

Pengaruh Work Overload Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mahasiswa Manajemen UBP Karawang

The Effects Of Work Overload And Work-Family Conflict On Employee Performance Among Management Students At UBP Karawang

Marcella Febriani^a, Nandang^b, Rengga Madya Pranata^c

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang^{a,b,c}

^amn22.marcellafebriani@mhs.ubpkarawang.ac.id, ^bnandang@ubpkarawang.ac.id, ^crengga.madya@ubpkarawang.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of work overload and work-family conflict on employee performance among working students of the Management Study Program at UBP Karawang. The research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 565 active students from the 2022–2024 cohorts who were studying while working, with a sample of 235 respondents determined using the Slovin formula and a simple random sampling technique with purposive criteria. Data were collected through a 7-point Likert scale questionnaire and analyzed using SPSS version 26 through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that work overload has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 6.406 and a significance level of 0.000. Work-family conflict also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 5.201 and a significance level of 0.000. Simultaneously, both variables significantly affect employee performance, with an F-value of 160.633 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination of 0.581 indicates that 58.1% of the variation in employee performance can be explained by work overload and work-family conflict, while the remaining 41.9% is influenced by other variables outside the research model. These findings indicate that working students are still able to maintain good performance despite facing high workloads and inter-role conflict, as long as they possess adequate adaptability and personal resource management skills.

Keywords: *Work Overload, Work-Family Conflict, Employee Performance, Working Students, Human Resource Management.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work overload* dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa Program Studi Manajemen UBP Karawang yang bekerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 565 mahasiswa aktif angkatan 2022–2024 yang kuliah sambil bekerja, dengan sampel sebanyak 235 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik *simple random sampling* dengan kriteria purposif. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 7 poin dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 6,406 dan signifikansi 0,000. *Work family conflict* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 5,201 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 160,633 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,581 menunjukkan bahwa 58,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *work overload* dan *work family conflict*, sedangkan 41,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja tetap mampu mempertahankan kinerja yang baik meskipun menghadapi beban kerja tinggi dan konflik antarperan, selama memiliki kemampuan adaptasi serta pengelolaan sumber daya pribadi yang memadai.

Kata Kunci: *Work Overload, Work Family Conflict, Kinerja Karyawan, Mahasiswa Bekerja, Manajemen Sumber Daya Manusia.*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Seluruh kegiatan organisasi, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan pada dasarnya dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Meskipun perusahaan memiliki modal, teknologi dan sarana kerja yang memadai, seluruh potensi tersebut tidak akan memberikan hasil yang optimal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang mampu bekerja secara efektif, efisien, disiplin dan produktif. Dengan demikian kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Kinerja karyawan memiliki peran strategis karena berhubungan langsung dengan pencapaian target organisasi, produktivitas kerja, kualitas pelayanan, efisiensi operasional, serta daya saing perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga kualitas hasil kerja serta memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan perusahaan. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan menurun, maka hal tersebut dapat berdampak pada keterlambatan pekerjaan, penurunan kualitas output, meningkatnya tingkat kesalahan serta tidak tercapainya sasaran perusahaan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja, lingkungan kerja, motivasi, stres kerja, konflik peran serta kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan (Rolos et al., 2018; Tjiabrata et al., 2017; Ahmad et al., 2019; Badrianto et al., 2022; Cahyaningtyas & Santosa, 2021).

Kinerja karyawan menjadi isu yang semakin penting untuk diperhatikan pada berbagai bidang usaha, termasuk sektor manufaktur dan jasa. Pada kedua sektor tersebut, kinerja karyawan memiliki posisi yang sangat penting karena sangat menentukan kelancaran aktivitas operasional perusahaan. Pada sektor manufaktur, kinerja karyawan berhubungan erat dengan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kelancaran proses produksi, pencapaian target output, serta konsistensi dalam menjaga standar kualitas produk. Sementara itu pada sektor jasa, kinerja karyawan berperan penting dalam menentukan kualitas pelayanan, kecepatan respons, kepuasan pelanggan, serta citra perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, baik sektor manufaktur maupun sektor jasa menuntut karyawan yang mampu bekerja secara efektif, efisien, teliti dan profesional sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila kinerja karyawan mengalami penurunan, maka dampaknya dapat terlihat secara langsung pada menurunnya kualitas hasil produksi maupun pelayanan, terganggunya efektivitas proses kerja, serta tidak tercapainya target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan pada sektor manufaktur dan jasa sangat membutuhkan karyawan yang mampu mempertahankan kinerja secara optimal di tengah berbagai tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Salah satu kelompok yang menarik untuk dikaji adalah karyawan yang selain bekerja juga berstatus sebagai mahasiswa di perguruan tinggi. Kelompok ini menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai pekerja yang memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan dan sebagai mahasiswa yang memiliki kewajiban akademik. Sebagai karyawan, mereka dituntut untuk hadir tepat waktu,

menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga kualitas kerja, serta menunjukkan tanggung jawab profesional. Di sisi lain, sebagai mahasiswa mereka juga harus mengikuti perkuliahan, mengerjakan tugas, menghadapi ujian, menyusun laporan dan memenuhi tuntutan akademik lainnya. Keadaan ini menjadikan mahasiswa yang bekerja sebagai kelompok yang rentan menghadapi tekanan peran, keterbatasan waktu dan kelelahan yang dapat memengaruhi kinerja mereka.

Secara lebih rinci, kinerja karyawan yang juga berstatus mahasiswa cenderung menunjukkan kondisi yang khas. Pada satu sisi mereka umumnya memiliki semangat berprestasi, tanggung jawab yang tinggi dan motivasi yang kuat karena bekerja sambil kuliah sering kali dilakukan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, memperoleh pengalaman kerja atau mengembangkan diri. Namun pada sisi lain, mereka juga sangat rentan mengalami kelelahan fisik, kelelahan mental, penurunan fokus, keterlambatan menyelesaikan pekerjaan, hingga berkurangnya kualitas hasil kerja ketika tuntutan pekerjaan bertabrakan dengan kewajiban akademik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja mahasiswa yang bekerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan kerja, tetapi juga oleh kemampuan mengatur waktu, menjaga stamina, mengelola stres dan menyeimbangkan tanggung jawab pada dua peran yang dijalankan secara bersamaan.

Penelitian Laucu(2023) menunjukkan bahwa pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja, motivasi kerja dan manajemen waktu berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif. Rosyidah dan Umam (2025) juga menemukan bahwa pada mahasiswa pekerja paruh waktu, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, sementara pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja sering kali masih mampu mempertahankan keluaran kerja tertentu, tetapi harus menanggung konsekuensi psikologis berupa stres, kelelahan dan terkurasnya energi. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa mahasiswa yang bekerja merupakan kelompok yang penting untuk diteliti dalam kajian manajemen sumber daya manusia.

