

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, STRES KERJA DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SARI WARNA ASLI 1 KARANGANYAR**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

Elisa Eka Rahmadani
NIM. 19.52.11.389

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID
SURAKARTA
2023**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, STRES KERJA DAN KONFLIK
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SARI WARNA ASLI I KARANGNYAR**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

ELISA EKA RAHMADANI
NIM. 19.52.11.389

Sukoharjo, 3 Oktober 2023

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Ika Yoga, SE., MM
NIP. 19790406 201403 1 001

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Elisa Eka Rahmadani

NIM : 195211389

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul "**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARI WARNA ASLI 1 KARANGANYAR**".

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Sukoharjo, 3 Oktober 2023



Elisa Eka Rahmadani

NIM.19.52.11.389

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Elisa Eka Rahmadani

NIM : 195211389

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul **"PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARI WARNA ASLI I KARANGANYAR"**.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar melakukan penelitian dan pengambilan data, apabila kemudian hari diketahui bahwa skripsi saya ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebenarnya, saya siap menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Sukoharjo, 3 Oktober 2023



Elisa Eka Rahmadani

NIM. 19.52.11.389

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Elisa Eka Rahmadani

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Elisa Eka Rahmadani NIM: 195211389 yang berjudul :

“Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar”

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Sukoharjo, 3 Oktober 2023
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Ika Yoga, SE., MM
NIP. 19790406 201403 1 001

PENGESAHAN

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, STRES KERJA DAN KONFLIK
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SARI WARNA ASLI I KARANGNYAR

Oleh :

ELISA EKA RAHMADANI
NIM. 19.52.11.389

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosyah
pada hari Selasa tanggal 07 November 2023 M / 23 Rabiul Akhir 1445 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.
NIP. 19721109 199903 2 002



Penguji II
H. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I.
NIP. 19821120 201403 1 001



Penguji III
Dr. Amri Syarif Hidayat, M.Si.
NIP. 19750126 200912 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta




Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebaikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya”

(QS. Al-Baqarah : 286)

“Dan ketahuilah, sesungguhnya kemenangan itu beriringan dengan kesabaran. Jalan keluar beriringan dengan kesukaran. Dan sesudah kesulitan, pasti akan datang kemudahan”

(HR. Tirmidzi)

“Menuntut ilmu adalah takwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad”

(Abu Hamid Al Ghazali)

“Bangun kesuksesan dari kegagalan. Keputusan dan kegagalan adalah dua batu loncatan yang paling baik menuju kesuksesan”

(Dale Carnegie)

“Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh. Buka mata, jembarkan telinga, perluas hati. Sadari kamu ada pada sekarang, bukan kemarin atau besok, nikmati setiap momen dalam hidup, berpetualanglah”

(Ayu Estiningtyas)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin, peneliti persembahkan penelitian ini untuk :

1. Allah SWT, Dzat Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas rahmat dan hidayah-Nya telah memberikan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini. Nabi Muhammad SAW, suri tauladan bagi seluruh umat yang telah membawa petunjuk dan risalah agama Islam.
2. Untuk diriku sendiri karena mampu berusaha lebih keras, saat jatuh dan bangun sehingga bisa berada di titik akhir ini. Saya bersyukur karena saya bisa, saya kuat, dan saya mampu.
3. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Sukarjo dan Ibu Endang Lestari serta keluarga saya yang selalu berdo'a untuk saya, yang terus mendukung, dan ikut memperjuangkan cita-cita anaknya walau keringat, lelah, air mata selalu mengiringi di setiap perjuangan ini.
4. Teman-teman seperjuangan saya, para pejuang tugas akhir (skripsi), yang saya sayangi karena selalu mendukung saya dan berjuang bersama.
5. Sahabatku Agni Ayu Wardana yang selalu mewarnai dan menjadi penyemangat selama proses menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Dr. Ika Yoga, SE., MM. Selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sangat baik.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Prodi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini dengan tulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Toto Suharto, S.Ag., M.Ag., selaku Rektor Universitas Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Rina Hastuti, S.E., M.M., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Asep Maulana Rohimat, M.S.I., selaku koordinator Progam Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Muhammad Rofiq Junaidi, M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Akademik Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

