

Pengaruh Organisasi Kemahasiswaan, Konflik Peran, Stres Organisasi Terhadap Pretasi Akademik Mahasiswa FKIP Universitas Jambi

Lidya Saputri¹, Putri Aamalia Puspita, Dian Arisandy Eka Putra Sembiring
Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

Abstract, *This study aims to examine the influence of Student Organizations, Role Conflict, and Organizational Stress on the Academic Achievement of students in the Faculty of Education (FKIP) at the University of Jambi. This research utilizes a quantitative method. Furthermore, G Power is used to determine an adequate sample size, with a total of 218 collected respondents, reaching a test power of 0.95 from a population of 8,968. Data analysis is conducted using the SEM-PLS (Structural Equation Modeling with Partial Least Squares) method based on Smart PLS version 3.2.9 with established procedures. To generate the Effect Size (F2) value, it is found that the Student Organization variable significantly influences Organizational Stress with values of (0.100), (0.069), and Role Conflict significantly influences Organizational Stress with values of (0.499), (0.729), while Organizational Stress significantly influences Academic Achievement with a value of (0.729). Based on the research findings, it can be concluded that Student Organizations, Role Conflict, and Organizational Stress have a significant and influential impact on the Academic Achievement of students in the Faculty of Education (FKIP) at the University of Jambi. This means that the improvement or decline in Academic Achievement of FKIP students is also influenced by Student Organizations, Role Conflict, and Organizational Stress.*

Keywords : *Student Organizations, Role Conflict, Organizational Stress, Academic Achievement.*

PENDAHULUAN

Zendrato, (2018) menyatakan bahwa Perguruan tinggi memiliki peran yang lebih dari sekadar memberikan pendidikan akademik kepada mahasiswanya. Selain itu, perguruan tinggi juga berfungsi sebagai tempat yang menyediakan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan sosial, kepemimpinan, dan kemampuan berorganisasi melalui keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan. Organisasi kemahasiswaan menjadi wadah yang memberikan peluang bagi mahasiswa untuk terlibat dalam kegiatan di luar kurikulum yang dapat meningkatkan pengalaman, membentuk koneksi sosial, dan mendukung pengembangan diri.

Gafur, et al., (2017) mengemukakan bahwa keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan, mahasiswa dapat mengembangkan keterampilan sosial seperti kemampuan berkomunikasi, kerja tim, dan negosiasi. Mereka juga memiliki kesempatan untuk mempraktekkan dan meningkatkan kemampuan kepemimpinan melalui peran dalam organisasi tersebut. Selain itu, kegiatan di luar kurikulum seperti seminar, workshop, kegiatan sosial, dan proyek-proyek komunitas yang dilakukan oleh organisasi kemahasiswaan dapat memperluas pengetahuan dan pengalaman mahasiswa di berbagai bidang.

Rahayuningsih, (2018) menyatakan bahwa keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan juga memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk membangun jaringan sosial yang

luas. Mereka dapat bertemu dengan sesama mahasiswa yang memiliki minat dan tujuan serupa, serta dapat menjalin hubungan dengan dosen, alumni, dan berbagai pihak di luar perguruan tinggi. Koneksi sosial ini dapat membuka pintu bagi kesempatan kerja, kolaborasi proyek, serta berbagi pengalaman dan inspirasi dengan orang-orang dari latar belakang yang berbeda. Selain itu, melalui keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan, mahasiswa dapat mengembangkan diri secara holistik. Mereka dapat mengeksplorasi minat dan bakat mereka, menghadapi tantangan, dan belajar mengelola waktu dan tanggung jawab. Pengalaman ini akan membantu mereka tumbuh dan berkembang sebagai individu yang lebih mandiri, adaptif, dan siap menghadapi dunia kerja setelah lulus. Dengan demikian, organisasi kemahasiswaan dalam lingkungan perguruan tinggi memiliki peran penting dalam membentuk mahasiswa menjadi individu yang kompeten dan berkualitas secara akademik maupun non-akademik.

Affrida, (2017) menyatakan bahwa Keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan tidak selalu tanpa tantangan. Salah satu tantangan yang dapat dihadapi adalah konflik peran antara tanggung jawab sebagai anggota atau pemimpin organisasi kemahasiswaan dan tanggung jawab sebagai mahasiswa akademik yang berfokus pada kegiatan belajar dan mencapai prestasi akademik yang baik. Ketika mahasiswa terlibat dalam organisasi kemahasiswaan, mereka harus mengalokasikan waktu, perhatian, dan energi mereka antara tuntutan organisasi dan tuntutan akademik. Mereka mungkin memiliki jadwal yang padat dan harus berjongkok di antara berbagai kegiatan dan tanggung jawab yang berbeda. Hal ini dapat menimbulkan tekanan dan stres, karena mereka harus menjaga keseimbangan antara kegiatan organisasi dan kegiatan akademik.

Musabiq, (2018) menyatakan bahwa Konflik peran juga dapat muncul ketika mahasiswa merasa terbagi antara berbagai peran yang harus mereka penuhi. Mereka mungkin menghadapi tekanan untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi kemahasiswaan dan memenuhi ekspektasi sebagai anggota atau pemimpin, sementara mereka juga diharapkan untuk menghadapi tugas-tugas akademik mereka dengan serius. Konflik ini dapat mengganggu fokus dan dedikasi mereka terhadap studi akademik, dan akhirnya mempengaruhi prestasi belajar mereka. Selain itu, jika keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan menghabiskan terlalu banyak waktu dan energi, mahasiswa juga mungkin mengalami kelelahan dan kekurangan tidur. Ini dapat mengganggu keseimbangan hidup dan kesehatan mereka secara keseluruhan, dan akhirnya berdampak negatif pada prestasi akademik mereka. Penting bagi mahasiswa untuk memahami batas waktu dan kapasitas mereka, serta mengatur prioritas dengan bijaksana antara keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan dan prestasi akademik. Manajemen waktu yang efektif, komunikasi yang baik dengan rekan tim dan dosen, serta kemampuan untuk mengakui dan mengatasi konflik peran adalah beberapa langkah yang dapat membantu mahasiswa mengatasi tantangan ini dan mencapai keseimbangan yang baik antara keterlibatan organisasi dan prestasi akademik.

Riyani, (2015) menyatakan bahwa keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan dapat menyebabkan tingkat stres yang lebih tinggi bagi mahasiswa. Berikut adalah beberapa faktor yang dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi. Seperti, Tuntutan jadwal yang padat, Mahasiswa yang terlibat dalam organisasi kemahasiswaan seringkali memiliki jadwal yang padat dengan berbagai kegiatan organisasi, pertemuan, dan acara. Mereka harus mampu mengatur waktu dengan baik agar dapat memenuhi semua tanggung jawab mereka, tetapi hal ini dapat menjadi sumber stres jika jadwal terlalu padat dan sulit untuk dikelola. Tekanan untuk mencapai target atau pencapaian.

