



JURNAL ILMU MANAJEMEN

Published every June and December
e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177
Journal homepage: <https://ojs.um-palembang.ac.id/index.php/JIM>



Dampak Konflik Peran Ganda dan *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja Wanita Pekerja dengan Status Mahasiswa

Zulkarnain Ilyas Idris^{a*}, Wiwin L. Husin^b, Poppy Mu'jizat^c

^{a,b,c}Universitas Ichsan Gorontalo, Indonesia

* Corresponding author e-mail: izul.alidris@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI: 10.32502/jim.v14i2.615

Article history:

Received:

20 April 2025

Accepted:

01 June 2025

Available online:

15 June 2025

ABSTRACT

Dual role conflict becomes a threat to household life if working women prioritize work outside the home compared to taking care of the household. It is also important to pay attention to the work life balance in the household as a concern for working women. The purpose of this study was to see the impact of dual role conflict and work life balance on the work motivation of working women with student status in Gorontalo Province. The analysis method used was multiple regression analysis. The population in the study was not yet known so that the sampling technique used nonprobability sampling type of purposive sampling where samples were taken based on certain criteria so that the number of samples was 97 respondents. The results of the study showed that partially there was a positive and significant impact of dual role conflict and work life balance on work motivation and simultaneously there was also a positive and significant impact of dual role conflict and work life balance on the work motivation of working women with student status in Gorontalo Province.

Keyword

Dual role conflict; Work life balance; Motivation

ABSTRACT

Konflik peran ganda menjadi ancaman bagi kehidupan rumah tangga apabila wanita pekerja lebih mengutamakan pekerjaan diluar dibandingkan dengan mengurus rumah tangga. Penting juga untuk memperhatikan keseimbangan kehidupan pekerjaan dalam berumah tangga sebagai perhatian bagi wanita pekerja. Tujuan penelitian ini untuk melihat dampak konflik peran ganda dan *work life balance* terhadap motivasi kerja wanita pekerja dengan status mahasiswa di Provinsi Gorontalo. Metode analisis digunakan merupakan analisis regresi berganda. Populasi dalam penelitian belum diketahui jumlahnya sehingga dalam teknik penarikan sampel menggunakan *nonprobability sampling* jenis *purposive sampling* dimana sampel diambil berdasarkan kriteria tertentu sehingga jumlah sampel adalah 97 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial bahwa adanya dampak positif dan signifikan konflik peran ganda dan *work life balance* terhadap motivasi kerja dan secara simultan ada juga dampak positif dan signifikan konflik peran ganda dan *work life balance* terhadap motivasi kerja wanita pekerja dengan status mahasiswa di Provinsi Gorontalo.

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Pendahuluan

Diera globalisasi saat ini masyarakat berbondong-bondong untuk masuk didalam dunia pekerjaan. Semakin pesatnya perubahan sosial disegala aspek kehidupan, tanpa terkecuali perubahan suplai tenaga kerja wanita yang masuk pada dunia kerja. Wanita pada dasarnya menjadi Ibu Rumah Tangga mulai terkikis dengan kondisi dimana wanita mulai masuk pada industri tenaga kerja. Perkembangan status wanita dari mengurus kehidupan rumah tangga menjadi pekerja kantoran merupakan suatu gejolak sosial yang menjadi tradisi yang tidak akan pudar. Cara berfikir wanita untuk mengatasnamakan emansipasi dilakukan dengan metode untuk melibatkan dirinya untuk mengenyam pendidikan yang lebih tinggi adalah tujuan akhir mereka agar dapat meningkatkan jenjang karir ketika mereka masuk pada dunia kerja. Mengatasnamakan karir dan desakan ekonomi dalam keluarga membuat kehidupan didalam rumah tangga menuntut ibu rumah tangga untuk masuk didunia kerja. Wanita bekerja sudah menjadi bagian dari kehidupan didalam menjalani kehidupan rumah tangga sehingga tidak mengherankan para wanita yang telah memutuskan untuk bekerja banyak menghadapi peran ganda antara mengurus keluarga dan bekerja.

Perkembangan status wanita dari mengurus kehidupan rumah tangga menjadi pekerja kantoran merupakan suatu gejolak sosial yang kita tidak bisa pungkiri karena ada kecenderungan membantu perekonomian rumah tangga yang semakin kompleks. Di era saat ini baik pria dan wanita kedudukanya setara atas pemenuhan kehidupan ekonomi keluarga, wanita tidak hanya bergantung dari pendapatan suami namun wanita sebagai istri menjadi penunjang dalam membantu ekonomi rumah tangga apabila penghasilan

suami dirasakan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup (Putra, 2020)

Motivasi perempuan untuk masuk didalam dunia kerja semata-mata untuk meningkatkan penghasilan keluarga dan dapat merubah nasib keluarga. Tuntutan hidup dimana kebutuhan manusia terus mengalami peningkatan sehingga mayoritas dalam rumah tangga baik suami dan istri mengedepankan pekerjaan atau menjadi wanita karir adalah bagian dari kehidupan didalam rumah tangga yang tidak bisa dielakkan. Sampai pada titik tertentu wanita yang memiliki status sebagai pekerja memutuskan untuk mengenyam pendidikan yang lebih tinggi dengan kata lain mereka bekerja sambil kuliah. (Pasaribu, 2021) menjelaskan bahwa wanita pekerja memiliki motivasi untuk melanjutkan studi demi memperoleh pekerjaan yang lebih baik, dimana pandangan mereka dengan memperoleh ijazah sarjana mereka akan mencari pekerjaan yang lebih baik. Semua itu merupakan motivasi bagi wanita pekerja dalam meningkatkan jenjang karir kearah yang lebih tinggi dan meningkatkan penghasilan jika sudah sarjana.