6. Dr. Ika Yoga, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing Skripsi penulis yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Ibu dan Bapakku, terimakasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak akan pernah kulupakan.
9. Sahabat-sahabatku dan teman-teman angkatan 2019 yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Sukoharjo, 3 Oktober 2023

Elisa Eka Rahmadani

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of 1) Work Life Balance on Employee Performance, 2) Work Stress on Employee Performance and 3) Work Conflict on Employee Performance at the company PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar. This research uses quantitative research methods. The data used is primary data. The sample in this study consisted of 132 respondents taken from employees of the company PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar. The sampling technique in this research is probability sampling using the simple random sampling method. The data collection method uses a questionnaire. Data analysis techniques use instrument testing, classical assumption testing, model accuracy testing, descriptive statistics, multiple linear regression analysis and hypothesis testing using SPSS version 23.

The results of the research show that the work life balance variable has a significant positive effect on the performance of PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar employees. The work stress variable has a positive and insignificant effect on the performance of employees of PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar. The work conflict variable has a positive and insignificant effect on the performance of PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar employees. So the results of this study show that the work life balance variable has a positive and significant effect, while the work stress and work conflict variables have a positive and insignificant effect on employee performance PT. Sari Warna Asli 1 Karanganyar. It is hoped that this research can trigger organizations where leaders can provide change in the workplace by developing and implementing social support and work life strategies to reduce levels of stress and conflict in the workplace in order to improve the quality of life for employees and improve performance.

Keywords: Work Life Balance, Work Stress, Work Conflict and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh 1) Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan, 2) Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan 3) Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 132 responden yang diambil dari karyawan perusahaan PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini merupakan probability sampling dengan menggunakan metode simple random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji ketepatan model, statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan SPSS versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar. Variabel konflik kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar. Jadi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel work life balance berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel stres kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Warna Asli 1 Karanganyar. Penelitian ini diharapkan dapat memicu organisasi dimana pemimpin dapat memberikan perubahan di tempat kerja dengan mengembangkan dan menerapkan dukungan sosial dan strategi kehidupan kerja untuk mengurangi tingkat stres dan konflik di tempat kerja agar dapat meningkatkan kualitas hidup bagi karyawan dan meningkatkan kinerja.

Kata Kunci : Work Life Balance, Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	ii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iv
NOTA DINAS	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRACT.....	xi
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.7 Jadwal Penelitian	9
1.8 Sistematika Penulisan Skripsi	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2 <i>Work Life Balance</i>	16

2.1.3	Stres Kerja.....	20
2.1.4	Konflik Kerja	24
2.2	Penelitian Yang Relevan	29
2.3	Kerangka Penelitian	33
2.4	Pengembangan Hipotesa	33
BAB III METODE PENELITIAN		36
3.1	Jenis Penelitian	36
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.3	Populasi dan Sampel	37
3.3.1	Populasi.....	37
3.3.2	Sampel.....	37
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	38
3.5	Data dan Sumber Data.....	40
3.5.1	Data Primer	40
3.5.2	Data Sekunder.....	42
3.6	Variabel Penelitian	42
3.7	Definisi Operasional Variabel	43
3.8	Analisis Data	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		52
4.1.	Gambaran Umum Penelitian	52
4.2.	Analisis Deskripsi Responden.....	52
4.3.	Pengujian dan Hasil Analisis Data	77
4.3.1.	Uji Instrumen Penelitian	77
4.3.2.	Uji Asumsi Klasik.....	80
4.3.3.	Uji Ketepatan Model.....	83
4.3.4.	Uji Regresi Linear Berganda.....	85
4.3.5.	Uji Hipotesis (Uji t).....	87
4.4.	Pembahasan Hasil Analisis Data	88

4.4.1.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	88
4.4.2.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	91
4.4.3.	Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	94
BAB V PENUTUP.....		99
5.1.	Kesimpulan.....	99
5.2.	Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA		103
LAMPIRAN.....		106