Bukhori, (2016) menyatakan bahwa organisasi kemahasiswaan sering kali memiliki target atau pencapaian yang harus dicapai, seperti mengadakan acara yang sukses, mencapai angka partisipasi yang tinggi, atau mencapai prestasi tertentu. Tingkat stres yang tinggi dapat memiliki dampak negatif pada keseimbangan emosional dan kesehatan mental mahasiswa. Hal ini dapat mempengaruhi fokus dan konsentrasi mereka dalam belajar, sehingga berpotensi mempengaruhi prestasi belajar mereka. Oleh karena itu, penting bagi mahasiswa untuk mengelola stres dengan baik, mencari dukungan sosial, dan menjaga keseimbangan antara keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh organisasi kemahasiswaan, konflik peran, dan stres organisasi terhadap prestasi belajar mahasiswa sangat penting. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar mahasiswa, perguruan tinggi dapat mengambil langkah-langkah yang efektif untuk mendukung mahasiswa dalam mengelola keterlibatan organisasi kemahasiswaan, mengurangi konflik peran, dan mengelola stres organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji “Pengaruh Organisasi Kemahasiswaan, Konflik Peran dan Stres Organisasi terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Jambi” sehingga diharapkan dapat menjawab pertanyaan mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut dan memberikan wawasan yang berharga untuk pengembangan program pendukung yang lebih baik bagi mahasiswa.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh organisasi kemahasiswaan, konflik peran, stress organisasi terhadap prestasi akademik mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Jambi. Adapun hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1: Apakah terdapat pengaruh konflik peran (X2) terhadap stres organisasi (Z)

H2 : Apakah terdapat pengaruh organisasi kemahasiswaan (X1) terhadap stres organisasi (Z)

H3 : Apakah terdapat pengaruh stress organisasi (Z) terhadap prestasi akademik (Y)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai pendekatan penelitiannya. Cresswell (2018) menyatakan bahwa metode kuantitatif adalah metode penelitian yang mengumpulkan data dalam bentuk angka-angka dan dianalisis menggunakan statistic sebagai alat untuk menguji hipotesis dan mencapai kesimpulan. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk membuktikan hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Wiratna Sujarweni (2014), menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang memperoleh hasil penemuan dengan cara mengumpulkan data dalam bentuk angka dan menganalisisnya dengan menggunakan metode kuantitatif seperti statistic.

Dalam penelitian ini responden yang merupakan mahasiswa/i Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi dijadikan sebagai subjek yang merupakan sasaran utama dari penelitian ini sebab peneliti juga merupakan mahasiswa FKIP Universitas Jambi. Oleh karena itu alasan peneliti memilih subjek tersebut karena memudahkan peneliti untuk mengumpulkan responden. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner atau angket. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui Google Form. Cresswell, (2017) menyatakan bahwa kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan beberapa pernyataan tertulis kepada responden.

Metode penelitian ini menggunakan metode SEM PLS, metode SEM PLS (Structural Equation Modeling) adalah metode yang berguna untuk menguji dan menganalisis hubungan sebab-akibat (kausal) antara variabel bebas dan variabel terikat (Parashakti, et al, 2016). Kuesioner dalam penelitian ini disebar dan dikumpulkan melalui Google Form. Proses pengumpulan data dilakukan terhadap 218 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan beberapa metode statistik. Pertama, Cronbach alpha digunakan untuk mengukur reliabilitas data. Rata-rata dan simpangan baku digunakan untuk menganalisis statistik deskriptif dari variabel yang diteliti. Koefisien korelasi Pearson product-moment digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel. Uji-t digunakan untuk menguji perbedaan variabel moderasi. Selain itu, pemodelan parsial dengan Persamaan Struktural Kotak (PLS-SEM) digunakan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi dengan baik. Dalam menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan Aplikasi G Power untuk menganalisis kekuatan sampel yang diperlukan.

Untuk mengevaluasi kekuatan analisis dalam penelitian ini, G Power digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang cukup, dengan total sampel yang terkumpul sebanyak 218 responden, mencapai kekuatan sebesar 0,95 dari jumlah populasi sebanyak 8.968. Analisis data dilakukan menggunakan metode SEM-PLS (Partial Least Squares Structural Equation Modeling) berdasarkan Smart PLS versi 3.2.9 dengan prosedur yang ditentukan. Langkah pertama adalah melakukan pengujian pada model pengukuran untuk menguji reliabilitas dan validitas konstruk yang digunakan. Langkah kedua adalah melakukan penilaian pada model struktural yang menguji hubungan langsung antara variabel eksogen (variabel independen) dan endogen (variabel dependen) (Hair, et al, 2017).

Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen kuesioner yang disusun dalam penelitian ini disusun menjadi lima bagian. Bagian pertama kuesioner, peneliti meminta peserta untuk mengisi informasi demografis yang kemudian bagian ketiga, ke-empat dan kelima berisi pernyataan yang terdiri dari 5 pernyataan pada masing-masing instrumen kuesioner dan seluruh pernyataan berjumlah 20 dari 4 konstruk. Konstruk tersebut meliputi Organisasi Kemahasiswaan (Ormawa), Konflik Peran (Konfra), Stres Organisasi (Streso), dan Prestasi Akademik (Presta). Dan untuk mendukung adopsi instiusional dan memfasilitasi penelitian ini setiap item di ukur menggunakan skala likert dengan pilihan “sangat setuju”, “setuju”, “netral”, “tidak setuju”, “sangat tidak setuju”. Pada masing-masing item yang peneliti kumpulkan diadopsi dari : Deivi Sulyanti (2019), Agus, (2017), Zaenal et al. (2008), Faiza, (2022).

Pengumpulan Data dan Sampel

Kuesioner disebar dan dikumpulkan melalui Google Form. Proses pengumpulan data dilakukan terhadap 218 responden dengan populasi sampel berjumlah 31.205 Mahasiswa Universitas Jambi. Analisis data dilakukan dengan melihat Cronbach Alpha agar dapat melihat nilai realitasnya, rata-rata dan simpangan baku digunakan untuk memahami statistik deskriptif, koefisien korelasi pearson product moment digunakan untuk menghubungkan antara variabel dan Uji-T untuk perbedaan variabel moderasinya, dan pemodelan persial paling sedikit dari persamaan struktural kotak (PLS-SEM) untuk faktor-faktor yang mempengaruhi dengan baik.

Dan dalam menentukan sampling, peneliti menggunakan G Power untuk menganalisis kekuatan sampel.

