakan pada pengujian *discriminant validity* ini adalah setiap block indikator memiliki loading yang lebih besar pada

setiap variabel laten yang diukur, dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya. Adapun hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 2. *Square roots of average variances extracted (AVEs) and correlation*.

Berikut nilai AVEs *and correlation* sebagai berikut:

Tabel 2. *Square Roots of Average Variances Extracted (AVEs) and Correlation*

	X1	X2	Y1
X1	(0.784)	-0.222	-0.056
X2	-0.222	(0.714)	0.404
Y1	-0.056	0.404	(0.815)

Sumber: Hasil Olah Data WarpPLS (2022)

3. *Composite Reliability*

Hasil reliabilitas yang tinggi memiliki data *composite reliability* ≥ 0.7 (Haryono, 2016). Hasil output pengolahan data dari *composite reliability* pada WarpPLS 7.0 dengan pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Stres Kerja	0.935
Motivasi Kerja	0.925
<i>Work Life Balance</i>	0.921

Sumber: Hasil Olah Data WarpPLS (2022)

Analisa Model Struktural (*Inner Model*)

1. Model *fit* (Uji Kecocokan Model)

Terdapat tiga pengujian pada uji kecocokan model yaitu *Average Path Coefficient* (APC), *Average R-square* (ARS) dan *Average Varians Factors* (AVIF), APC dan ARS diterima dengan syarat *P-value* lebih kecil dari 0,50 dan AVIF lebih kecil dari 5 (Ghozali, 2014). Untuk memvalidasi model PLS digunakan *goodness of fit* (GoF) yang nilainya terbentang 0-1 dengan interpretasi yaitu 0-0.25 (GoF kecil), 0,25-0,36 (GoF moderat) dan diatas 0,36 (GoF besar).

Tabel 4. Uji Kecocokan Model (*Model fit*)

Model	Fit Indices	P-Values
APC	0.287	<0.001
ARS	0.247	<0.001

AARS	0.231	<0.001
AVIF	1.219	Good if < 5
GOF	0.384	GoF Besar

Sumber: Hasil Olah Data WarpPLS (2022)

2. Koefisien Determinasi (R^2)

R -Square 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah. Semakin besar nilai menunjukkan bahwa predictor model semakin baik dalam menjelaskan *variance* (Hamid dan Anwar, 2019).

Tabel 5. *R-square Contributions*

	Stres Kerja	Motivasi Kerja
<i>Work Life Balance</i>	0.063	0.184

Sumber: Hasil Olah Data WarpPLS (2022)

Pengujian lain dalam pengukuran struktural adalah *predictive relevance* (Q^2) yang berfungsi untuk memvalidasi model. Untuk menghitung Q^2 dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - \{(1-R12) (1-R22)\}$$

$$Q^2 = 1 - \{(1-0.063) (1-0.184)\}$$

$$Q^2 = 1 - (0.937 \times 0.816)$$

$$Q^2 = 1 - 0.764$$

$$Q^2 = 0.24$$

Hasil perhitungan Q^2 menunjukkan bahwa nilai *predictive relevance* (Q^2) 0,24. Nilai $Q^2 > 0$ artinya model mempunyai *predictive relevance*, sebaliknya apabila nilai $Q^2 < 0$ artinya model kurang mempunyai *predictive relevance*. Dalam model penelitian ini, variabel laten endogen memiliki nilai $Q^2 > 0$, artinya variabel laten eksogen baik atau sebagai variabel penjelas mampu memprediksi variabel endogennya (Haryono, 2019).

3. Pengujian Hipotesis

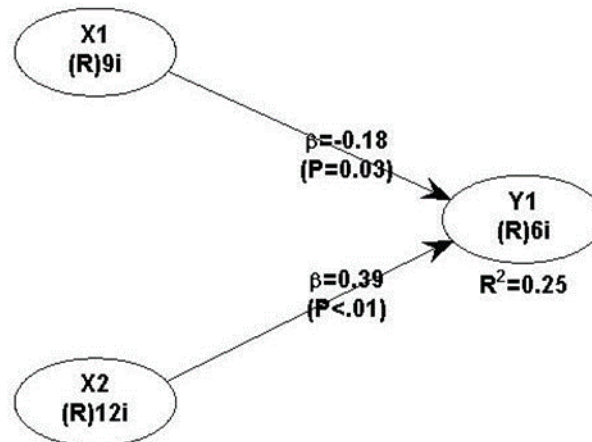
Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdapat 2 variabel eksogen yaitu stres kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel endogennya adalah *work life balance*. Peneliti menggunakan 28 indikator/pernyataan pada masing-masing variabel stres kerja dengan 9 indikator, motivasi kerja terdapat 12 indikator dan *work life balance* terdapat 5 indikator.

Adapun pengujian dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang terdiri dari 2 hipotesis yaitu sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *work life balance* mahasiswa yang berstatus karyawan

H2: Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap *work life balance* mahasiswa yang berstatus karyawan

Hasil dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Penelitian

Sumber: Hasil Olah Data WarpPLS (2022)

Pengujian hipotesis penelitian ini, yaitu:

Tabel 6. *Path Coefficient* dan *P-Values*

Korelasi	Path Coefficient	P Values	Keterangan
X1 → Y1	-0.181	0.030	Berpengaruh negatif signifikan
X2 → Y1	0.393	<0.001	Berpengaruh signifikan

Sumber: Hasil Olah Data WarpPLS (2022)

Path coefficient merupakan nilai koefisien jalur antara pengaruh konstruk dengan variabel laten. Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini memperoleh *p-value* antara variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen *work life balance* (Y1), dimana X1 stres kerja dengan nilai koefisien 0.181 dengan p-value sebesar 0.030, maka dapat

dijelaskan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan, kemudian variabel motivasi kerja terhadap *work life balance* dengan nilai koefisien sebesar 0.393 dengan nilai *p-value* sebesar <0.001 , maka dapat dijelaskan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap *Work Life Balance* (Y1)

Variabel stres kerja diukur dengan menggunakan 5 indikator yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Tingkat stres kerja tergolong pada kategori sedang dengan rata-rata 2,76. Indikator tuntutan peran menjadi indikator yang mendapat jawaban paling tinggi yaitu sebesar 3,09, sedangkan indikator tuntutan antar pribadi mendapat jawaban yang paling rendah dengan rata-rata 2,45.