Motivasi wanita bekerja sambil mengenyam pendidikan kejenjang yang lebih tinggi tentunya juga dalam upaya untuk mengangkat derajat keluarga, sebagaimana dikemukakan Restu (Megayani et al., 2021) bahwa Pendidikan sebagai faktor penentu untuk prospek kedepan yang bermanfaat, karena dengan adanya gelar sarjana dapat memberikan efek pada kondisi ekonomi sampai pada level peningkatan derajat bagi keluarga. Kondisi adanya beraneka ragamnya latar belakang dan minimnya finansial tidak dapat merubah antusias mahasiswa untuk mengenyam pendidikan yang lebih lanjut yaitu perguruan tinggi.

Faktor yang menjadi penentu motivasi mengalami penurunan kerja bagi wanita

pekerja adalah adanya konflik peran ganda. Menurut (Safitri et al., 2023) Konflik peran ganda diartikan suatu keadaan dibawah tekanan dari dua peran atau lebih yang saling bertentangan, kemudian dalam pemenuhan satu peran menjadi sukar karena mempengaruhi kebutuhan peran lainnya. Pada kondisi sekarang ini terjadi pergeseran peran wanita dari awalnya peran tradisional berubah menjadi peran ganda yaitu awalnya memfokuskan peranya pada rumah tangga, namun saat sekarang ini wanita juga memiliki peran sebagai mahasiswa aktif yang juga berperan sebagai wanita pekerja (Cahyadi & Prastyani, 2020).

Keinginan wanita pekerja untuk mengenyam pendidikan lebih tinggi merupakan bentuk motivasi walaupun padatnya aktivitasnya sebagai karyawan kantoran. Konflik peran ini dapat memberikan efek yang negatif berupa timbulnya frustasi bagi dirinya yang akan menjadi pemicu timbulnya penurunan motivasi disaat menghadapi dua atau tiga peran bersamaan. Penelitian Hastjarja (Fauziah, 2020) yang menjelaskan bahwa wanita menghadapi tekanan pekerjaan yang lebih besar dibandingkan dengan laki-laki. Faktor penyebab yang menimbulkan tekanan bagi perempuan bekerja dapat dilihat dari timbulnya tuntutan pekerjaan dengan menempuh jarak dari rumah ketempat kerja yang jauh dan macet sehingga pada saat tiba dilokasi wanita pekerja merasakan lelah sehingga menimbulkan motivasi kerja mengalami penurunan.

Pada sisi lainnya bahwa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja wanita pekerja sekaligus aktif sebagai mahasiswa adalah keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance*. Wanita yang memutuskan untuk

bekerja ada kecenderungan sulit membagi waktu sehingga tidak mencapai keseimbangan pekerjaan. Ini menjadi peningkatan masalah yang krusial ketika wanita pekerja memutuskan untuk kuliah sehingga dampak dirasakan oleh wanita pekerja akan tsemaskin tidak seimbang dalam membagi waktu antara urusan keluarga, pekerjaan dikantor dan desakan perkuliahan yang menghadapi banyak tugas-tugas kampus harus diselesaikan tepat waktu. Penelitian Cahyadi & Prastyani (2020) menemukan 19 dari 20 responden menjelaskan merasa setuju dengan timbulnya pernyataan Sulit dimana sulitnya wanita pekerja membagi waktu dalam mengerjakan tugas perusahaan dan tugas perkuliahan sehingga ini menunjukkan bahwa kurangnya keseimbangan dalam pengolaan waktu yang menjadikan wanita pekerja sambil kuliah memiliki begitu banyak amanah yang dipikul dalam pekerjaan dan perkuliahanya.

Di Provinsi Gorontalo banyak mahasiswa yang mengambil kelas regular sore atau kelas karyawan. Rata-rata mereka yang bekerja mengambil kelas regular sore di beberapa Universitas Swasta yang berada di Provinsi Gorontalo. Berdasarkan observasi dengan mewawancarai salah satu mahasiswa yang aktif dan sudah menikah serta memiliki anak bahwa mereka mengungkapkan pekerjaan rutinitas di kantor menghambat beberapa aktivitas dalam rumah tangga dan aktivitas kuliah mereka karena pekerjaan kantor yang belum selesai dikerjakan membuat mereka harus lembur dan melanjutkan pekerjaan dirumah, sehingga tuntutan dalam mengurus rumah tangga dan seabrek tugas kampus tidak dapat dikerjakan secara maksimal. Ini merupakan dua peran pekerjaan sekaligus yang harus dihadapi oleh wanita bekerja.

Untuk menyeimbangkan pekerjaan juga bagi mereka wanita pekerja bisa akan terasa sulit untuk dijalankan bagi wanita pekerja, sebab dalam membagi waktu tidaklah mudah karena tutntutan pekerjaan dikantor dapat menguras tenaga dan fikiran yang dapat berdampak pada motivasi mereka dalam bekerja pada kegiatan atau peran yang lainnya. Dari Uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti "Dampak Konflik Peran Ganda dan *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja Wanita Pekerja dengan Status Mahasiswa" yang kuliah dibeberapa kampus swasta di Provinsi Gorontalo.