Untuk menilai kapasitas dalam analisis penelitian ini, G Power digunakan untuk menentukan ukuran yang cukup kecil yang dibutuhkan, dan pengujian menyiratkan total sampling 218, mencapai kekuatan 0,95. SEM-PLS digunakan untuk menganalisis data dan didasarkan pada Smart PLS Versi 3.2.9 pada prosedur tertentu. Langkah pertama adalah melakukan pengujian pada model pengukuran yang menguji reliabilitas dan validitas konstruk. Langkah kedua memberikan penilaian pada model struktural yang menguji hubungan langsung antara variabel eksogen dan endogen. Hair, Hologworth, Randolph, & Chong, (2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa Organisasi Kemahasiswaan, Konflik Peran dan Stres Organisasi sangat berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Jambi. Artinya, peningkatan dan penurunan Prestasi Akademik Mahasiswa FKIP juga dipengaruhi oleh Organisasi Kemahasiswaan, Konflik Peran dan Stres Organisasi.

Deskripsi Hasil Penelitian

Tabel 1. Demografi Responden

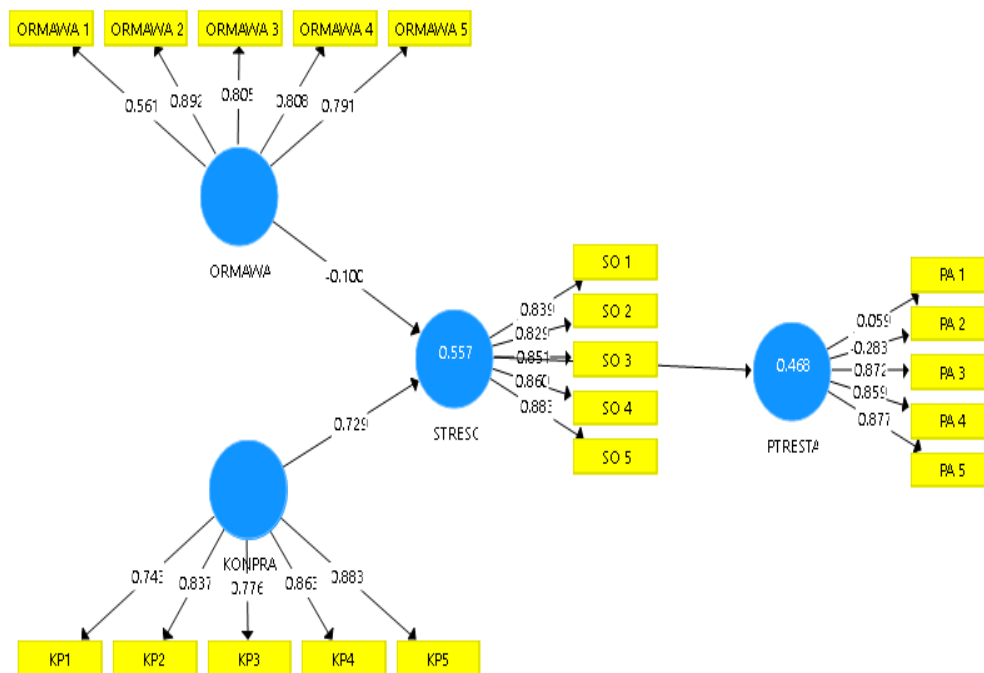
Variabel	Demografi	Frekuensi (N-1719)	Persentase	Mean
Jenis Kelamin	Laki-laki (1)	43	19,7	1,8028
	Perempuan (2)	175	80,3	
	Total	218	100,0	
Program Studi	Administrasi Pendidikan (1)	122	56,0	1,4404
	Lainnya (2)	96	44,0	
	Total	218	100,0	
Angkatan	2021 (1)	157	72,0	1,2798
	2022 (2)	61	28,0	
	Total	218	100,0	

Tabel 1 adalah hasil deskriptif statistik, dimana dari demografi tersebut dapat kita lihat bahwa para mahasiswa terbagi berdasarkan jenis kelamin, yaitu: laki-laki (43/19,7%) dan perempuan (175/80,3%). Lalu, juga terbagi berdasarkan Program studi yaitu : Administrasi Pendidikan (122/56,0%), dan lainnya (96/44,0%). Serta berdasarkan Angkatan yaitu : angkatan 2021 (157/72,0%) dan angkatan 2022 (61/28,0%).

PLS-SEM digunakan karena memiliki kemampuan memprediksi yang baik, selain itu ditetapkan untuk proses analisis data dan hipotesis yang diusulkan memakai perangkat lunak Smart PLS (J. Hair et al., 2017). Penelitian ini menggunakan teknik PLS-SEM untuk mengembangkan model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Peneliti melihat fakta bahwa sekolah adalah sistem yang kompleks, tetapi perubahan yang terjadi dipengaruhi oleh beberapa faktor (Llewellyn, et al., 2014) dan, oleh karena itu, beberapa variabel yang memberikan pengaruhnya terhadap variabel kinerja guru.

Agar mempunyai desain penelitian yang baik dalam Smart PLS dilakukan instrument yang valid sehingga instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Hair, et al., 2017). Proses uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode validitas Konvergen dan validitas diskriminan dengan bantuan Smart PLS 3.2.9. Langkah pertama adalah memasukkan data

mentah dengan CSV comma delimited format excel, setelah data mentah tersebut dimasukkan maka tahapan analisis data dapat dilakukan sebagai berikut.



Gambar 1. Hasil PLS Algorithm

Evaluasi Model Pengukuran Confirmatory Composite Analysis (CCA)

Step 1: Menilai loading indikator dan signifikansinya. Loading yang telah distandarisasi harus memiliki nilai setidaknya 0,708 dan t-statistik terkait di atas $\pm 1,96$ untuk menjadi signifikan dalam uji dua ekor pada tingkat 5% (Hair, et al., 2011). T-statistik dalam PLS-SEM diperoleh dengan menjalankan prosedur bootstrap (Hair, et al., 2012). Sebagai alternatif, Wood (2005) memperkenalkan penggunaan interval kepercayaan dengan PLS-SEM. Interval kepercayaan loading indikator dapat digunakan dengan cara yang mirip dengan t-statistik dan interval yang tidak mencakup nol secara statistik signifikan. Manfaat dari interval kepercayaan adalah pendekatan dichotomous dari pengujian signifikansi dapat dihindari, dan penulis dapat mempertimbangkan metode lain untuk mengidentifikasi loading indikator yang signifikan secara praktis saat menggunakan interval kepercayaan (Cohen, 1994). Kami menghasilkan data menggunakan SmartPLS 3.2.9 untuk menampilkan loading dari semua item. Tabel 2 dan Gambar 1 secara komprehensif merangkum loading dari 22 item. Self-Efficacy (SE4; 0,730) memiliki nilai terendah, sedangkan kelelahan akademik memiliki nilai tertinggi (KA2; 0,941).