Salah satu permasalahan yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah *work overload* yang menggambarkan keadaan ketika tuntutan pekerjaan yang diterima individu melebihi sumber daya yang dimilikinya, baik dari segi waktu, tenaga, perhatian, maupun kemampuan menyelesaikan tugas. Dalam praktiknya, *work overload* dapat muncul dalam bentuk banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, target kerja yang tinggi, tuntutan multitugas, jam kerja yang panjang dan tekanan untuk terus mempertahankan kualitas hasil kerja. Pada karyawan yang juga berstatus mahasiswa, *work overload* menjadi semakin berat karena waktu dan energi yang dimiliki harus dibagi antara pekerjaan dan kegiatan akademik. Ketika pekerjaan menumpuk, individu dapat mengalami kelelahan, sulit berkonsentrasi, penurunan semangat kerja dan berkurangnya kualitas hasil pekerjaan.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *work overload* atau beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rolos et al. (2018) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tjiabrata et al. (2017) juga menunjukkan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Ahmad et al. (2019), Badrianto et al. (2022), serta Anwar dan Ismail (2022) juga memperlihatkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja. Akan tetapi penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Rosyidah dan

Umam (2025) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja, tetapi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Khusna (2024) dan Muhareni et al. (2022) juga menunjukkan bahwa hubungan beban kerja dengan kinerja dapat melibatkan variabel lain, seperti kelelahan emosional dan stres kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh work overload terhadap kinerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut.

Selain work overload, faktor lain yang juga penting untuk dikaji adalah *work family conflict*, merupakan konflik antarperan yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu peran dalam keluarga atau sebaliknya tuntutan keluarga mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Konflik ini biasanya muncul ketika waktu, energi, dan perhatian yang dimiliki individu tidak cukup untuk memenuhi tuntutan kedua peran secara bersamaan. Pada umumnya, work family conflict banyak dibahas pada pekerja yang telah menikah, khususnya perempuan pekerja, karena mereka sering menghadapi tuntutan ganda antara pekerjaan dan keluarga. Namun demikian, gagasan mengenai konflik antarperan ini juga relevan digunakan untuk memahami keadaan mahasiswa yang bekerja, sebab mereka juga harus membagi sumber daya pribadi ke dalam dua ranah yang sama-sama menuntut komitmen tinggi.

Dalam penelitian ini, work family conflict dipahami secara lebih luas. Pada mahasiswa yang bekerja, istilah "family" tidak hanya dipahami secara sempit sebagai urusan keluarga inti, tetapi juga dapat dipandang sebagai ranah di luar pekerjaan yang menuntut waktu, perhatian dan energi, termasuk kegiatan perkuliahan. Dengan demikian, mahasiswa pekerja sangat mungkin mengalami konflik antarperan, misalnya ketika jadwal kerja bertabrakan dengan jadwal kuliah, tugas akademik mengganggu konsentrasi kerja, kelelahan setelah bekerja menurunkan kesiapan belajar, atau tekanan akademik memengaruhi performa di tempat kerja. Keadaan seperti ini dapat menyebabkan individu kesulitan memberikan performa terbaiknya, baik sebagai karyawan maupun sebagai mahasiswa.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa work family conflict berhubungan dengan kinerja karyawan. Permatasari et al. (2022) juga menyatakan bahwa work family conflict berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nashtya & Baidun (2019) menunjukkan bahwa work family conflict turut memengaruhi kinerja guru. Selanjutnya, Soleman et al. (2025) menemukan bahwa work family conflict berpengaruh terhadap employee performance dan job satisfaction. Akan tetapi hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Muhareni et al. (2022), yang menemukan bahwa work family conflict tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan lebih berpengaruh melalui stres kerja. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan work family conflict dengan kinerja belum menunjukkan arah yang sepenuhnya konsisten.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang menjadi dasar penting dilakukannya penelitian ini. Pertama, hasil penelitian mengenai pengaruh work overload terhadap kinerja masih menunjukkan temuan yang berbeda-beda. Sebagian penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung terhadap kinerja, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak langsung dan melibatkan variabel perantara seperti stres kerja atau kelelahan emosional. Kedua, hasil penelitian mengenai work family conflict terhadap kinerja juga belum seragam, karena ada penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan, tetapi ada pula yang menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak langsung. Ketiga, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada karyawan wanita, guru, tenaga kesehatan, pegawai bank,

dan pekerja sektor umum lainnya, sedangkan penelitian yang secara khusus mengkaji mahasiswa yang bekerja masih relatif terbatas. Keempat, belum banyak penelitian yang menguji secara simultan pengaruh work overload dan work family conflict terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa Program Studi Manajemen UBP Karawang. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi untuk dilakukan.

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Conservation of Resources Theory* yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989). Teori ini menjelaskan bahwa individu berusaha mempertahankan, melindungi dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya, seperti waktu, energi, perhatian, kondisi psikologis dan dukungan sosial. Stres akan muncul ketika sumber daya tersebut terancam hilang, benar-benar hilang atau ketika individu telah menginvestasikan sumber daya tetapi tidak memperoleh hasil yang sepadan. Dalam penelitian ini, work overload dapat dipahami sebagai kondisi yang menguras sumber daya individu karena tuntutan pekerjaan yang terlalu besar. Sementara itu, work family conflict juga menyebabkan berkurangnya sumber daya karena individu harus membagi waktu, energi, dan perhatian pada dua peran yang saling bertabrakan. Apabila pengurusan sumber daya terjadi secara terus-menerus, maka individu akan lebih mudah mengalami kelelahan, penurunan konsentrasi, penurunan motivasi, dan pada akhirnya penurunan kinerja. Dengan demikian, Conservation of Resources Theory dinilai tepat untuk menjelaskan hubungan antara work overload, work family conflict, dan kinerja karyawan pada mahasiswa yang bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh work overload terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh work overload dan work family conflict secara simultan terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa Program Studi Manajemen UBP Karawang.

2. Tinjauan Pustaka

Work Overload

Work overload merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan yang diterima individu melebihi kapasitas yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Menurut Anwar dan Ismail (2022), work overload terjadi ketika target kerja, jam kerja, tambahan jam kerja, dan beban kerja per karyawan meningkat sehingga pekerjaan menjadi lebih berat untuk diselesaikan. Sejalan dengan itu, Muhareni et al. (2022) menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan dan memengaruhi kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat tersebut, work overload tidak hanya menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga menggambarkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan kemampuan individu. Ketika pekerjaan terlalu banyak, waktu penyelesaian terbatas, dan target kerja terlalu tinggi, maka individu cenderung mengalami kelelahan fisik maupun mental. Kondisi tersebut dapat mengganggu konsentrasi, ketelitian, dan efektivitas dalam bekerja.