Kajian Literatur

Konflik Peran Ganda

Menurut Riyanto & Juanah (2020) bahwa konflik peran ganda adalah suatu kondisi yang menyebabkan terjadinya benturan antara peran didalam pekerjaan dan peran didalam kehidupan rumah tangga yang biasanya dialami oleh pegawai khususnya yang berjenis kelamin wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak. Menurut (Komang & Mustiyana, 2021) wanita yang bekerja diperhadapkan dengan kondisi yang memposisikan individu diantara kepentingan keluarga dan kebutuhan dalam pekerjaan. Menurut (Sari et al., 2021) Konflik peran ganda merupakan konflik yang timbul disebabkan oleh tanggung jawab yang berkaitan erat dengan urusan kerja sehingga dapat mengganggu waktu dan kekakuan didalam berumah tangga.

Pandangan (Amruloh & Pamungkas, 2021) bahwa konflik peran ganda merupakan puncak dari situasi yang tidak seimbang antara tanggung jawab pada pekerjaan dan

tanggung jawab yang ada didalam keluarga sehingga timbul pihak yang satu merasakan dampak negative dari dua tekanan baik pekerjaan dan desakan keluarga. Lain halnya (Aziza et al., 2021) menjelaskan timbulnya konflik peran saat karyawan mengalami kesulitan yang bersamaan, misalnya adanya peran sebagai anggota organisasi memiliki tanggung jawab pekerjaan didalam organisasi dan bersamaan dengan perannya sebagai ibu rumah tangga didalam lingkungan keluarganya.

Penelitian yang dilakukan (Aulia & Rusmawati, 2020) bahwa terjadinya hubungan yang negatif adanya konflik peran ganda dengan motivasi ini mengandung pengertian bahwa semakin rendahnya konflik peran ganda maka dapat meningkatkan motivasi bagi wanita yang sudah berkeluarga. Begitu juga dalam hasil penelitian (Fauziah, 2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan konflik peran ganda atas motivasi kerja karyawati tambang batu bara, ini mengendung pengertian meningkatnya konflik peran ganda dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja. Maka dengan demikian hipotesis lebih mengarah pada konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan

Dari perbedaan pandangan para ahli mengenai konflik peran ganda maka dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik peran ganda merupakan suatu kondisi seseorang khususnya wanita yang menghadapi dua peran sekaligus sehingga membuat individu tidak mampu untuk menyeimbangkan peran antara mengurus pekerjaan atau rumah tangga sehingga berpengaruh pada menurunnya psikis dan fisik didalam melaksanakan tugas pokok sebagai ibu rumah tangga.

Work Life Balance

Menurut (Safitri et al., 2023) *Work life-balance* merupakan suatu konsep yang mengarah pada kegiatan untuk pencapaian keseimbangan antara kehidupan setiap individu dengan aktivitas pekerjaan yang ia geluti yang memperhatikan pada manajemen waktu, perhatian yang seimbang baik pada pekerjaannya dan kebutuhan individu bersangkutan, contohnya kesehatan, tamasya, berkumpul dengan keluarga dan pengembangan diri. Menurut pandangan (Rohmah, 2022) mendefinisikan work-life balance adalah merupakan suatu kondisi individu untuk melakukan ikhtiar agar memiliki kemampuan menyeimbangkan antara desakan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Pandangan lain dikemukakan (Nur Khalifah & Aidil Fadli, 2022) bahwa work life balance menjadi suatu gagasan bahwa dalam aktivitas kerja dan kehidupan secara personal memiliki sikap saling melengkapi antara satu dengan yang lain sehingga dapat memberikan kesempurnaan pada kehidupan individu

Menurut (Ibrahim, 2024) mengartikan *Work-life balance* sebagai kapabilitas seseorang dengan cara menyeimbangkan desakan dan tanggung jawab dari aktivitas kerjanya dengan kepentingan dan aktivitas di lingkungan luar pekerjaan, seperti keluarga, hobi, kesehatan, dan kehidupan sosial. Sedangkan (Juniari et al., 2024) mengartikan bahwa *work life balance* sebagai bentuk dari kemampuan karyawan untuk mengola waktu dan energi yang antara pekerjaan dirinya, kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga sehingga tidak terjadi konflik dalam kehidupannya dengan demikian tidak tecipta suatu konflik. (Febrianti & Ririn Handayani, 2022) menjelaskan Peningkatan work life balance akan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan

Dalam hasil penelitian yang dilakukan Alfatihah et al (2021) bahwa *work life balance* dapat mempengaruhi motivasi kerja pada usia pekerja 20 sampai 25 tahun. Temuan secara hipotesis bahwa *work life balance* membuat individu termotivasi dalam suatu hal yang dianggap penting, sehingga makin meningkatnya keseimbangan kehidupan kerjanya maka dapat meningkatkan motivasi kerja. Sama halnya hasil penelitian yang dilakukan (Fauziah, 2020) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* terhadap motivasi kerja karyawan tambang batu bara. Merujuk pada penelitian tersebut maka hipotesis mengarah pada adanya pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap motivasi kerja karyawan.

Dari pengertian para ahli mengenai *work life balance* maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *work life balance* sebagai bentuk dari kemampuan karyawan untuk mengelola waktu agar individu sebagai pekerja dapat mengimbangi antara urusan pekerjaan dengan kebutuhan individu dalam lingkungan keluarga dalam pengaturan manajemen waktu yang baik.