Step 2: Mengkuadratkan beban indikator individu memberikan ukuran jumlah varian yang dibagikan antara variabel indikator individu dan konstruk yang terkait. Ini disebut sebagai reliabilitas indikator (Hair, et al., 2019).

Step 3: Keandalan dari konstruk dapat diukur dengan dua cara - Cronbach's alpha (α) dan composite reliability (CR). Aturan praktis untuk kedua kriteria reliability ini adalah harus di atas 0,70. Karena indikator tidak memiliki reliabilitas yang sama, composite reliability, yang memiliki bobot, lebih akurat daripada Cronbach alpha dan oleh karena itu CR harus dinilai dan dilaporkan (Hair et al., 2019). Perlu dicatat bahwa keandalan konsistensi internal, termasuk Cronbach alpha dan composite reliability, dapat terlalu tinggi. Jika reliability mencapai 0,95

atau lebih tinggi, maka item-item individu mengukur konsep yang sama dan oleh karena itu redundan. Singkatnya, redundansi mengindikasikan bahwa indikator mengukur konsep yang sama dan oleh karena itu tidak mencakup keragaman yang diperlukan untuk memastikan validitas konstruk multi-item (Hair, et al., 2019). Pada tabel 2 terkait nilai cronbach alpha dan composite reliability menunjukkan nilai diatas 0,70 dan semua konstruk memiliki nilai yang baik. Nilai Cronbach alpha pada variabel Organisasi Kemahasiswaan (0.846), variabel Konflik Peran (0.879), variabel Stres Organisasi (0,906), dan Prestasi Akademik (0,906). Dengan nilai Composite Reliability pada variabel Organisasi Kemahasiswaan (0.870), variabel Konflik Peran (0.912), variabel Stres Organisasi (0,930), dan Prestasi Akademik (0,930).

Step 4: Validitas konvergen dapat diukur dengan Average Variance Extracted (AVE). AVE diperoleh dengan menghitung rata-rata reliabilitas indikator dari suatu konstruk. Metrik ini mengukur rata-rata varian yang dibagikan antara konstruk dan indikator-indikator individunya. Kriteria untuk AVE adalah nilainya harus 0,5 (50%) atau lebih tinggi. Untuk menentukan validitas konvergensi digunakan prinsip bahwa pengukur variabel harus memiliki pengaruh yang tinggi (Hair, Ringle, & Sarstedt, 2011). Validitas konvergensi dari setiap variabel dengan indikator yang reflektif, dievaluasi dengan menggunakan variabel rata-rata yang diekstraksi (AVE). AVE harus berada pada nilai 0,5 atau lebih. Nilai AVE 0,5 atau lebih berarti jika variabelnya dapat menjelaskan 50% atau lebih dari variabel itemnya (Hair et al., 2017). Prosedur PLS-SEM menghasilkan nilai AVE yang lebih besar dari 0,500 (lihat Tabel 2). Variabel " self-efficacy " menunjukkan nilai AVE terendah yaitu 0,664, menjelaskan 66% dari variasi. Di sisi lain, "kelelahan akademik" memperoleh AVE tertinggi sebesar 0,851, yang mewakili 85% dari variasi. Oleh karena itu, nilai-nilai AVE mendukung validitas konvergen.

Step 5: Validitas diskriminan mengukur keunikan suatu konstruk. Validitas diskriminan terdemonstrasikan ketika varian yang dibagikan dalam suatu konstruk (AVE) melebihi varian yang dibagikan antara konstruk-konstruk tersebut. Metode yang harus digunakan adalah heterotrait-monotrait ratio of correlations (HTMT) (Sarstedt, et al., 2015). Peneliti dapat menggunakan skor pemotongan seperti 0,85 dan 0,90 untuk menginterpretasikan hasil HTMT mereka. Selain itu, Sarstedt, et al., (2019) baru-baru ini merekomendasikan pengujian signifikansi tambahan yang mencakup interval kepercayaan untuk lebih menilai rasio HTMT dan validitas diskriminan. Semua nilai HTMT dalam Tabel 4 mendapatkan nilai kurang dari 0,900, menunjukkan perbedaan yang signifikan. Dalam aplikasi Smart PLS 3.2.9, validitas diskriminan diuji menggunakan metode cross-loading, Fornell-Larcker Criterion dan Heterotrait-Monotrait (HTMT) (Henseler et al., 2015).

Tabel 2. Fornell-Larscher Criterion

	Konflik Peran (X2)	Organisasi Kemahasiswaan (Y)	Prestasi Akademik(Y)	Stres Organisasi(Z)
Konflik Peran (X2)	0,822			
Organisasi Kemahasiswaan (X1)	0,606	0,780		
Prestasi Akademik (Y)	0,541	0,550	0,684	
Stres Organisasi (Z)	0,738	0,721	0,686	0,853

Kriteria validitas diskriminan yang ditunjukkan oleh Fornell-Larcker dan pemuatan silang (cross-loading) adalah sebagai berikut. Nilai off-diagonal yang terdapat pada Tabel 4

menunjukkan hubungan antara setiap variabel, sedangkan nilai diagonal adalah nilai kuadrat dari rata-rata (average) yang memperlihatkan nilai AVE (Average Variance Extracted) pada variabel tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya. Dengan demikian, jika akar kuadrat dari AVE pada setiap variabel lebih tinggi daripada nilai hubungan antara variabel tersebut dengan variabel lain yang diuji, maka hal ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan yang dimiliki oleh instrumen penelitian tersebut baik (Hair, et al., 2011). Oleh karena itu, penelitian layak untuk dilanjutkan. Pada penelitian ini, dilakukan pengujian validitas diskriminan menggunakan teknik Rasio Heterotrait-Monotrait (Heterotrait-Monotrait Ratio) seperti yang tercantum pada Tabel 3 berikut ini..

Tabel 3. Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)

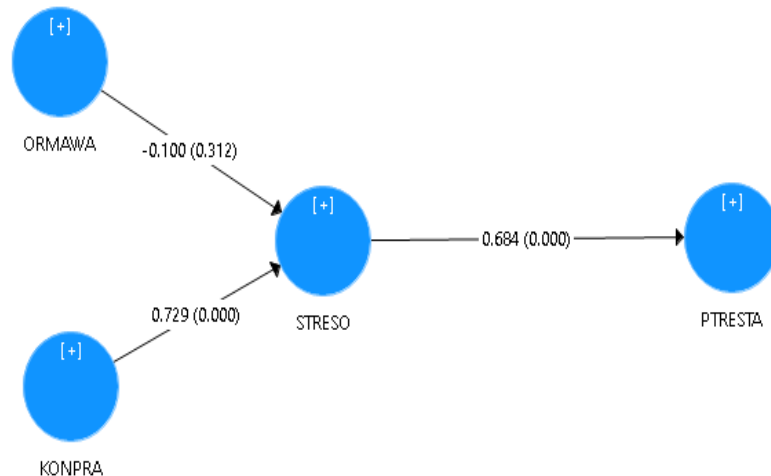
	Konflik Peran (X2)	Organisasi Kemahasiswaan (Y)	Prestasi Akademik(Y)	Stres Organisasi(Z)
Konflik Peran (X2)				
Organisasi Kemahasiswaan (X1)	0,171			
Prestasi Akademik (Y)	0,604	0,507		
Stres Organisasi (Z)	0,823	0,168	0,761	