Indikator work overload yang dapat digunakan meliputi: (1) target kerja yang tinggi, (2) jam kerja yang panjang atau bertambah, dan (3) besarnya beban kerja yang harus ditanggung oleh setiap karyawan (Anwar & Ismail, 2022). Berdasarkan uraian tersebut, dapat disintesis bahwa work overload adalah keadaan ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan individu, baik dari segi waktu, tenaga, maupun perhatian, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas kerja. Dalam penelitian ini,

work overload dipahami sebagai persepsi mahasiswa yang bekerja terhadap tingginya tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi di tengah keterbatasan sumber daya pribadi yang dimiliki.

Work Family Conflict

Work family conflict merupakan konflik antarperan yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu peran keluarga, atau sebaliknya tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan. Menurut Permatasari dan Ratnawati (2024), work family conflict muncul karena individu harus menjalankan dua peran penting secara bersamaan, sementara waktu, energi, dan perhatian yang dimiliki terbatas. Selanjutnya, Soleman et al. (2025) menjelaskan bahwa work family conflict merupakan benturan peran yang menyebabkan individu sulit memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal secara seimbang.

Secara konseptual, work family conflict menunjukkan adanya benturan antara dua peran yang sama-sama penting bagi individu. Ketika seseorang tidak mampu membagi waktu, energi, dan perhatian secara seimbang, maka akan muncul konflik yang dapat memengaruhi pelaksanaan salah satu peran. Konflik ini tidak hanya terjadi karena benturan waktu, tetapi juga dapat timbul akibat tekanan emosional dan tuntutan perilaku yang berbeda antara pekerjaan dan kehidupan nonpekerjaan.

Indikator work family conflict terdiri atas: (1) time-based conflict, yaitu konflik karena waktu yang digunakan untuk satu peran mengurangi waktu bagi peran lain; (2) strain-based conflict, yaitu konflik karena tekanan atau kelelahan dari satu peran memengaruhi peran lain; dan (3) behavior-based conflict, yaitu konflik karena pola perilaku yang dituntut dalam satu peran tidak sesuai dengan tuntutan perilaku pada peran lainnya (Soleman et al., 2025). Berdasarkan uraian tersebut, dapat disintesis bahwa work family conflict adalah konflik peran yang timbul akibat keterbatasan sumber daya pribadi individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan nonkerja secara bersamaan. Dalam penelitian ini, konsep tersebut dipahami sebagai konflik antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan di luar pekerjaan, termasuk aktivitas akademik yang dijalani oleh mahasiswa yang bekerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2022), kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu menjalankan pekerjaannya secara efektif sesuai standar, target, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2022).

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari bagaimana pekerjaan tersebut diselesaikan secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga mutu hasil kerja, menggunakan waktu secara tepat, serta melaksanakan tugas secara mandiri. Oleh karena itu, kinerja menjadi indikator penting untuk menilai keberhasilan individu dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Judge (2022) meliputi: (1) kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan; (2) kualitas kerja, yaitu mutu hasil kerja yang dicapai; (3) ketepatan waktu, yaitu kemampuan

menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan; (4) efektivitas, yaitu kemampuan memanfaatkan sumber daya secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan; dan (5) kemandirian, yaitu kemampuan bekerja tanpa terlalu bergantung pada orang lain (Robbins & Judge, 2022). Berdasarkan uraian tersebut, dapat disintesis bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan, yang tercermin dari kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan dipahami sebagai kemampuan mahasiswa yang bekerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan secara optimal meskipun dihadapkan pada tuntutan kerja dan aktivitas akademik.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh *Work Overload* terhadap Kinerja Karyawan

Work overload merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan yang diterima individu melebihi kapasitas yang dimilikinya, baik dari segi waktu, tenaga, maupun perhatian. Kondisi ini dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan, penurunan konsentrasi, dan kesulitan menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Ketika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi, individu cenderung tidak mampu mempertahankan kualitas maupun kuantitas hasil kerja secara maksimal.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa work overload berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Anwar dan Ismail (2022) menyatakan bahwa work overload berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Muhareni et al. (2022) juga menemukan bahwa workload memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Parashakti dan Putriawati (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa semakin tinggi work overload yang dirasakan karyawan, maka semakin besar kemungkinan terjadinya penurunan kinerja. Dalam konteks mahasiswa yang bekerja, work overload dapat muncul karena tuntutan pekerjaan yang tinggi harus dijalankan bersamaan dengan tanggung jawab akademik. Kondisi ini membuat work overload diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Work family conflict merupakan konflik antarperan yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan saling berbenturan. Konflik ini muncul karena individu memiliki keterbatasan waktu, energi, dan perhatian dalam menjalankan berbagai peran secara bersamaan. Apabila individu tidak mampu menyeimbangkan kedua tuntutan tersebut, maka hal itu dapat mengganggu pelaksanaan tugas dan menurunkan kinerja.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Permatasari dan Ratnawati (2024) menyatakan bahwa work family conflict berpengaruh terhadap employee performance. Soleman et al. (2025) juga menemukan bahwa work family conflict berpengaruh signifikan terhadap employee performance. Selain itu, Sulistyowati dan Hadi (2021) menunjukkan bahwa work-family conflict memiliki pengaruh terhadap job performance.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa semakin tinggi work family conflict yang dialami individu, maka semakin besar kemungkinan menurunnya kinerja

karyawan. Dalam penelitian ini, work family conflict dipahami sebagai konflik antara tuntutan pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan, termasuk kegiatan akademik pada mahasiswa yang bekerja. Dengan demikian, work family conflict diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

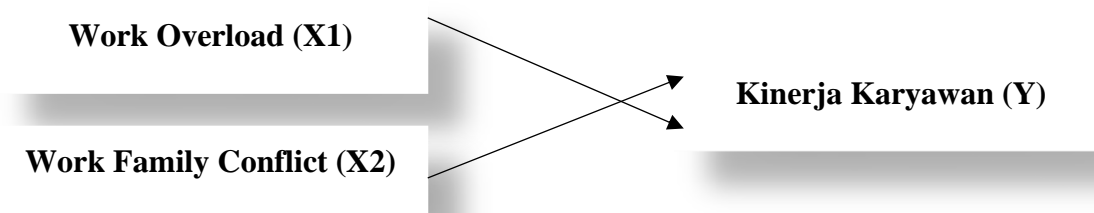
Pengaruh Work Overload dan Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan

Work overload dan work family conflict merupakan dua faktor yang sama-sama berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Work overload menyebabkan individu mengalami tekanan kerja yang tinggi, sedangkan work family conflict menyebabkan individu mengalami benturan antarperan yang menguras waktu, tenaga, dan perhatian. Apabila kedua kondisi tersebut terjadi secara bersamaan, maka dampaknya dapat semakin besar terhadap penurunan kinerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa work overload dan work family conflict memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Muhareni et al. (2022) menunjukkan bahwa workload dan work family conflict berkaitan dengan kinerja karyawan. Soleman et al. (2025) juga menjelaskan bahwa work family conflict berpengaruh terhadap employee performance, sedangkan Anwar dan Ismail (2022) menunjukkan bahwa work overload berpengaruh terhadap kinerja. Temuan-temuan ini memperlihatkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa work overload dan work family conflict secara bersama-sama diduga memengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks mahasiswa yang bekerja, tingginya tuntutan pekerjaan dan konflik antara pekerjaan dengan aktivitas akademik dapat mengurangi kemampuan individu dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, work overload dan work family conflict diduga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Work overload berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Work family conflict berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Work overload dan work family conflict secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan metode **survei**

untuk menganalisis pengaruh **work overload** dan **work family conflict** terhadap **kinerja karyawan**. Subjek dalam penelitian ini adalah **mahasiswa aktif Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang angkatan 2022–2024 yang kuliah sambil bekerja**, sedangkan objek penelitian ini meliputi **work overload, work family conflict, dan kinerja karyawan**. Populasi dalam penelitian ini berjumlah **565 mahasiswa**, yaitu mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UBP Karawang angkatan 2022–2024 yang kuliah sambil bekerja (TU FEB UBP, 2025). Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan **rumus Slovin** pada tingkat kesalahan **5%**, yaitu $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak **235 responden**. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **simple random sampling**, dengan penetapan kriteria responden secara **purposive sampling**, yaitu mahasiswa aktif Program Studi Manajemen UBP Karawang, sedang bekerja sambil kuliah, dan bersedia menjadi responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas **data primer** dan **data sekunder**. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari data administrasi **Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis UBP tahun 2025**. Instrumen penelitian disusun dengan menggunakan **skala Likert 7 poin**, mulai dari **1 = sangat tidak setuju** sampai dengan **7 = sangat setuju**. Variabel **work overload (X1)** diukur dengan indikator **target kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang atau bertambah, dan besarnya beban kerja yang ditanggung karyawan (Anwar & Ismail, 2022)**. Variabel **work family conflict (X2)** diukur dengan indikator **time-based conflict, strain-based conflict, dan behavior-based conflict (Soleman et al., 2025)**. Adapun variabel **kinerja karyawan (Y)** diukur dengan indikator **kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins & Judge, 2022)**.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program **Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 26**. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui **uji validitas** dan **uji reliabilitas** untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan layak dan konsisten. Selanjutnya, data dianalisis melalui **uji normalitas** dan **uji asumsi klasik**, yang meliputi **uji multikolinearitas** dan **uji heteroskedastisitas**. Analisis utama yang digunakan adalah **regresi linear berganda** untuk mengetahui pengaruh work overload dan work family conflict terhadap kinerja karyawan. Setelah itu, dilakukan **uji koefisien determinasi (R²)** untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, **uji F** untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan, dan **uji t** untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Hasil Uji Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic		Std. Deviation Statistic
				Std. Error		
X1.1	235	1.00	7.00	5.1957	.10847	1.66281

X1.2	235	1.00	7.00	4.9404	.10949	1.67838
X1.3	235	1.00	7.00	4.9872	.11639	1.78426
work overload (X1)	235	3.00	21.00	15.1234	.29831	4.57297
X2.1	235	1.00	7.00	5.0085	.10584	1.62247
X2.2	235	1.00	7.00	4.8936	.11204	1.71761
X2.3	235	1.00	7.00	5.0340	.11440	1.75378
work family conflict (X2)	235	3.00	21.00	14.9362	.29582	4.53479
Y.1	235	1.00	7.00	5.2638	.11598	1.77788
Y.2	235	1.00	7.00	4.7447	.10861	1.66497
Y.3	235	1.00	7.00	4.9149	.11188	1.71506
Y.4	235	1.00	7.00	5.1957	.09583	1.46905
Y.5	235	1.00	7.00	5.2766	.09196	1.40971
kinerja karyawan (Y)	235	8.00	34.00	25.3957	.39863	6.11087

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji deskriptif pada tabel 1, variabel work overload (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 15,1234 dengan standar deviasi 4,57297, yang menunjukkan bahwa secara umum responden cenderung memiliki persepsi work overload pada tingkat relatif tinggi. Hal ini juga tercermin dari rata-rata setiap indikator, yaitu X1.1 = 5,1957, X1.2 = 4,9404, dan X1.3 = 4,9872 pada skala 1–7. Selanjutnya, variabel work family conflict (X2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 14,9362 dengan standar deviasi 4,53479, yang mengindikasikan bahwa responden juga cenderung mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga dalam kategori cukup tinggi, sebagaimana tampak pada rata-rata indikator X2.1 = 5,0085, X2.2 = 4,8936, dan X2.3 = 5,0340. Sementara itu, variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 25,3957 dengan standar deviasi 6,11087, yang menunjukkan bahwa tingkat kinerja responden secara umum berada pada kategori tinggi. Rata-rata pada masing-masing indikator kinerja, yaitu Y.1 = 5,2638, Y.2 = 4,7447, Y.3 = 4,9149, Y.4 = 5,1957, dan Y.5 = 5,2766, semakin memperkuat bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap kinerja mereka. Secara keseluruhan, hasil statistik deskriptif ini menunjukkan bahwa work overload dan work family conflict dirasakan cukup tinggi oleh responden, namun di sisi lain kinerja karyawan tetap berada pada tingkat yang relatif tinggi.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai Korelasi (r hitung)	Kriteria	Keterangan
Work Overload (X1)	X1.1	0,894	> 0,30	Valid
	X1.2	0,878	> 0,30	Valid
	X1.3	0,904	> 0,30	Valid
Work Family Conflict (X2)	X2.1	0,891	> 0,30	Valid
	X2.2	0,886	> 0,30	Valid
	X2.3	0,894	> 0,30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,828	> 0,30	Valid
	Y.2	0,844	> 0,30	Valid
	Y.3	0,812	> 0,30	Valid
	Y.4	0,641	> 0,30	Valid
	Y.5	0,642	> 0,30	Valid