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Jam Kerja Operasional	3
Tabel 1. 2	Research Gap	5
Tabel 1. 3	Jadwal Penelitian	9
Tabel 2. 1	Penelitian Yang Relevan	29
Tabel 3. 1	Penilaian Skala Likert	41
Tabel 3. 2	Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 4. 1	Karakteristik Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 4. 2	Karakteristik Usia Responden.....	53
Tabel 4. 3	Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	53
Tabel 4. 4	Karakteristik Lama Bekerja Responden	54
Tabel 4. 5	Hasil Statistik Variabel Kinerja Karyawan	54
Tabel 4. 6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel 4. 7	Hasil Statistik Variabel <i>Work Life Balance</i>	61
Tabel 4. 8	Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Work Life Balance</i>	63
Tabel 4. 9	Hasil Statistik Variabel Stres Kerja	65
Tabel 4. 10	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja	68
Tabel 4. 11	Hasil Statistik Variabel Konflik Kerja	70
Tabel 4. 12	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Konflik Kerja.....	74
Tabel 4. 13	Hasil Uji Validitas.....	77
Tabel 4. 14	Hasil Uji Reliabilitas	80
Tabel 4. 15	Hasil Uji Normalitas	81
Tabel 4. 16	Hasil Uji Multikolinearitas	82
Tabel 4. 17	Hasil Uji Heteroskedastisitas	83
Tabel 4. 18	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	84
Tabel 4. 19	Hasil Uji F.....	85
Tabel 4. 20	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	86
Tabel 4. 21	Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	33
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	107
Lampiran 2 Pernyataan Kuesioner Penelitian	108
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian.....	118
Lampiran 4 Surat Pernyataan diterima Penelitian.....	119
Lampiran 5 Foto di PT Sari Warna Asli Unit 1	120
Lampiran 6 Tabulasi Data Penelitian	121
Lampiran 7 Hasil Olah Data SPSS 23	146
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup.....	154
Lampiran 9 Hasil Cek Plagiasi.....	155

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan produktivitas industri dan kondisi kekacauan sosial dan ekonomi saat ini sering mengakibatkan masalah yang dapat menyebabkan kegagalan bisnis. Untuk mengatasi hal ini, manajemen sumber daya manusia yang tepat diperlukan. Karena harus dipahami bahwa orang adalah faktor yang paling penting dalam mencapai tujuan bisnis. Meskipun penjualan dan keuntungan sudah dibuat, jika sebuah perusahaan tidak memiliki basis modal manusia yang kuat, akhirnya akan runtuh dan gagal. Ini menunjukkan bahwa dunia bisnis tidak dapat mengabaikan kebutuhan pekerja manusia dan tidak dapat meminimalkan partisipasi tenaga kerja mereka. Oleh karena itu, karyawan diharapkan untuk menunjukkan kemampuan mereka dengan cara yang tepat.

Objek penelitian ini adalah karyawan PT Sari Warna Asli I Karanganyar yang terlibat dalam industri tekstil. Karena itu, perusahaan harus meningkatkan efisiensi mereka saat menjual produk mereka ke pusat perdagangan utama di kota-kota Indonesia. Selain itu, perusahaan harus dapat bersaing dengan bisnis lain, terutama yang dalam industri mereka. Setiap bisnis harus dapat tumbuh dan meningkatkan operasinya dengan menggunakan berbagai strategi yang dikategorikan sebagai program untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Saputra & Bagial, 2021).

Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan mengatakan bahwa kinerja karyawan di PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar masih perlu ditingkatkan

dikarenakan masih ada produktifitas yang masih cukup rendah dan adanya keluhan yang harus diperbaiki akar masalahnya agar target kinerja bisa tercapai.

Karyawan adalah komponen penting dari setiap organisasi dan sangat penting untuk melakukan proses organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Namun, tantangan bagi setiap organisasi adalah bagaimana memaksimalkan jam kerja karyawan (Tamunomiebi & Oyibo, 2020). Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang paling penting dalam menentukan apakah sebuah organisasi akan memenuhi tujuan-tujuannya. Inilah sebabnya mengapa organisasi mencari cara untuk menginspirasi karyawan untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja. Penelitian sebelumnya tentang jam kerja karyawan telah menyebabkan kesimpulan bahwa karyawan dengan keseimbangan antara jam kerja dan jam non-pekerjaan secara konsisten memiliki jam kerja yang lebih baik. Untuk alasan ini, sangat penting bagi pengusaha untuk mempromosikan kebijakan dan struktur yang meningkatkan kualitas hidup karyawan di tempat kerja dalam organisasi. (Tamunomiebi & Oyibo, 2020). Hal ini sehubungan dengan *work life balance* pada masing-masing pekerja disebuah organisasi.