Pendapat dari para ahli menyatakan bahwa cross-loading dan kriteria Fornell-Larcker memiliki keterbatasan dalam melakukan evaluasi validitas diskriminan. Oleh karena itu, HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio) merupakan langkah alternatif yang direkomendasikan untuk melakukan evaluasi validitas diskriminan. Pada metode ini, matriks yang mempertimbangkan multi-sifat dan multi-metode digunakan sebagai dasar pengukuran. Nilai HTMT yang kurang dari 0,9 dianggap sebagai batas untuk memastikan kevalidan diskriminan antara dua variabel reflektif (Henseler et al., 2015). Berdasarkan hasil data yang terdapat pada tabel di atas, ditemukan bahwa secara keseluruhan nilai HTMT kurang dari 0,9. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian memiliki validitas yang baik. Dengan demikian, berdasarkan hasil evaluasi menggunakan metode HTMT, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan valid dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Evaluasi Model Struktural atau Structural Model Assessment

Step 1: Evaluasi hasil model struktural sangat bergantung pada konsep dan karakteristik yang mendasari analisis regresi berganda. Oleh karena itu, langkah pertama adalah mengevaluasi konstruk model struktural untuk menentukan apakah multikolinieritas tinggi merupakan masalah. Model struktural yang ditandai oleh multikolinieritas tinggi dapat mempengaruhi ukuran koefisien beta dengan meningkatkan atau menurunkan nilai dan/atau mengubah tanda koefisien yang sama. Seperti indikator pada konstruk formatif, nilai VIF dapat diperiksa, dan jika nilai-nilai tersebut di bawah 3.0, maka multikolinieritas kemungkinan tidak menjadi masalah. Pendekatan alternatif adalah dengan memeriksa korelasi bivariat antara skor konstruk. Jika korelasi bivariat lebih tinggi dari 0.50, multikolinieritas dapat mempengaruhi ukuran dan/atau tanda koefisien jalur. Ketika multikolinieritas tampak menjadi masalah, solusi yang direkomendasikan adalah menciptakan konstruk tingkat tinggi dengan menggabungkan konstruk-konstruk terpisah menjadi konstruk tingkat lebih rendah yang serupa secara konseptual dan mendukung secara teoritis (Bassellier, et al., 2009). Dalam penelitian ini, kolinearitas diukur menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan hasilnya disajikan dalam

Tabel 2 pada analisis data. Tabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada nilai VIF yang melebihi 5.0, yang berarti multikolinieritas tidak menjadi masalah dalam penelitian ini (Hair et al., 2017). Dengan demikian, berdasarkan analisis menggunakan VIF, penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel-variabel yang digunakan..



Gambar 2. Hasil Pengolahan Bootstrapping

Step 2: Jika multikolinieritas bukan masalah, langkah kedua adalah memeriksa ukuran dan signifikansi koefisien jalur. Proses ini memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan yang dihipotesiskan antara konstruk-konstruk tersebut. Koefisien jalur adalah nilai yang telah distandarisasi yang dapat berkisar dari +1 hingga -1, tetapi jarang sekali mendekati +1 atau -1. Hal ini terutama berlaku dengan model yang kompleks yang memiliki beberapa konstruk independen dalam model struktural. Semakin dekat nilai koefisien jalur ke 0, semakin lemah kemampuannya dalam memprediksi konstruk dependen (endogen), dan semakin dekat nilai-nilai tersebut dengan nilai mutlak dari 1, semakin kuat kemampuannya dalam memprediksi konstruk dependen. Dari gambar yang disajikan di atas, terdapat model hipotesis yang menggambarkan pengaruh parsial dari setiap variabel penelitian, termasuk Organisasi Kemahasiswaan, Konflik Peran, Stres Organisasi dan Prestasi Akademik. Untuk mengevaluasi model struktural, data penelitian ini dikenakan metode bootstrapping (500 sub-sampel). Model struktural untuk ketiga hipotesis penelitian ini terbukti signifikan pada tingkat signifikansi 7% ditunjukkan pada Tabel 4 seperti dibawah ini.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

hipotesis	Koefisien Jalur	Nilai P	
H1: Apakah terdapat pengaruh konflik peran (X2) terhadap stres organisasi (Z)	0,729	0,000	Didukung
H2 : Apakah terdapat pengaruh organisasi kemahasiswaan (X2) terhadap stres organisasi (Z)	0,695	0,000	Didukung
H3 : Apakah terdapat pengaruh stress organisasi (Z) terhadap prestasi akademik (Y)	0,684	0,000	Didukung

Step 3: Seperti pada model regresi berganda, metrik yang paling sering digunakan untuk menilai prediksi model struktural adalah R². Disebut sebagai koefisien determinasi, ini adalah ukuran prediksi dalam sampel dari semua konstruk endogen. Ini berarti prediksi adalah ukuran kemampuan prediksi hanya untuk sampel data yang digunakan dalam menghitung hasil, dan R² tidak boleh disimpulkan ke populasi (Rigdon, 2012; Sarstedt et al., 2014). Nilai R² minimum adalah 0, tetapi jarang sekali mencapai nilai yang rendah seperti itu. Seperti pada

regresi berganda, semakin banyak variabel independen (konstruk) dalam model struktural, semakin tinggi nilai R², dengan asumsi variabel independen tersebut benar-benar terkait dengan konstruk variabel dependen. Nilai R² maksimum adalah 1, tetapi nilai yang begitu tinggi jarang terjadi. Dalam mengevaluasi ukuran R² dari model struktural, peneliti harus meninjau penelitian serupa dalam penelitian empiris yang relevan dan menggunakan hasil tersebut sebagai pedoman, dengan asumsi konteks penelitian tidak terlalu berbeda. Terakhir, beberapa disiplin juga memeriksa R² yang disesuaikan, yang secara sistematis menyesuaikan nilai R² ke bawah berdasarkan ukuran sampel dan jumlah konstruk prediksi. Seperti pada regresi berganda, R² yang disesuaikan berguna ketika peneliti menyertakan terlalu banyak konstruk prediktor yang tidak signifikan dalam model struktural (Hair, et al., 2017). Sebagai contoh, jika nilai R² adalah 0,75, 0,50, dan 0,25, maka menunjukkan bahwa model tersebut memiliki tingkat kekuatan yang kuat, sedang, dan lemah dalam menjelaskan variabilitas variabel endogen (Sarstedt, et al., 2017). Studi oleh Hair, et al. (2020) memberikan kriteria nilai R² sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19 yang secara umum dapat diinterpretasikan sebagai tingkat kekuatan yang kuat, sedang, dan lemah. Pada penelitian ini, pengukuran menggunakan koefisien determinasi (R²) ditampilkan dalam Tabel 6 di bawah ini. Data pada Tabel 6 menunjukkan bahwa prestasi belajar memiliki uji determinasi yang sedang, sementara kelelahan akademik memiliki uji determinasi yang lemah. Dengan demikian, berdasarkan hasil pengukuran dalam penelitian ini, variabel prestasi belajar memiliki tingkat kekuatan yang sedang dalam menjelaskan variabilitasnya, sementara variabel kelelahan akademik memiliki tingkat kekuatan yang lemah dalam menjelaskan variabilitasnya.