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, seluruh indikator pada variabel **work overload (X1)**, **work family conflict (X2)**, dan **kinerja karyawan (Y)** dinyatakan **valid**, karena masing-masing memiliki nilai korelasi item terhadap total (r hitung) yang melebihi batas minimum kelayakan yaitu **0,30**. Pada variabel **work overload (X1)**, nilai r hitung berkisar antara **0,878 sampai 0,904** yang menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan mampu merepresentasikan konstruk work overload dengan baik. Pada variabel **work family conflict (X2)**, nilai r hitung berada pada rentang **0,886 sampai 0,894** sehingga seluruh indikator dinilai layak untuk mengukur konflik antara pekerjaan dan keluarga. Sementara itu pada variabel **kinerja karyawan (Y)** nilai r hitung berada pada kisaran **0,641 sampai 0,844**, yang juga seluruhnya berada di atas nilai kritis, sehingga semua item pernyataan pada variabel ini dinyatakan valid. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan validitas dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Kriteria	Keterangan
Work Overload (X1)	0,872	3	> 0,70	Reliabel
Work Family Conflict (X2)	0,869	3	> 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,814	5	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3, diketahui bahwa variabel work overload (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,872, variabel work family conflict (X2) sebesar 0,869, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,814. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut berada di atas batas minimum reliabilitas, yaitu 0,70, sehingga masing-masing variabel dinyatakan reliabel. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruk yang diteliti. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi syarat reliabilitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		235
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.95712863
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.118
	Positive	.091
	Negative	-.118
Test Statistic		.118

Asymp. Sig. (2-tailed) .061^c

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber: Data dioleh, 2026.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,061, yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik, yaitu asumsi normalitas, sehingga data layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Selain itu, nilai mean residual sebesar 0,0000000 dan standar deviasi sebesar 3,95712863 semakin mendukung bahwa penyebaran residual berada dalam kondisi yang dapat diterima dalam model penelitian.

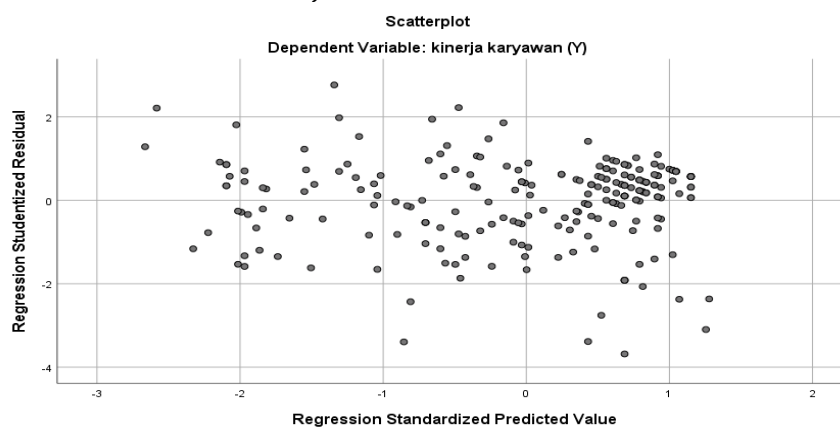
Hasil Uji Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kriteria	Keterangan
Work Overload (X1)	0,376	2,661	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Work Family Conflict (X2)	0,376	2,661	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data dioleh, 2026.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 5, diketahui bahwa variabel work overload (X1) dan work family conflict (X2) masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,376 dan VIF sebesar 2,661. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dengan demikian, antarvariabel independen dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi yang tinggi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 2. Scatterplot

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Metode Uji	Dasar Penilaian	Hasil Pengamatan	Kriteria	Keterangan
Scatterplot	Sebaran titik	Titik-titik	Tidak	Tidak terjadi

residual terhadap nilai prediksi	menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu 0, serta tidak membentuk pola tertentu	terdapat pola tertentu	heteroskedastisitas
----------------------------------	--	------------------------	---------------------

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 6 melalui grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar sumbu nol, baik di atas maupun di bawah garis horizontal, serta tidak membentuk pola tertentu seperti pola mengerucut, melebar, maupun bergelombang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga telah memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	Kriteria	Keterangan
1	1,460	Nilai Durbin-Watson berada pada kisaran -2 sampai +2	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 7, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,460. Nilai tersebut berada dalam rentang -2 sampai +2, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan residual pada pengamatan lainnya, sehingga model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi autokorelasi dan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis lebih lanjut.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.158	.943		9.714	.000
	work overload (X1)	.594	.093	.444	6.406	.000
	work family conflict (X2)	.486	.093	.361	5.201	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 9,158 + 0,594X1 + 0,486X2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh work overload (X1) dan work family conflict (X2). Nilai konstanta sebesar 9,158 mengandung makna bahwa apabila variabel work overload dan work family conflict dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 9,158. Koefisien regresi variabel work overload

(X1) sebesar 0,594 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan work overload akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,594 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Demikian pula, koefisien regresi variabel work family conflict (X2) sebesar 0,486 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan work family conflict akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,486 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Pengujian Hipotesis
Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	9.714	.000
	work overload (X1)	6.406	.000
	work family conflict (X2)	5.201	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2026.

Dalam pengujian parsial (uji t), nilai t tabel ditentukan berdasarkan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $(df) = n - k - 1 = 235 - 2 - 1 = 232$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,970. Berdasarkan hasil pengujian, variabel work overload (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,406 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena t hitung > t tabel yaitu $6,406 > 1,970$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, secara parsial work overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi positif sebesar 0,594 menunjukkan bahwa semakin tinggi work overload, maka kinerja karyawan cenderung mengalami peningkatan sebesar 0,594 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dialami responden masih dapat dikelola dan justru mampu mendorong peningkatan kinerja.

Selanjutnya, variabel work family conflict (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,201 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu, karena t hitung > t tabel yaitu $5,201 > 1,970$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, secara parsial work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,486 menunjukkan bahwa setiap peningkatan work family conflict sebesar satu satuan akan diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,486 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dengan demikian, hasil uji t membuktikan bahwa kedua variabel independen, yaitu work overload dan work family conflict, secara masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa manajemen UBP Karawang.

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5074.021	2	2537.010	160.633	.000 ^b
	Residual	3664.175	232	15.794		
	Total	8738.196	234			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), work family conflict (X2) , work overload (X1)

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 160,633 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk menentukan F tabel, digunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, dengan $df_1 = k = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 235 - 2 - 1 = 232$, sehingga diperoleh nilai F tabel sekitar 3,04. Karena F hitung $>$ F tabel yaitu $160,633 > 3,04$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel work overload (X1) dan work family conflict (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menjelaskan pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen secara signifikan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.581	.577	3.97415	1.460

a. Predictors: (Constant), work family conflict (X2) , work overload (X1)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,581 dan Adjusted R Square sebesar 0,577. Nilai R Square 0,581 menunjukkan bahwa sebesar 58,1% variasi pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel work overload (X1) dan work family conflict (X2) secara bersama-sama dalam model regresi. Sementara itu, sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,577 menegaskan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen tetap berada pada kategori cukup kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel work overload dan work family conflict memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan pada mahasiswa manajemen UBP Karawang.