Work Life Balance juga dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. *Work Life Balance* menurut Handayani (2013) adalah keadaan dimana seseorang dapat berbagi peran dan merasa puas dengan perannya. Megaster, Arumningtyas, & Trisavinaningdiah (2021) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Ini karena pekerjaan dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis dan meningkatkan etika kerja karyawan ketika mereka bekerja untuk organisasi. Hal

tersebut dijelaskan dalam penelitian terdahulu Mujahidin, Kasran, & Sampetan, (2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut penelitian Sidik (2019) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 Jam Kerja Operasional

Hari Kerja	Jam Masuk	Istirahat	Jam Pulang	Lembur
Senin	08.00	12.00-13.00	16.00	18.00
Selasa	08.00	12.00-13.00	16.00	18.00
Rabu	08.00	12.00-13.00	16.00	18.00
Kamis	08.00	12.00-13.00	16.00	18.00
Jum'at	08.00	12.00-13.00	16.00	18.00
Sabtu	08.00	12.00-13.00	16.00	-

Sumber : PT Sari Warna Asli *Textile Industry*, 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jam operasional melakukan kegiatan bekerja selama 6 hari dalam seminggu dan bekerja 7 jam sehari. Perusahaan memberikan waktu untuk lembur hanya pada hari senin-jum'at selama 2 jam itupun hanya untuk karyawan bagian produksi dan gudang.

Selain faktor *work life balance*, tingkat kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja karyawan. Menurut Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa ketika seseorang tertekan, mereka biasanya mengalami tiga jenis penyakit yang terkait dengan stres: fisik, psikologis, dan emosional. Berdasarkan ini, jika seseorang mengalami stres dalam berbagai situasi, apakah itu dari lingkungan kerja eksternal atau internal, itu akan mengakibatkan stres kerja. Tergantung pada bagaimana mereka melihatnya, tekanan atau stres dapat memberikan dampak positif terhadap seseorang. Penelitian Firmansyah (2020) menyatakan bahwa stres berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan,

sedangkan menurut penelitian Wolor, Supriyati, & Purwana (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesibukan jam kerja dan tingginya target kinerja perusahaan tentunya dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan, stres kerja disebabkan oleh aspek organisasi, jam kerja yang panjang, kurangnya dukungan organisasi dan perubahan organisasi, jika perusahaan tidak memperhatikan hal tersebut maka akan terjadi tentunya menurunkan kinerja karyawan sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan. Karyawan yang mengalami stres di tempat kerja sayangnya tidak akan dapat mengelola beban kerja mereka dengan benar, sehingga mustahil bagi mereka untuk mengukur tingkat keberhasilan mereka atau kurangnya itu.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya adalah konflik kerja. Yuliana, Supardi, & Wulandari (2019), mendefinisikan konflik kerja adalah suatu keadaan konflik antara dua atau lebih anggota suatu organisasi atau kelompok dalam suatu organisasi yang timbul karena kesamaan kegiatan mempunyai status, tujuan, nilai dan penyajian yang berbeda. Menurut Hasibuan (2018), sebab-sebab terjadinya konflik adalah: tujuan, ego, kebutuhan, salah paham, perasaan dirugikan, dan perasaan sensitif. Konflik dan ketidakpercayaan dapat menciptakan emosi di antara rekan kerja, sehingga sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Satu indikator yang dapat digunakan untuk mengamati variabel konflik adalah persentase persetujuan atau ketidaksetujuan (argumen), seperti dalam situasi ketika ada ketidaksepakatan antara masing-masing anggota kelompok. Debat ini timbul dari kurangnya pemahaman tentang hasil keputusan rapat, yang

dapat berdampak negatif pada interaksi karyawan. Pernyataan ini didukung dengan penelitian Puspitasari (2020) menyatakan bahwa konflik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut penelitian Jalari & Nugroho (2018) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan menimbulkan stres di tempat kerja, hal ini juga menurunkan kemampuan pengambilan keputusan karena karyawan tidak memiliki motivasi yang cukup untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan sendiri. Menurut Hikmah (2018) pembinaan dan pelatihan karyawan mengenai manajemen stres diperlukan untuk membantu mereka mengurangi stres agar berhasil mengatasi permasalahan sehingga dapat mencapai potensinya, dengan mempertimbangkan dampak positif pengalaman kerja terhadap kinerja. Selain itu, hubungan antara konflik di tempat kerja dengan kinerja karyawan sangatlah penting, padahal konflik karyawan merupakan fenomena yang umum dan sering terjadi di lingkungan kerja. Namun jika konflik tidak dikendalikan dengan baik maka dapat mengakibatkan menurunnya kinerja bisnis.