Motivasi

Menurut (Nurjannah et al., 2025) motivasi merupakan motivasi adalah dorongan kuat yang ada pada individu dalam mencapai tujuan, dan adanya harapan serta kebutuhan. Setiap kebutuhan dan harapan orang-orang memiliki perbedaan sehingga motivasi juga berbeda-beda. Pandangan Sawitri & Hendayana (Saputra et al., 2024) motivasi kerja adalah bentuk dorongan atau suatu gerakan yang memiliki keinginan untuk bekerja bagi individu dan berusaha untuk terlibat langsung untuk bekerja secara tim dan bekerja seefektif mungkin dalam mencapai kepuasan maksimal.

Pandangan (Vitaningdyah & Sumartik, 2024) motivasi kerja dapat menghasilkan dorongan dalam diri individu sebagai karyawan untuk bertanggung jawab pada pekerjaannya, jika individu sebagai karyawan ada motivasi kerja sehingga pada ujungnya organisasi dapat mencapai prestasi. Menurut (Farisi et al., 2020) motivasi adalah kesiapan yang tertinggi dari seorang individu mengeluarkan kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi

Pendapat (Adinda et al., 2023) tentang Motivasi adalah suatu dorongan yang memiliki sikap semangat juang untuk menggerakan orang lain agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan segala daya dan upaya secara efektif untuk mencapai tujuan dari organisasi. Ungkapan pengertian motivasi juga dikemukakan (Wijaya, 2020) Motivasi kerja merupakan tahapan-tahapan individu sebagai karyawan untuk melakukan aksi disebabkan baik fisik maupun psikis memiliki dorongan kuat untuk melakukan pencapaian tujuan

Dari penjelasan para ahli mengenai motivasi maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan sebuah keinginan yang timbul dari dalam individu berupa dorongan secara ikal untuk bekerja secara totalitas demi usaha untuk mewujudkan tujuan organisasi

Metode Penelitian

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang berdasarkan pada perhitungan angka-angka. (Sugiyono, 2019) menjelaskan Metode kuantitatif mengandung pengertian suatu metode positivistik dikarenakan berdasarkan pada filsafat

positivisme". Metode ini sebagai metode ilmiah yang telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah secara empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Jenis data yang digunakan merupakan data primer dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan pembagian kuesioner. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dampak konflik peran ganda dan *work life balance* terhadap motivasi kerja wanita pekerja dengan status mahasiswa.

Operasional variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan indikator yang diambil dari dimensi-dimensi pada variabel penelitian sebagai acuan untuk dijadikan pernyataan pada kuesioner. Pada variabel konflik peran ganda terdapat 3 dimensi yaitu 1) konflik berdasarkan waktu yang terdiri dari beberapa indikator a) waktu untuk keluarga, b) tuntutan kehidupan bekerja, c) hari libur untuk bekerja. Dimensi ke 2) konflik berdasarkan tekanan, yang terdiri dari 4 indikator a) masalah keluarga mempengaruhi waktu bekerja, b) masalah keluarga mempengaruhi produktivitas, c) tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga, d) keluhan anggota keluarga akibat dari bekerja dan dimensi ke 3) konflik berdasarkan perilaku yang terdiri dari 2 indikator a) keluarga merasa mendapatkan dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan istri, b) merasa lelah setelah pulang kerja

Operasional variabel *work life balance* terdiri dari 3 dimensi yaitu 1) keseimbangan waktu, terdiri dari 3 indikator, a) keseimbangan waktu yang digunakan melakukan peran dalam pekerjaan dengan kehidupan keluarga, b) keseimbangan waktu antara peran pekerjaan dengan kehidupan social, c)

keseimbangan waktu melakukan peran dalam pekerjaan dengan kehidupan karir. Dimensi ke 2) keseimbangan keterlibatan, yang terdiri dari 3 indikator, a) keseimbangan keterlibatan menjalankan tugas kerja dengan kehidupan keluarga, b) keseimbangan keterlibatan menjalankan tugas kerja dengan kehidupan sosial, c) keseimbangan keterlibatan menjalankan tugas kerja dengan kehidupan berkarir. Dimensi ke 3) keseimbangan kepuasan yang terdiri dari 3 indikator, a) kepuasan menyeimbangkan peran pekerjaan dengan kehidupan keluarga, b) kepuasan menyeimbangkan peran kerja dengan kehidupan sosial, c) kepuasan menyeimbangkan peran pekerjaan dengan karir

Operasional variabel motivasi terdiri dari 4 dimensi yaitu 1) prestasi, indikatornya adalah berusaha untuk unggul dengan cara berani mengambil resiko, 2) Afiliasi, indikatornya adalah a) dorongan yang kuat untuk melakukan interaksi dengan sesama dan b) tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan sesama, 3) kekuasaan, indikatornya adalah kebutuhan yang ada didalam diri untuk mengarahkan orang lain dan 4) tanggung jawab, indikatornya adalah kebutuhan didalam mengambil suatu tugas dan menjalankan penuh dengan rasa tanggung jawab