Pembahasan

Pengaruh *Work Overload* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 6,406 yang lebih besar daripada t tabel 1,970, tingkat signifikansi 0,000, serta

koefisien regresi sebesar 0,594. Hasil tersebut menandakan bahwa hipotesis pertama diterima. Secara empiris, temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan work overload pada mahasiswa Program Studi Manajemen UBP Karawang yang bekerja diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Kondisi ini juga tercermin dalam hasil deskriptif penelitian, yang memperlihatkan bahwa work overload berada pada kategori relatif tinggi, sementara kinerja karyawan juga berada pada kategori tinggi. Fakta tersebut memperlihatkan bahwa beban kerja yang tinggi pada responden belum berkembang menjadi faktor yang melemahkan performa kerja, melainkan masih dapat dikelola menjadi dorongan untuk bekerja secara lebih terarah, disiplin, dan produktif.

Temuan ini memiliki makna penting apabila dikaitkan dengan karakteristik responden penelitian. Pada bagian pendahuluan dijelaskan bahwa mahasiswa yang bekerja merupakan kelompok yang menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai pekerja dan sebagai mahasiswa. Keadaan ini menempatkan mereka pada situasi yang sarat tuntutan, baik dari sisi pekerjaan maupun akademik. Meski demikian, kelompok ini juga digambarkan memiliki semangat berprestasi, tanggung jawab yang tinggi, dan motivasi yang kuat untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, memperoleh pengalaman kerja, serta mengembangkan diri. Karakter tersebut tampaknya berperan dalam membentuk respons positif terhadap work overload. Beban kerja yang tinggi tidak hanya dipersepsikan sebagai tekanan, tetapi juga sebagai tantangan profesional yang harus dituntaskan. Dalam situasi seperti ini, mahasiswa pekerja cenderung mengembangkan kemampuan pengaturan waktu, penyusunan prioritas, dan pengendalian diri agar tetap mampu memenuhi target kerja secara optimal. Dengan demikian, work overload dalam penelitian ini tampak berfungsi sebagai pemicu peningkatan intensitas usaha kerja, bukan sebagai faktor yang langsung menurunkan kinerja.

Secara teoritis, work overload dalam tinjauan pustaka dipahami sebagai kondisi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu dari segi waktu, tenaga, dan perhatian. Keadaan ini pada dasarnya berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, mengganggu konsentrasi, serta menurunkan efektivitas kerja. Kerangka pemikiran penelitian juga menempatkan work overload sebagai faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Namun hasil empiris menunjukkan arah pengaruh yang positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan antara work overload dan kinerja tidak selalu bergerak ke arah penurunan performa. Pada tingkat tertentu, beban kerja justru dapat mendorong individu untuk memobilisasi kapasitasnya secara lebih maksimal. Mahasiswa yang bekerja tampaknya belum berada pada tingkat beban yang melampaui batas toleransi, melainkan pada tingkat yang masih mampu memacu kedisiplinan dan kesungguhan dalam bekerja. Hasil ini sekaligus memperlihatkan bahwa arah pengaruh work overload sangat ditentukan oleh kemampuan adaptasi individu terhadap tuntutan yang dihadapi.

Apabila dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Anwar dan Ismail (2022), Muhareni et al. (2022), serta Parashakti dan Putriawati (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesesuaian tersebut memperkuat pandangan bahwa work overload merupakan salah satu faktor penting dalam menjelaskan perubahan kinerja. Meski demikian, hasil penelitian ini juga memperlihatkan perbedaan dengan temuan Rosyidah dan Umam (2025) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan lebih berkaitan dengan stres kerja. Perbedaan serupa juga terlihat pada penelitian Khusna (2024) dan Muhareni et al. (2022) yang

menempatkan stres kerja atau kelelahan emosional sebagai variabel antara. Perbedaan hasil tersebut dapat dipahami melalui karakteristik subjek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa yang bekerja, yaitu kelompok yang menghadapi tuntutan ganda, tetapi sekaligus memiliki dorongan pencapaian yang kuat. Situasi tersebut memungkinkan work overload diterjemahkan sebagai tantangan yang menumbuhkan usaha kerja yang lebih besar.

Dari sisi teori, temuan ini dapat dijelaskan melalui Conservation of Resources Theory yang dikemukakan Hobfoll. Teori ini menegaskan bahwa individu akan berupaya mempertahankan, melindungi, dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya, seperti waktu, energi, perhatian, dan kondisi psikologis. Work overload pada dasarnya mengandung potensi pengurasan sumber daya. Namun dalam penelitian ini, responden tampaknya masih mampu mengelola sumber daya tersebut secara efektif. Mereka tidak menunjukkan gejala kehilangan kendali yang berujung pada penurunan performa, melainkan justru mengaktifkan sumber daya pribadi secara lebih optimal untuk menjaga hasil kerja. Dengan demikian, work overload pada mahasiswa pekerja dalam penelitian ini belum berkembang menjadi tekanan yang destruktif, tetapi masih berfungsi sebagai pemicu mobilisasi sumber daya pribadi secara lebih intensif. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa work overload pada mahasiswa yang bekerja tidak selalu identik dengan penurunan kinerja, melainkan dapat pula menjadi faktor yang mendorong peningkatan performa selama individu masih memiliki kapasitas adaptasi yang memadai.

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Selain work overload, penelitian ini juga membuktikan bahwa work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5,201 yang lebih besar daripada t tabel 1,970, tingkat signifikansi 0,000, serta koefisien regresi sebesar 0,486. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Secara empiris, peningkatan work family conflict yang dialami responden diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa benturan antarperan yang dialami mahasiswa pekerja tidak secara otomatis menurunkan performa kerja. Sebaliknya, pada responden penelitian ini, konflik antarperan tampaknya masih berada pada taraf yang dapat dikelola secara produktif sehingga tidak menghambat penyelesaian tugas-tugas pekerjaan.