Berdasarkan hasil analisis data dan uji partial least square, disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) dengan nilai koefisiennya -0.181 dan *p-value* sebesar 0.030 terhadap *work life balance* (Y1). Dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance* (Y1), yang artinya ketika terlalu tinggi stres kerja yang dialami oleh mahasiswa berstatus karyawan akibat tuntutan kerja yang berlebihan, maka akan berdampak pada *work life balance* yang menurun. Hasil penelitian ini diperkuat oleh temuan Bahar dan Arif (2021), Weerasinghe dan Dilhara (2021) dan Aras et al., (2022) menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *work life balance*.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap *Work Life Balance* (Y1)

Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan 6 indikator yaitu kondisi kerja, balas jasa, fasilitas kerja, pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja dan pengakuan dari atasan. Tingkat motivasi kerja tergolong pada kategori tinggi dengan rata-rata 3,93. Indikator prestasi kerja menjadi indikator yang mendapat jawaban paling tinggi yaitu sebesar 4,39, sedangkan indikator kondisi kerja mendapat jawaban yang paling rendah dengan rata-rata 3,45.

Berdasarkan hasil analisis data dan uji partial least square, disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai koefisiennya 0.393 dan *p-value* sebesar <0.001 terhadap *work life balance* (Y1). Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* (Y1), yang artinya semakin tinggi motivasi kerja

mahasiswa yang berstatus karyawan, maka *work life balance* semakin meningkat. Hasil penelitian ini diperkuat oleh temuan Daulay (2020) dan Vistanabilla dan Kusumaningtyas (2022) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah peneliti bahas dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap *work life balance* mahasiswa yang berstatus karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance*. Artinya ketika terlalu banyak stres kerja yang dialami oleh mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia yang berstatus karyawan akibat tuntutan kerja yang berlebihan, maka akan berdampak pada *work life balance* yang menurun.
2. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *work life balance*. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja mahasiswa yang berstatus karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, maka *work life balance* semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amira, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu yang Berstatus Mahasiswa di Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 5(1), ISSN: -
- Aras, R. A., Rahmadani, A. R., Nurkhalifa, N., & Rahmiani, N. (2022). Job Stress Impact on Nurse's Organizational Commitment and the Role of Work Life Balance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(3), 204–214, ISSN: 2507-1076.
- Auliya, M. (2020). Pengaruh Aktivitas Kerja Sambil Kuliah Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar. *Social Landscape Journal: Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 1(2), 52–58, ISSN: 123-4567.
- Daulay, M. Z. A. (2020). Pengaruh jam kerja fleksibel dan motivasi kerja terhadap work-life balance pada pengemudi gojek di jakarta. *Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 29–41, ISSN: 2797-5444.
- Mardelina, E., & Muhson, A. (2017). Mahasiswa Bekerja Dan Dampaknya Pada Aktivitas Belajar Dan Prestasi Akademik. *Jurnal Economia*, 13(2), 201. <https://doi.org/10.21831/economia.v13i2.13239>, E-ISSN: 2460-1152.

- Nurhabiba, M. (2020). Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan Cognicia. *Cognicia*, 8(2), 277–295, ISSN: 2685-8428.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(003), 1–8. <https://doi.org/10.35797/jab.5.003.2017.16718>, ISSN: 2655-206X.
- Razak, TA, T Santhakumar, K Mageswari, and S Santhi (2014). Studies on efficacy of certain neem products against Spodoptera litura (Fab.). *J Biopest*, 7:160-163, ISSN: 0974-391X.
- Restu, D. D. W. (2020). Jurnal tarbawi stai al fithrah 119. *Jurnal Tarwabi Stai Al Fithrah*, 8(2), 119–135, ISSN:
- Rio, M. A., & Dharmawan, D. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Central Asia Tbk Kcu Matraman. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 20(3), 8–17, ISSN:
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53, ISSN: 2655-206X.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38, ISSN:
- Singh, Preeti dan Khanna, Parul (2011). Work-Life Balance a Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*, ISSN:
- Vistanabilla, A., & Kusumaningtyas, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Persepsi dan Time Management Terhadap Work Life Balance (Studi Kasus Pada Mahasiswa Kelas Karyawan Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri). *Simposium Manajemen Dan Bisnis I Prodi Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022*, 1(1), 475–481, ISSN: 2962-2050.
- Weerasinghe, T. D., & Dilhara. (2021). Effect of Work Stress on Work Life Balance: Moderating Role of Work-Life Support Organizational Culture in Sri Lanka Customs Department Effect of Work Stress on Work Life Balance: Moderating Role of Work-Life Support Organizational Culture in Sri Lanka. Kalyani: *Journal of the University of Kelaniya*, 32(1–2), 46–69. <https://doi.org/10.4038/kalyani.v32i1-2.26>, ISSN: 2012-6859.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap motivasi kerja. *Agora*, 8(1), 1–6. 18.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