Setiap variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert dimana responden menentukan jawaban atas pernyataan dari kuesioner dengan memberikan jawaban pada rentang skala 1 sampai dengan 5. Jawaban responden ketika menjawab selalu maka akan diberikan bobot (5), sering (4), kadang-kadang (3), jarang (2)

dan tidak pernah (1). Sehingga dari hasil jawaban-jawaban responden atas ketiga variabel baik variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dapat melihat adanya pengaruh konflik peran ganda dan *work life balance* terhadap motivasi kerja wanita pekerja dengan status mahasiswa

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa aktif yang kuliah di Kampus Swasta yang ada di Provinsi Gorontalo namun belum diketahui jumlahnya, karena jumlah populasi belum diketahui maka penarikan sampel menggunakan rumus Cochran (Sugiyono, 2019) yang berjumlah 97 orang responden. Teknik penarikan sampel adalah *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (Amelia et al., 2023) metode *purposive sampling* merupakan teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan atau berdasarkan kriteria tertentu yang bertujuan agar data yang dihasilkan lebih representatif. Adapun kriteria mahasiswa yang menjadi sampel yakni : 1) berstatus mahasiswa aktif; 2) wanita yang telah menikah dan memiliki anak minimal 1 anak; 3) status sebagai wanita pekerja. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, pembagian kuesioner dan obeservasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pada hasil penelitian ini pada tahapan awal dengan menguraikan data mengenai karakteristik responden penelitian sebagai berikut :

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Deskripsi	Karakteristik	Jumlah	Percentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	0	0
		Wanita	97	100
Total			97	
2	Usia	17 - 25 Tahun	35	36,1
		26 - 34 Tahun	49	50,5
		35 - 43 Tahun	11	11,3
		> 43 Tahun	2	2,1
Total			97	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA	69	71,1
		SMK	26	26,8
		Pesantren Aliyah	2	2,1
Total			97	100
4	Pekerjaan	Karyawan Swasta	50	51,5
		PNS	15	15,5
		Business Woman	16	16,5
		Pedagang	16	16,5
Total			97	100
5	Lama Kerja	1 - 3 Tahun	57	58,8
		4 - 6 Tahun	12	12,4
		> 6 Tahun	28	28,8
Total			97	100

Sumber : Data diolah, 2025

Dari Tabel 1. Di atas maka pada jenis kelamin seluruhnya adalah wanita yang memang dijadikan responden yaitu 97 orang atau 100 %. Pada karakteristik usia responden lebih dominan pada level usia 26 -34 tahun dengan jumlah 49 responden atau 50,5 %. Deskripsi pendidikan terakhir responden yang paling dominan menamatkan pendidikan berada pada tingkat SMA dengan jumlah responden 69 orang atau 71,1 %. Pada deskripsi pekerjaan responden wanita dominan bekerja sebagai karyawan swasta yakni berjumlah 50 responden atau 51,5 % dari total 97 responden. Selanjutnya pada deskripsi lama kerja paling dominan responden bekerja

pada level 1 – 3 tahun sebesar 57 responden atau 58,8 %.

Uji Normalitas

Mengetahui data terdistribusi normal penting untuk melakukan uji normalitas dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 2.
Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-Tailed)
Konflik Peran Ganda (X1)	0,200
<i>Work Life Balance</i> (X2)	

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada Tabel 2 Uji normalitas dengan menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp Sig. (2-tailed) lebih besar dari pada nilai *alpha* ($0.200 > 0.05$) sehingga dengan demikian data tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas digunakan untuk melihat data apakah ada terjadi hubungan antara variabel bebas dengan melihat kriteria yang digunakan yaitu apabila nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah dari angka 10 maka gejala tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Agar lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 3. Uji Multikolinearitas berikut ini:

Tabel 3.
Uji Multikolonieritas

No	Variabel	<i>Coliniearitas Statistik</i>		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Konflik Peran Ganda (X1)	0,997	1,003	Tidak terjadi Multikolinearitas
2	<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,997	1,003	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3. Uji Multikolinearitas semua variabel bebas baik konflik peran ganda (X₁) dan *work life balance* (X₂) lolos sebagai uji multikolinearitas karena ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dengan demikian tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Jika tidak terjadinya gangguan heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai *sig* lebih besar dari pada nilai *alpha* dan jika terjadi heteroskedasitas nilai *sig* lebih kecil dari nilai *alpha*. Lebih jelasnya dapat dilihat hasil uji heteroskedasitas berikut:

Tabel 4.
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Alpha
Konflik Peran Ganda (X1)	0,417	0,05
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,593	0,05

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4. Uji Glejser diatas maka diperoleh semua variabel independen yaitu konflik peran ganda (X₁) dan *work life balance* (X₂) hasil nilai *sig* lebih besar dari

nilai *alpha* sehingga kesimpulanya semua variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Penelitian ini mendapatkan hasil dari analisis regresi linear berganda dari pengaruh atau dampak konflik peran ganda (X_1) dan *work life balance* (X_2) terhadap motivasi kerja wanita pekerja dengan status

mahasiswa aktif diseluruh kampus swasta yang ada di Provinsi Gorontalo dengan mengambil jumlah sampel sebanyak 97 responden dengan taraf kepercayaan 95 %, maka hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel. 5 berikut:

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien
Constanta	6,902
Konflik peran ganda (X_1)	0,087
<i>Work life balance</i> (X_2)	0,278