Pembacaan terhadap hasil ini perlu diletakkan dalam kerangka karakteristik responden. Pada pendahuluan dijelaskan bahwa mahasiswa yang bekerja merupakan kelompok yang harus membagi waktu, energi, perhatian dan stamina untuk dua ranah utama, yaitu pekerjaan dan kegiatan akademik. Dalam penelitian ini, work family conflict dipahami secara lebih luas yaitu sebagai konflik antara pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan, termasuk aktivitas perkuliahan. Makna ini menjadi relevan karena bagi mahasiswa pekerja, benturan peran tidak hanya muncul dalam relasi pekerjaan dan keluarga inti, tetapi juga dalam relasi pekerjaan dan tugas akademik yang sama-sama menuntut komitmen tinggi. Jadwal kerja yang bertabrakan dengan jadwal kuliah, kelelahan setelah bekerja yang memengaruhi kesiapan belajar dan tekanan akademik yang mengganggu fokus bekerja merupakan bentuk nyata konflik antarperan yang berpotensi muncul. Meski demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa responden masih mampu mempertahankan kinerja kerja yang tinggi. Kondisi ini menunjukkan adanya kemampuan pengelolaan peran yang cukup baik pada diri

responden.

Secara konseptual, tinjauan pustaka menjelaskan bahwa work family conflict terdiri atas time-based conflict, strain-based conflict, dan behavior-based conflict. Ketiga bentuk konflik tersebut sama-sama menunjukkan adanya keterbatasan sumber daya pribadi untuk memenuhi tuntutan berbagai peran secara bersamaan. Dalam kerangka pemikiran penelitian, work family conflict diduga memengaruhi kinerja karena benturan antarperan dapat mengganggu pelaksanaan tugas dan menurunkan performa individu. Namun hasil penelitian memperlihatkan arah pengaruh yang positif. Temuan ini menunjukkan bahwa konflik antarperan pada mahasiswa pekerja tidak semata-mata melemahkan kapasitas kerja, tetapi dapat mendorong individu untuk bekerja lebih teratur, lebih fokus, dan lebih bertanggung jawab. Ketika responden menyadari bahwa kegagalan memenuhi salah satu peran akan berdampak pada peran lainnya, mereka cenderung meningkatkan kedisiplinan dalam penggunaan waktu dan mengarahkan perhatian pada tugas-tugas yang paling mendesak. Dengan demikian, work family conflict dalam penelitian ini dapat dibaca bukan hanya sebagai sumber tekanan, tetapi juga sebagai pendorong pembentukan pengelolaan diri yang lebih matang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Permatasari dan Ratnawati (2024), Permatasari et al. (2022), Soleman et al. (2025) serta Nashtya & Baidun (2019) yang menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesesuaian ini memperkuat argumentasi bahwa konflik antarperan merupakan variabel penting dalam studi kinerja. Akan tetapi, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Muhareni et al. (2022) yang menunjukkan bahwa work family conflict tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan bekerja melalui stres kerja. Perbedaan tersebut dapat dipahami dari karakteristik responden yang berbeda. Pada mahasiswa pekerja, konflik antarperan tampaknya lebih cepat diterjemahkan menjadi kebutuhan untuk memperbaiki pengaturan waktu, menguatkan fokus dan menjaga tanggung jawab kerja, sehingga pengaruhnya muncul secara langsung pada performa. Dalam kelompok responden ini, benturan peran belum berkembang menjadi tekanan yang sepenuhnya melemahkan, tetapi masih dapat dikelola menjadi dorongan untuk mempertahankan hasil kerja.

Dari sudut pandang Conservation of Resources Theory, work family conflict menggambarkan situasi ketika individu harus membagi sumber daya yang terbatas ke dalam dua tuntutan besar yang sama-sama penting. Secara teoritis, situasi ini berisiko mengurangi energi, perhatian dan kesiapan psikologis individu. Namun hasil penelitian memperlihatkan bahwa responden masih mampu mempertahankan kinerja yang tinggi meskipun menghadapi konflik antarperan. Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja dalam penelitian ini masih memiliki kapasitas yang cukup kuat dalam mengelola distribusi sumber daya pribadi. Mereka tampaknya mampu menjaga keseimbangan relatif antara tanggung jawab kerja dan tanggung jawab akademik, meskipun dihadapkan pada keterbatasan waktu dan stamina. Dengan demikian teori yang digunakan tetap relevan untuk menjelaskan hasil penelitian, dengan penekanan bahwa responden belum sampai pada fase kehilangan sumber daya yang menimbulkan penurunan kinerja secara nyata. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa work family conflict pada mahasiswa yang bekerja dapat berfungsi sebagai faktor yang memperkuat kedisiplinan dan pengaturan diri, selama individu masih mampu menjaga kontrol terhadap tuntutan peran yang dihadapinya.

Pengaruh Work Overload dan Work Family Conflict secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Setelah pengaruh parsial masing-masing variabel dijelaskan, pembahasan berikutnya menyoroti pengaruh kedua variabel secara bersama-sama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work overload dan work family conflict secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini dibuktikan oleh nilai F hitung sebesar 160,633 yang lebih besar daripada F tabel 3,04, dengan tingkat signifikansi 0,000. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,581 menunjukkan bahwa 58,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh work overload dan work family conflict, sedangkan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,577 juga menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan perubahan kinerja tetap cukup kuat setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah responden. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi yang nyata dalam menjelaskan kinerja mahasiswa Program Studi Manajemen UBP Karawang yang bekerja.

Temuan simultan ini sejalan dengan pendahuluan penelitian yang menempatkan mahasiswa pekerja sebagai kelompok yang menghadapi dua sumber tuntutan utama secara bersamaan. Di satu sisi, mereka harus memenuhi target, jam kerja dan tanggung jawab profesional. Di sisi lain, mereka harus menjalankan kewajiban akademik seperti menghadiri perkuliahan, mengerjakan tugas, menghadapi ujian dan menyesuaikan diri dengan jadwal belajar. Dalam keadaan tersebut, kinerja kerja tidak cukup dijelaskan hanya dengan melihat tekanan pekerjaan semata atau konflik peran secara terpisah. Kinerja terbentuk dari interaksi antara tingginya tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu mengelola benturan antara pekerjaan dengan aktivitas akademik. Hasil uji simultan memperkuat kerangka pemikiran penelitian yang sejak awal merumuskan bahwa work overload dan work family conflict secara bersama-sama diduga memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa work overload memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan work family conflict, yang tampak dari nilai beta terstandarisasi sebesar 0,444 pada work overload dan 0,361 pada work family conflict. Temuan ini memperlihatkan bahwa tekanan yang berasal langsung dari pekerjaan memiliki daya pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan benturan antarperan di luar pekerjaan. Hal tersebut dapat dipahami karena variabel dependen yang diukur dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sehingga faktor yang paling dekat dengan aktivitas kerja cenderung memberikan pengaruh yang lebih besar. Meski demikian, work family conflict tetap memberikan pengaruh yang signifikan, yang menunjukkan bahwa kemampuan mahasiswa pekerja dalam menjaga performa tidak hanya ditentukan oleh tuntutan kerja, tetapi juga oleh kecakapan mengelola kewajiban akademik dan berbagai tuntutan nonpekerjaan lainnya. Dengan demikian, performa kerja responden merupakan hasil dari proses penyesuaian yang kompleks terhadap dua jenis tekanan yang berlangsung secara bersamaan.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini mendukung pandangan Muhareni et al. (2022), Soleman et al. (2025), dan Anwar dan Ismail (2022) yang menunjukkan bahwa work overload dan work family conflict memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Kesesuaian ini menguatkan bahwa kedua variabel tersebut relevan dalam menjelaskan perubahan performa kerja. Penelitian ini sekaligus memberikan kontribusi empiris yang lebih spesifik karena dilakukan pada mahasiswa