Tabel 5. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Prestasi Akademik	0,468	0,463
Stres Organisasi	0,557	0,549

Step 4: Ukuran kedua untuk kemampuan prediksi dari model struktural adalah ukuran efek, yang memberikan perkiraan kemampuan prediksi dari setiap konstruk independen dalam model. Untuk menghitung nilai ini, setiap konstruk prediktor dihapus secara sistematis dari model (SmartPLS melakukan ini secara otomatis) dan R² baru dihitung tanpa prediktor tersebut. Selanjutnya, R² dengan prediktor dalam model dibandingkan dengan R² tanpa prediktor dalam model, dan perbedaan antara dua nilai R² tersebut mengindikasikan apakah konstruk yang dihilangkan adalah prediktor yang bermakna dari konstruk dependen (Hair, et al., 2017). Ukuran efek, yang disebut sebagai f², diklasifikasikan sebagai kecil, sedang, dan besar. Nilai di atas 0,02 dan hingga 0,15 dianggap sebagai berpengaruh kecil; nilai 0,15 dan hingga 0,35 adalah berpengaruh sedang; dan nilai 0,35 ke atas adalah berpengaruh besar (Cohen, 1988). Ukuran efek juga dianggap sebagai metrik prediksi dalam sampel. Nilai f² disajikan pada tabel 7 dibawah ini. Dari hasil pada tabel 6 menunjukkan jika konflik peran, Organisasi Kemahasiswaan, dan Stres Organisasi berpengaruh besar terhadap Prestasi Akademik. Selanjutnya konflik peran, organisasi kemahasiswaan berpengaruh besar pula terhadap stres organisasi.

Tabel 6. Effect Size (F2)

	Konflik Peran	Organisasi Kemahasiswaan	Prestasi Akademik	Stres Organisasi
Konflik Peran			0,499	0,729
Organisasi Kemahasiswaan			0,069	0,100
Prestasi Akademik				
Stres Organisasi			0,684	

Step 5: Metrik ketiga yang digunakan untuk menilai prediksi adalah nilai Q^2 , juga dikenal sebagai blindfolding (Geisser, et al., 1974). Beberapa sarjana menganggap metrik ini sebagai penilaian dari daya prediksi di luar sampel, dan sejauh ini memang demikian. Namun, metrik ini jelas bukan metrik prediksi model yang sekuat PLSpredict, yang dijelaskan pada langkah berikutnya. Ketika menafsirkan Q^2 , nilai yang lebih besar dari nol memiliki makna, sedangkan nilai di bawah 0 menunjukkan kurangnya relevansi prediksi. Selain itu, nilai Q^2 yang lebih besar dari 0,25 dan 0,50 mewakili relevansi prediksi yang sedang dan besar dari model PLS-SEM. Redundant cross-validation (Q^2) atau uji Q-square digunakan untuk mengevaluasi signifikansi prediktif model. Jika nilai $Q^2 > 0$, hal itu menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang akurat untuk variabel tertentu. Sebaliknya, jika nilai $Q^2 < 0$, menunjukkan bahwa model tidak memiliki nilai prediksi yang signifikan (Sarstedt et al., 2017). Pada penelitian ini, pengukuran menggunakan cross-validated redundancy (Q^2) ditampilkan dalam Tabel 7.

Tabel 7. Q^2 persegi

	RMSE	Mae	$Q^2_{predict}$
Konflik Peran (X2)	0,541	0,425	0,702
Prestasi Akademik (Y)	0,653	0,501	0,500
Stres Organisasi (Z)	0,532	0,521	0,700

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi stres organisasi dan prestasi akademik. Sampel penelitian terdiri dari 218 mahasiswa FKIP. Penelitian ini menganalisis pengaruh dari beberapa variabel, yaitu variabel organisasi kemahasiswaan, konflik peran, stres organisasi, dan prestasi akademik. Peneliti menyusun tiga hipotesis yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian. Secara keseluruhan, semua hipotesis tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Peneliti menjelaskan setiap hipotesis yang terkait dengan pertanyaan penelitian untuk memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai hubungan variabel-variabel yang diteliti.

Hipotesis 1 : terdapat pengaruh konflik peran (X2) terhadap stres organisasi (Z). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Eryanto, 2013), (Monicha, 2021), (Nur, et al., 2016), (Agus J. T. & Agus P., 2017), (Zaenal F. at all., 2008) dan (Suryani, et al., 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa konflik peran dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, jika terdapat peningkatan konflik peran, maka komitmen organisasi cenderung mengalami penurunan. Begitu pula dengan stres kerja, jika tingkat stres kerja meningkat, maka komitmen organisasi juga cenderung menurun. Selanjutnya, penelitian ini menemukan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran yang dialami oleh karyawan, kinerja mereka cenderung lebih rendah. Selain itu, stres kerja juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara konflik peran dan kinerja karyawan. Artinya, konflik peran yang tinggi menyebabkan peningkatan stres kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi penurunan kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa konflik dalam organisasi dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres kerja pada karyawan. Sebaliknya, stres kerja juga dapat mempengaruhi terjadinya konflik dalam organisasi. Terdapat siklus saling mempengaruhi antara konflik dan stres kerja dalam konteks organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman bahwa konflik peran dan stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi, kinerja karyawan, dan dinamika organisasi secara keseluruhan.