Sumber : Data diolah, 2025

$$Y = 6.902 + 0,87X_1 + 0,278X_2$$

Berdasarkan pada Tabel 5 hasil analisis regresi linear berganda dan persamaan model diatas maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 6.902 diartikan bahwa jika variabel konflik peran ganda (X_1) dan *work life balance* (X_2) bernilai 0 maka akan meningkatkan motivasi kerja wanita pekerja dengan status mahasiswa sebesar 6.902 satuan
2. Nilai koefisien regresi variabel konflik peran ganda (X_1) bernilai 0,87, ini diartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan konflik peran ganda (X_1) akan meningkatkan motivasi kerja sebesar

0,87 satuan dengan asumsi variabel lain konstan

3. Nilai koefisien regresi variabel *work life balance* (X_2) bernilai 0,278, ini dapat diartikan bahwa kenaikan 1 satuan variabel *work life balance* (X_2) akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,278 satuan dengan asumsi variabel lain konstan

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi untuk melihat keseluruhan variabel independen yakni konflik peran ganda (X_1) dan *work life balance* (X_2) dapat berkontribusi terhadap motivasi kerja (Y). Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 6.
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square
Konflik peran ganda (X_1)	0,597	0,356	0,342
<i>Work life balance</i> (X_2)			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 6 diatas maka nilai R Square (koefisien determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0,356. Ini artinya variabel motivasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel konflik peran ganda (X_1) dan *work life balance* (X_2) 0,356 atau

35,6 % sedangkan sisanya sebesar 0,644 atau 64,4 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model tetapi dapat mempengaruhi motivasi kerja seperti stres kerja dan beban kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau bersama-sama digunakan untuk mengetahui dan mengukur dampak variabel independen baik variabel konflik peran ganda (X_1) dan variabel *Work Life*

Balance (X_2) berdampak pada motivasi kerja (Y) dengan membandingkan nilai F_{Hitung} dan F_{Tabel} yang dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7.
Hasil Uji Simultan

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig
Konflik peran ganda (X_1)	25,965	2,70	0,000
<i>Work life balance</i> (X_2)			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada Tabel 7 diatas diperoleh nilai F_{Hitung} sebesar 25,965 dan nilai F_{Tabel} sebesar 2,70 maka dengan demikian $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$ ($25,965 > 2,70$) pada tingkat kepercayaan 95 % dan pada tingkat signifikan nilai *sig* lebih kecil dari nilai *alpha* ($0,000 < 0,05$) maka dengan demikian secara simultan ada dampak variabel konflik peran ganda (X_1) dan *work life balance* (X_2) terhadap motivasi kerja (Y)

wanita pekerja dengan status mahasiswa, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel konflik peran ganda (X_1) dan *work life balance* (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) wanita pekerja dengan status sebagai mahasiswa pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8.
Hasil Uji Parsial

Variabel	t-hitung	Sig
Constanta	3,805	0,000
Konflik peran ganda (X_1)	2,037	0,044
<i>Work life balance</i> (X_2)	6,780	0,000

Sumber: Data diolah, 2025

Pada Tabel 8 Uji Parsial diatas pada tingkat kepercaya 95 % dan pada tingkat kesalahan sebesar 5 % serta nilai *degree of freedom* (*df*) = $n - k - 1$ atau (*df*) = $97 - 3 - 1 = 93$ maka diperoleh nilai *t* tabel=1,661. Maka dapat dilakukan uji hipotesis sebagai berikut :

Dampak Konflik Peran Ganda (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Pada pengujian hipotesis secara parsial variabel konflik peran ganda (X_1) memiliki dampak terhadap motivasi kerja (Y) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,037 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,661 ($t_{\text{hitung}}=2,037 > t_{\text{tabel}}=1,661$) pada taraf signifikansi (*sig*) 0,044 lebih kecil dari nilai

alpha (α) 0,05 ($sig = 0,044 < \alpha=0,05$). Dengan demikian hipotesis 1 bahwa secara parsial ada dampak positif dan signifikan konflik peran ganda (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) wanita pekerja dengan status mahasiswa diseluruh kampus swasta Provinsi Gorontalo diterima.

Dampak *Work Life Balance* (X_2) terhadap Motivasi Kerja

Pada pengujian hipotesis secara parsial variabel *work life balance* (X_2) memiliki dampak terhadap motivasi kerja (Y) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,780 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,661 ($t_{\text{hitung}}=6,780 > t_{\text{tabel}}=1,661$) pada taraf

signifikansi (*sig*) 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05 ($sig=0,000 < \alpha=0,05$). Dengan demikian hipotesis 2 bahwa secara parsial ada dampak positif dan signifikan *work life balance* terhadap motivasi kerja (Y) wanita pekerja dengan status mahasiswa diseluruh kampus swasta Provinsi Gorontalo diterima.

Pembahasan

Dampak Konflik Peran Ganda (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis bahwa secara parsial ada dampak positif dan signifikan konflik peran ganda terhadap motivasi kerja wanita pekerja dengan status sebagai mahasiswa aktif di Provinsi Gorontalo. Adanya dampak secara positif ini diartikan bahwa semakin meningkatnya konflik peran ganda wanita pekerja maka semakin meningkatkan motivasinya untuk bekerja. Sikap wanita pekerja yang diperhadapkan pada kondisi untuk bekerja sekaligus mengurus rumah tangga dan menjalani aktivitasnya sebagai mahasiswa menjadikan dirinya kuat. untuk menjalannya dengan ikhlas.