yang bekerja, yaitu kelompok yang masih relatif jarang menjadi fokus penelitian dibandingkan pekerja perempuan, guru, pegawai bank, tenaga kesehatan, atau pekerja sektor umum lainnya. Kekhususan subjek penelitian menjadi penting karena mahasiswa pekerja memiliki pola tuntutan yang khas, yaitu adanya peran kerja dan peran akademik yang berjalan beriringan. Temuan ini menambah bukti bahwa dinamika kinerja pada mahasiswa pekerja tidak dapat dipahami dengan pendekatan yang sama persis seperti pada pekerja umum.

Dari perspektif Conservation of Resources Theory, work overload dan work family conflict sama-sama merepresentasikan kondisi yang berpotensi menguras sumber daya individu. Work overload menekan sumber daya melalui banyaknya tugas, target yang tinggi, serta tuntutan waktu dan tenaga. Sementara itu, work family conflict menguras sumber daya melalui benturan antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan, termasuk kegiatan akademik. Secara teoritis, kombinasi kedua kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan, penurunan konsentrasi, dan pelemahan kinerja. Akan tetapi, hasil penelitian menunjukkan bahwa responden masih mampu menampilkan kinerja yang tinggi. Keadaan ini menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja dalam penelitian ini masih memiliki kemampuan yang memadai untuk mengelola sumber daya pribadi secara efektif. Mereka tampaknya mampu mengalokasikan waktu, perhatian, dan energi secara lebih efisien agar dua tuntutan besar tersebut tetap dapat dijalankan. Dengan demikian, tekanan yang muncul belum sampai pada tahap merusak performa secara nyata, tetapi masih berada pada tingkat yang memicu aktivasi sumber daya pribadi, seperti kedisiplinan, fokus, dan tanggung jawab.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa work overload dan work family conflict merupakan determinan penting kinerja karyawan pada mahasiswa yang bekerja. Arah pengaruh yang positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap tuntutan ganda yang mereka hadapi. Temuan ini tidak meniadakan kemungkinan bahwa pada tingkat tekanan yang lebih tinggi kedua variabel tersebut dapat berdampak negatif. Akan tetapi, pada kondisi yang ditemukan dalam penelitian ini, work overload dan work family conflict masih dapat dikelola menjadi dorongan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan performa kerja. Dengan demikian, pembahasan ini memperkuat relevansi teori yang digunakan sekaligus menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja merupakan kelompok dengan dinamika kinerja yang khas dan layak menjadi fokus kajian lebih lanjut dalam penelitian manajemen sumber daya manusia.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa work overload dan work family conflict terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa Program Studi Manajemen UBP Karawang yang bekerja. Secara parsial, work overload memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan work family conflict. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 58,1%, yang menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan cukup besar dapat dijelaskan oleh work overload dan work family conflict, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja tetap mampu mempertahankan kinerja yang baik meskipun menghadapi tuntutan kerja

yang tinggi dan benturan antarperan, selama mereka memiliki kemampuan adaptasi dan pengelolaan sumber daya pribadi yang memadai.

Implikasi

Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memahami karakteristik karyawan yang juga berstatus mahasiswa, terutama terkait tuntutan kerja dan pembagian peran yang mereka jalani. Pengelolaan beban kerja yang proporsional, fleksibilitas waktu, serta dukungan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan aktivitas akademik dapat membantu mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja mereka. Dari sisi akademik, hasil penelitian ini memperkuat penggunaan Conservation of Resources Theory dalam menjelaskan bahwa tekanan kerja dan konflik antarperan tidak selalu berujung pada penurunan kinerja, tetapi dapat mendorong performa apabila individu mampu mengelola waktu, energi, dan perhatian secara efektif. Penelitian ini juga membuka ruang bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel lain, seperti stres kerja, motivasi kerja, manajemen waktu, dan dukungan sosial, agar model penjelasan kinerja menjadi lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3). <https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>
- Anwar, M. K., & Ismail, I. (2022). Pengaruh *work overload* dan motivasi terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 2(3). <https://doi.org/10.21107/jkim.v2i3.16386>
- Laucu, W. (2023). The Impact Of Part-Time Work On Student Academic Achievement: Dampak Bekerja Paruh Waktu Bagi Pencapaian Akademik Mahasiswa. *Continuum: Indonesian Journal Islamic Community Develpoment*, 2(I), 65-79. <https://doi.org/10.35905/continuum.v2i1.8922>
- Nashtya, A. D., & Baidun, A. (2019). Pengaruh work family conflict, modal psikologis dan variabel demografis terhadap kinerja guru. *TAZKIYA Jounal of Psychology*, 5(1). <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v22i1.8165>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Cahyaningtyas, I. D., & Santosa, A. D. (2021). The impact of competency, workload, and work environment to work stress and the employee performance of Bank BJB S. Parman. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 389-396. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i3.191>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Khusna, O. A., & Nurhayati. (2024). Pengaruh konflik peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita dengan kelelahan emosional sebagai variabel mediasi (Studi pada PT. Keong Nusantara Abadi Wongcoco). *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 5(2). <https://doi.org/10.57084/bej.v5i2.1531>

- Muhareni, I., Rusdi, M., & Shalihah, B. M. (2022). Pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Al Huwiyah: Journal of Woman and Children Studies*, 2(1). <https://doi.org/10.24042/jwcs.v2i1.11229>
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Permatasari, D. H., & Ratnawati, I. (2024). The influence of *work-family conflict* on employee performance with *work-life balance* as an intervening variable. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 12(2), 240–246. <https://doi.org/10.31846/jae.v12i2.789>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27. <https://doi.org/10.35797/jab.v6.i004.19-27>
- Rosyidah, Y., & Umam, M. R. K. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja melalui stres kerja terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7(2), 254–265. <https://doi.org/10.32493/JEE.v7i2.48065>
- Musrifa Soleman, Abdul Wahab Hasyim, & Johan Fahri. (2025). Pengaruh *work family conflict* terhadap *employee performance* dengan variabel mediasi *job satisfaction*. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 12(2), 620–638. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v12i2.61849>
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 5 No. 2 (2017). <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16227>