Hipotesis 2 : terdapat pengaruh organisasi kemahasiswaan (X2) terhadap stres organisasi (Z). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Udam, et al., 2019), (Faiza, 2022) dan (Hakim, et al., 2023), Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa keaktifan berorganisasi dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap mahasiswa yang menjadi pengurus BEMU dan/atau BEMF di UNCEAN Papua. Selain itu, juga ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan status kesehatan mental mahasiswa. Selanjutnya, mayoritas mahasiswa PPNS (Perguruan Tinggi Negeri Swasta) menunjukkan keterlibatan yang baik dalam mengikuti organisasi tanpa mengganggu aktivitas perkuliahan di kampus. Mereka mendapatkan dampak positif dari keterlibatan dalam organisasi yang mendukung kehidupan mereka secara keseluruhan. Namun, mayoritas mahasiswa PPNS juga mengalami kendala dalam hal kegiatan akademik. Mereka merasa tertinggal dalam mempelajari materi pelajaran karena kegiatan organisasi yang sering berlangsung hingga malam hari setelah kuliah. Selain itu, mayoritas mahasiswa juga mengalami kurang tidur akibat beban tugas kuliah yang banyak dan kegiatan organisasi yang berakhir larut malam. Dengan demikian, walaupun keaktifan dalam organisasi memberikan dampak positif pada kehidupan mahasiswa, terdapat juga beberapa kendala terkait keterlibatan dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja akademik dan kesehatan tidur mahasiswa. Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan waktu dan peran organisasi yang seimbang agar tidak mengganggu keseimbangan antara kegiatan akademik dan kegiatan organisasi.

Hipotesis 3 : terdapat pengaruh stress organisasi (Z) terhadap prestasi akademik (Y). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Sudirman, et al., 2018), (Sulyanti, 2019), (Ningsih, 2020), Penelitian menunjukkan bahwa stres organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi akademik. Stres kerja merupakan perasaan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Stres kerja dapat berdampak pada produktivitas dan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, peran serta organisasi, terutama manajemen, dalam menangani stres kerja perlu mendapatkan perhatian yang serius. Stres organisasi dapat timbul akibat beban kerja yang terlalu tinggi, tekanan atau batasan waktu yang ketat, kurangnya sistem pengawasan yang efektif, konflik interpersonal atau antar kelompok, serta rasa frustrasi yang dirasakan oleh pekerja. Penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mengelola stres organisasi dengan baik. Hal ini meliputi pengaturan beban kerja yang wajar, memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai kepada karyawan, mendorong komunikasi yang efektif dan penyelesaian konflik yang konstruktif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan mengelola stres organisasi dengan baik, diharapkan dapat meningkatkan prestasi akademik karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa konflik peran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres organisasi. Dan organisasi kemahasiswaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres organisasi. Ditemukan hubungan positif yang signifikan antara stres organisasi dan prestasi akademik. Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa konflik peran dan keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan memiliki pengaruh terhadap stres organisasi, yang pada gilirannya berdampak pada prestasi akademik mahasiswa. Penting untuk mengelola peran dan tanggung jawab dalam organisasi dengan baik guna mengurangi stres yang mungkin

timbul dan mempertahankan prestasi akademik yang baik. Mahasiswa yang aktif dalam organisasi seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan peran yang harus dijalankan, sehingga hal ini cenderung menyebabkan stres dalam menghadapi situasi organisasi yang tidak terstruktur. Jika tingkat konflik peran yang dialami terlalu tinggi, maka stres organisasi juga akan meningkat. Karena Apabila mahasiswa mengalami stres yang berlebihan akibat tuntutan organisasi yang harus dipenuhi, hal ini dapat menyebabkan tekanan dan stres yang berdampak pada penurunan prestasi akademik.

Penting bagi mahasiswa yang aktif dalam organisasi untuk memahami dan mengelola peran mereka dengan baik. Pelatihan dan pendampingan terkait manajemen peran dapat membantu mahasiswa dalam menghadapi konflik peran yang mungkin timbul. Dan Mahasiswa perlu mempertimbangkan dengan bijak tingkat keterlibatan dalam organisasi. Terlibat dalam terlalu banyak organisasi kemahasiswaan dapat meningkatkan stres karena tuntutan tanggung jawab yang berlebihan. Mahasiswa perlu mengevaluasi prioritas mereka dan memilih keterlibatan yang sesuai dengan kemampuan mereka. Serta menjalin hubungan yang baik dengan rekan-rekan sesama mahasiswa dan pengurus organisasi dapat memberikan dukungan sosial yang penting dalam menghadapi stres organisasi. Membentuk kelompok dukungan atau program mentoring dapat menjadi solusi untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mahasiswa.

Organisasi kemahasiswaan perlu menjaga kegiatan dan tugas yang terstruktur sehingga anggotanya tidak menghadapi situasi yang ambigu dan membingungkan. Mengatur sistem komunikasi, pembagian tugas yang jelas, dan pengelolaan waktu yang efektif dapat membantu mengurangi tingkat stres yang dialami oleh anggota organisasi. Mahasiswa perlu menemukan keseimbangan antara keterlibatan dalam organisasi dan tuntutan akademik. Membuat jadwal yang teratur, mengatur waktu dengan baik, dan mengidentifikasi prioritas dapat membantu menjaga keseimbangan yang sehat antara kegiatan organisasi dan prestasi akademik. Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan mahasiswa dapat mengelola konflik peran, mengurangi stres organisasi, dan mempertahankan prestasi akademik yang baik dalam lingkungan organisasi kemahasiswaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affrida, E. N. (2017). Makna konflik peran pada mahasiswa dengan peran ganda. *Wahana*, 68(1), 23-26. <https://doi.org/10.36456/wahana.v68i1.631>.
- Aulia, MA, & Rusmawati, D. (2020). Hubungan antara konflik peran ganda dengan motivasi berprestasi pada mahasiswi menikah di Jombang. *Jurnal Empati*, 9 (1), 9-14. <https://doi.org/10.14710/empati.2020.26913>.
- Almasitoh, U. H. (2011). Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 8(1).
- Bukhori, B. (2016). Kecemasan berbicara di depan umum ditinjau dari kepercayaan diri dan keaktifan dalam organisasi kemahasiswaan. *Jurnal Komunikasi Islam*, 6(1), 158-186. <https://doi.org/10.15642/jki.2016.6.1.158-186>.
- Chairiyati, L. R. (2013). Hubungan antara Self-Efficacy akademik dan konsep diri akademik dengan prestasi akademik. *Humaniora*, 4(2), 1125-1133. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v4i2.3553>.
- Churiyah, M. (2011). Pengaruh konflik peran, kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 16 (2), 145-154.