Meningkatnya motivasi bagi wanita pekerja ini disebabkan kurangnya pengeluhan dari anggota keluarga baik suami dan anak-anak sehingga pekerjaan rumah biasa diambil alih oleh suami dalam menyelesaikan tugas rumah tangga sehingga kondisi ini dapat memberikan motivasi bagi wanita pekerja untuk tetap bekerja. Wanita pekerja pada saat mendapatkan tuntutan pekerjaan ditempat kerja tidak mempengaruhi aktivitas dalam rumah tangga karena suami dan anak-anak dapat memaklumi kondisi dari status sebagai wanita pekerja. Kondisi responden wanita ada juga menghadapi konflik dengan keluarga dimana adanya keluarga atau suami yang tidak mendukung sepenuhnya wanita sebagai istri untuk melaksanakan pekerjaan diluar namun hal itu dapat menjadi bahan diskusi bagi suami

dan istri sehingga masalah tersebut tidak berlarut-larut dan istri kembali diizinkan untuk bekerja. Wanita pekerja sambil kuliah menjadi motivasi bagi mereka karena rata-rata wanita pekerja sambil kuliah semata-mata untuk memperoleh jenjang karir dan pekerjaan yang lebih baik sampai pada tahap dalam keluarga suami mendukung hal tersebut sehingga ini menjadi motivasi bagi wanita bekerja sambil kuliah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sholihah (2021) bahwa variabel konflik peran ganda secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan perempuan pada PT. Manunggal Indowood Investindo, namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Fauziah, Z. F. (2020) yang menemukan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara konflik peran ganda terhadap motivasi kerja karyawan tambang batubara.

Dampak *Work Life Balance* (X_2) terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis bahwa ditemukan adanya dampak positif dan signifikan *work life balance* terhadap motivasi kerja wanita pekerja dengan status sebagai mahasiswa di Provinsi Gorontalo. Adanya dampak positif dapat diartikan bahwa meningkatnya *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja maka akan meningkatkan motivasi bagi wanita pekerja. Wanita pekerja yang telah berkeluarga sambil melaksanakan aktivitas kuliah rata-rata memiliki keseimbangan waktu untuk melakukan peran dalam pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Interaksi wanita pekerja yang mayoritas sebagai karyawan swasta diperhadapkan pada suasana kerja yang berinteraksi dan bersosialisasi dengan masyarakat sebagai pelanggan atau calon konsumen dituntut menjaga komunikasi yang baik, namun hal itu dapat menjadi pekerjaan bagi wanita pekerja yang tidak

melupakan kodratnya sebagai ibu rumah tangga

Motivasi wanita pekerja untuk bekerja sambil kuliah menjadi suatu tantangan dan daya tarik bagi mereka karena untuk memikirkan karirnya ditempat kerja atau mencari pekerjaan yang baru. Wanita pekerja dalam menjalankan tugas memiliki keseimbangan dan bisa membagi waktu antara bekerja dikantor dan mengurus rumah tangga, ini memiliki keterkaitan karena memang dalam rumah tangga suami dapat membantu urusan rumah tangga sehingga wanita pekerja mampu untuk *work life balance* atau menyeimbangkan tugas rumah tangga dan pekerjaan kantor. Wanita yang memiliki motivasi senantiasa ingin unggul dan berani mengambil resiko didalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi juga merupakan dorongan wanita sebagai karyawan untuk berinteraksi dengan orang lain karena rata-rata karyawan swasta yang dituntut untuk berinteraksi agar mendapatkan konsumen dan pelanggan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Alfatihah et al (2021) dalam penelitian menjelaskan bahwa adanya bukti *work life balance* dapat mempengaruhi motivasi kerja pada usia pekerja 20 sampai 25 tahun. Temuan secara hipotesis bahwa *work life balance* membuat individu termotivasi dalam suatu hal yang dianggap penting.

Dampak Konflik Peran Ganda (X_1) dan *Work Life Balance* (X_2) terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan bahwa dampak konflik peran ganda dan *work life balance* terhadap motivasi kerja wanita pekerja dengan status mahasiswa di Provinsi Gorontalo memiliki dampak positif dan signifikan. Adanya dampak positif dan signifikan variabel konflik peran ganda dan *work life balance* dapat diartikan bahwa meningkatnya konflik peran ganda dan *work life balance* dapat meningkatkan motivasi kerja. Secara bersama-sama bahwa

seorang wanita menghadapi tuntutan dua peran yaitu urusan pekerjaan dan mengurus keluarga dibarengi dengan para wanita mampu mengimbangi dan menjalankan kedua pekerjaan itu adalah bentuk kemudahan dalam menjalani pekerjaan diluar karena suami mampu untuk menjalankan peran dalam mengurus rumah tangga sehingga pekerjaan terasa ringan untuk dijalankan oleh wanita pekerja. Peran ganda bagi wanita pekerja adalah semata-mata meningkatkan penghasilan dan membantu keuangan keluarga menjadi motivasi terbesar bagi wanita pekerja

Peran wanita pekerja yang diperhadapkan pada rutinitas kerja di kantor dan mengurus rumah tangga sekaligus sebagai seorang wanita yang aktif untuk kuliah merupakan bentuk motivasi kerja bagi wanita tersebut karena mereka sadar mngenyam pendidikan akan dapat memberikan karirnya ditempat kerja sehingga ini menjadi peningkatan motivasi kerja. Disamping hal itu wanita pekerja mampu untuk mengimbangi kehidupan kerjanya dengan tidak berat sebelah dalam mengurus rumah tangga dan urusan pekerjaan. Para wanita sadar kodrat utama bagi seorang wanita adalah menjadi ibu rumah tangga yang diposisi lainnya dapat membantu perekonomian keluarga. Inilah menjadi motivasi bagi wanita pekerja dengan statusnya sebagai mahasiswa. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fauziah, 2020) menjelaskan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap motivasi kerja karyawan tambang batubara.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan penjabaran mengenai hasil dan pembahasan diatas bahwa secara parsial adanya dampak positif dan signifikan konflik peran ganda terhadap motivasi kerja wanita pekerja dengan status mahasiswa di

Provinsi Gorontalo, begitu juga secara parsial adanya dampak secara positif dan signifikan *work life balance* terhadap motivasi kerja wanita pekerja dengan status mahasiswa di Provinsi Gorontalo, serta secara simultan adanya dampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja wanita kerja dengan status mahasiswa, sehingga semua hipotesis yang diajukan diterima.

Disarankan bagi wanita pekerja untuk lebih memilih pekerjaan yang dapat memberikan keringan dalam mengurus rumah tangga serta dalam melaksanakan keaktifan dibangku perkuliahan tidak mengganggu keduanya yaitu bekerja dan mengurus rumah tanggga. Keseimbangan kehidupan kerja perlu ditingkatkan dengan tetap tidak mengorbankan statusnya sebagai ibu rumah tangga pada saat bekerja dan tidak mengorbankan keluarga pada saat melaksanakan perkuliahan. Maka sebagai wanita pekerja menjalankan kedua peran harus dapat menyeimbangkan dengan waktu untuk kuliah.

Daftar Pustaka

- Alfatihah, I., Nugroho, A. S., Haessel, E., & Maharani, A. (2021). The Influence of Work-Life Balance with Work Motivation as Mediating Factor on Job Satisfaction A Prediction toward Transition to New Normal Situation. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(1), 79. <https://doi.org/10.33062/mjb.v6i1.431>
- Amruloh, D., & Pamungkas, S. (2021). Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Indomarco Prismatama Purwakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 1–23.
- Aulia, M. A., & Rusmawati, D. (2020). Hubungan Antara Konflik Peran

Ganda Dengan Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswi Yang Sudah Berkeluarga Di Jombang. *Jurnal EMPATI*, 9(1), 9–14. <https://doi.org/10.14710/empati.2020.2.6913>

Cahyadi, & Prastyani. (2020). Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 172–178.

Fauziah, Z. F. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 255. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4909>

Febranti, N., & Ririn Handayani. (2022). Work Life Balance dan Kepuasan Kerja: Mediasi Motivasi Intrinsik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 4(1), 60–67. <https://doi.org/10.31849/jmbt.v4i1.10734>

Ibrahim, R. (2024). *Mengelola Work-Life Balance dan Integritas dalam Meningkatkan Kinerja Dosen* (Andi Lukman & H. Samsudin (eds.); Pertama). Eureka Media Aksara.

Jaya, S. F., Suryatni, M., Putra, D., Sakti, B., Ekonomi, F., & Mataram, U. (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 Jurnal Magister Manajemen Unram. 12(3), 247–261. <https://doi.org/10.29303/jmm.v12i3.797>

- Juniari, R., Juniari, D., Hawik, R., Indiworo, E., & Dharmaputra, M. F. (2024). Pengaruh Konflik Peran , Work Life Balance , dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal Of Social Science Research Volume*, 4(3), 2500–2508.
- Komang, N., & Mustiyana, F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Pada Perawat RSUP Sanglah Denpasar). *Journal Satyagraha*, 04(01), 47–64.
- Megayani, Santoso, J. B., & Hikayatun Sholikha. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Work Life Balance*. *Journal Of Social Science Research*, 2(1), 19–32.
- Nurjannah, Kurniawan, Nurman, Tawe, & Dipoatmojo. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.
- Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Telkom Regional VII Kota Makassar. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106–114. <http://repository.uinsaizu.ac.id/id/eprint/4116%0Ahttp://repository.uinsaizu.ac.id/4116/1/A>
- Pasaribu, D. (2021). Motivasi dan Tantangan Buruh Migran Indonesia Bekerja Sambil Kuliah di Taiwan. *Jpp*, 38(2), 52.
- Putra, R. S. (2020). Work Life Balance Pada Pejabat Wanita Yang Ada Di. *Jurnal Ecopreneur* 12, 3(2), 119–128. <https://ejournal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/article/view/778>
- Riyanto, I., & Juanah. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon. *Ekonomi Dan Publik*, 16(1), 1–14.
- Rohmah, E. A. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict , Family-Work Conflict , Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3).
- Saputra, F., Ali, H., Hadita, H., Sawitri, N. N., & Navanti, D. (2024). Analisis *Work Life Balance dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Inovan Digital Nusantara*. 2(4), 260–279.
- Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *GEMA : Jurnal Gentiara Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 51–59. <https://doi.org/10.47768/gema.v13i1.27>
- Sholihah, I. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT. Manunggal Indowood Investindo. In *Universitas Islam Malang*.
- Sugiyono. (2019). Metode Dan Penelitian Kuantitatif . Alfabeta

Vitaningdyah, F., & Sumartik, S. (2024).

Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Work Achievement Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 2(1), 16