- Cohen, J. (1994). The world is round ($p < .05$). *American Psychologist*, 49(12), 997–1003. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.49.12.997>.
- Cenfetelli, R. T., & Bassellier, G. (2009). Interpretation of formative measurement in information systems research. *MIS Quarterly*, 33(4), 689–708. <https://doi.org/10.2307/20650323>.
- Dewantara, E., & Vebrianto, AR (2020, Oktober). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kesehatan Mental yang Mengikuti Organisasi UNESA. Dalam Prosiding Seminar Nasional LP3M (Vol. 2).
- Faiza, A. S. (2022). Hubungan Antara Keaktifan Berorganisasi dan Tingkat Stres pada Mahasiswa Kedokteran (Studi Observasional pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sultan Agung) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung).
- Fanani, Z., et al., (2014), Pengaruh Struktur Audit dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akutansi dan Keuangan Indonesia*, 5 (2).
- Fasikhah, S. S., & Fatimah, S. (2013). Self-regulated learning (SRL) dalam meningkatkan prestasi akademik pada mahasiswa. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 1(1), 145-155. <https://doi.org/10.22219/jipt.v1i1.1364>.
- Franke, G., & Sarstedt, M. (2019). Heuristics versus statistics in discriminant validity testing: A comparison of four procedures. *Internet Research*, 29(3), 430–447. <https://doi.org/10.1108/IntR-12-2017-0515>.
- Geisser, S. (1974). A predictive approach to the random effects model. *Biometrika*, 61(1), 101–107. <https://doi.org/10.1093/biomet/61.1.101>.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Hadijaya, Y. (2015). Organisasi kemahasiswaan dan kompetensi manajerial mahasiswa.
- Hidayati, L. N., & Harsono, M. (2021). Tinjauan literatur mengenai stres dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(1), 20-30. <https://doi.org/10.21831/jim.v18i1.39339>.
- Hafizah, N., Adriansyah, MA, & Permatasari, RF (2021). Kontrol Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Perilaku Phubbing. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9 (3), 630-645.
- Hidayanto, W. T. (2019). Hubungan Regulasi Diri dan Iklim Organisasi dengan Konflik Peran pada pengurus Inti Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas SE-UIN Suska Riau. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Hair Jr, J. F., Howard, M.C., & Nitzl, C. (2020). Assessing Measurement Model Quality In PLS-SEM Using Confirmatory Composite Analysis. *Journal Of Business Research*, 109, 101-110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–151. <https://doi.org/10.2753/MTP10696679190202>.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2012). Partial least squares: The better approach to structural equation modeling? *Long Range Planning*, 45(5–6), 312–319. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2012.09.011>.
- Hair, J. F., Black, W. C., Anderson, R. E., & Babin, B. J. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). London: Cengage Learning. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-05-2019-0098>.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage. <https://doi.org/10.1509/jim.17.0151>.
- Hendra, F. (2018). Peran organisasi mahasiswa dalam meningkatkan mutu pembelajaran keterampilan berbahasa Arab. *Arabiyat: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab Dan Kebahasaaraban*, 5(1), 103-120.
- Hair, J. F., Page, M., & Brunsveld, N. (2020). *Essentials of business research methods* (4th ed.). New York, NY: Routledge.
- Kabiba, K., Arfin, A., & Junaidin, J. (2021). Faktor-Faktor Akibat Terjadinya Konflik Peran Dalam Proses Pembelajaran Pada Manajemen Organisasi Mahasiswa. *Didaktik: Jurnal Pendidikan dan Sains*, 21 (1).
- LH, SR, & Eryanto, H. (2013). Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit TK IV Salak, Bogor. *Jurnal Ilmiah Econosains*, 11 (2), 17-28. <https://doi.org/10.21009/econosains.0112.02>.
- Mardelina, E., & Muhson, A. (2017). Mahasiswa Bekerja dan Dampaknya terhadap Kegiatan Belajar dan Prestasi Akademik. *Jurnal Ekonomia*, 13 (2), 201-209.
- Musabiq, S., & Karimah, I. (2018). Gambaran stress dan dampaknya pada mahasiswa. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 20(2), 75-83.
- Ningsih, A. F. (2020). "Pengaruh Organisasi Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta (Studi Kasus Pengurus BKKBM IIQ Jakarta Periode 2020-2021).
- Ngongo, K. P., & Gafur, A. (2017). Hubungan keterlibatan dalam organisasi badan (BEM) dengan keterampilan berpikir kritis dan sikap demokratis mahasiswa. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 4(1), 101-112. <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v4i1.11282>.
- Nur, I., R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1-18. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v8i1.1182>.
- Naibaho, Y. F. K. N. K., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan antara regulasi diri dengan konflik peran pada mahasiswa organisatoris di FKM dan Fisip Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 6(3), 204-211. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.19749>.
- Poerwadarminta, W.J.S. (2006). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Pratiwi, P. (2022). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Prestasi Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah di IAIN Palopo* (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo).
- Rahayuningsih, S. S. (2018). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Organisasi Kemahasiswaan (Ormawa) Dengan Minat Terhadap Organisasi Kemahasiswaan (Ormawa) Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Gresik* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Riyani, Y. (2015). *Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar mahasiswa (studi pada mahasiswa Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Pontianak)*.
- Rosally, C., & Christiawan, Y. J. (2016). Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. *Business Accounting Review*, 4(1), 31-40.
- Rigdon, E. E. (2012). Rethinking partial least squares path modeling. In praise of simple methods. *Long Range Planning*, 45(5-6), <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2012.09.010>.
- Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2019). Konflik dan stres kerja dalam organisasi. *Widya Manajemen*, 1(1), 99-113. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.209>.
- Sulaeman, A., & Purwanto, P. (2017). pengaruh keaktifan mahasiswa dalam mengikuti organisasi Himpunan Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran (HIMA ADP) dan disiplin belajar terhadap prestasi belajar mahasiswa program studi Pendidikan

- Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi UNY. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-S1*, 6 (3), 296-305.
- Sutapa, M. (2007). Stress dan Konflik Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 71-77.
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Ringle, C. M., Thiele, K. O., & Gudergan, S. P. (2016). Estimation issues with PLS and CBSEM: Where the bias lies!. *Journal of Business Research*, 69(10), 3998–4010. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.06.007>.
- Suliyanti, D. Pengaruh Keaktifan Beorganisasi Terhadap Prestasi Belajar Siswa Madrasah Aliyyah Cabang Makassae Kota Makassar.
- Sudirman, A., & Muttaqiyathun, A. (2018). Pengaruh Adversity Quotient, Emotional Quotient, Dan Stres Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Yang Mengikuti Organisasi Mahasiswa Di Universitas Ahmad Dahlan). *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 8(1), 1-19. <https://doi.org/10.12928/fokus.v8i1.1578>.
- Triyono, A. J., & Prayitno, A. (2017). Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap stres kerja dan kinerja pegawai Dinas Penerangan Jalan dan Pengelolaan Reklame Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 92-100. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2275.g1438>.
- Warsito, H. (2012). Hubungan antara self-efficacy dengan penyesuaian akademik dan prestasi akademik (Studi Pada Mahasiswa FIP Universitas Negeri Surabaya). *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 9(1), 29-47. <https://doi.org/10.24036/pedagogi.v9i1.119>.
- Wood, M. (2005). Bootstrapped confidence intervals as an approach to statistical.
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja.
- Zendrato, W. (2018). Pengaruh Organisasi Kemahasiswaan terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP Nias Selatan Tahun Akademik 2017/2018. *Jurnal Education and Development*, 3(1), 44-44. <https://doi.org/10.37081/ed.v3i1.137>.