Tabel 1. 2 Research Gap

Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
Work Life Balance	Positif signifikan	Mujahidin, Kasran, & Sampetan, (2023)
	Negatif signifikan	Sidik (2019)
	Tidak berpengaruh signifikan	Kembuan, Koleangan, & Ogi (2021)

Stres Kerja	Positif signifikan	Andre Firmansyah (2020)
	Negatif signifikan	Wolor, Supriyati, & Purwana (2019)
	Tidak berpengaruh signifikan	Nila Hotiana & Febriansyah (2018)
Konflik Kerja	Positif signifikan	Puspitasari (2020)
	Negatif signifikan	Jalari & Nugroho (2018)
	Tidak berpengaruh signifikan	Supriatin, Amelia, & Roshela (2021)

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SARI WARNA ASLI I KARANGANYAR”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan data dan teori yang telah peneliti amati, penelitian tentang *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan belum masif diteliti. Dengan data yang dipaparkan pada latar belakang diatas, berdasarkan research gap penelitian sebelumnya maka didapatkan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Penelitian mengenai variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Mujahidin, Kasran, & Sampetan, (2023) penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dari *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Kembuan, Koleangan, & Ogi (2021) yang menyatakan *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian mengenai variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Andre Firmansyah (2020) penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Nila Hotiana & Febriansyah (2018) yang menyatakan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian mengenai variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Puspitasari (2020) penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dari konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Supriatin, Amelia, & Roshela (2021) yang menyatakan konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar penulisan tidak menyimpang dari pokok perumusan masalah yang ada, maka penelitian membahas masalah pada: Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis membuat beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli I Karanganyar?

2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli I Karanganyar?
3. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli I Karanganyar?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli I Karanganyar
2. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli I Karanganyar
3. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli I Karanganyar

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia tentang work-life balance, stres kerja, konflik kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Akademisi

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai work-life balance, stres kerja, dan konflik kerja yang mempengaruhi kinerja, serta dapat memperbaiki keterbatasan penelitian ini dengan mempertimbangkan tim sumber daya manusia dalam pengambilan keputusan.

b. Bagi perusahaan

Kami berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat khususnya dalam hal pengelolaan seluruh sumber daya perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

c. Bagi penulis

Menambah wawasan mengenai ada tidaknya Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.7 Jadwal Penelitian

Tabel 1. 3
Jadwal Penelitian

No	Bulan	Januari				Februari				Maret				Agustus				September				Oktober				November			
		Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1.	Penyusunan Proposal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x																		
2.	Konsultasi	x		x		x	x				x																		
3.	Revisi Proposal				x		x	x	x			x																	
4.	Pengumpulan Data													x	x	x	x												
5.	Analisis Data																	x	x	x	x								

Bab ini memaparkan tentang gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, dan pembahasan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari analisis, keterbatasan penelitian dan saran-saran

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) menyatakan kinerja adalah sejauh mana individu telah menerapkan strategi organisasi untuk mencapai tujuan yang selaras dengan nilai-nilai mereka dan mengidentifikasi perilaku yang mendukung organisasi mereka. Sedangkan Edison, Anwar, & Komariyah (2017) menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil suatu proses melakukan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, berdasarkan aturan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) bahwa kinerja merujuk pada seberapa baik seorang pegawai atau individu dapat melaksanakan tugasnya dengan mencapai hasil yang diinginkan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai oleh seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggrisnya disebut *performance* (Usman, 2020). Definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja adalah sesuatu yang diinginkan baik oleh pengusaha maupun karyawan. Karyawan ingin kondisi kerja mereka sebaik mungkin untuk meningkatkan produktivitas dan menguntungkan

perusahaan. Dalam situasi lain, karyawan sangat termotivasi untuk mengembangkan diri dan memajukan perusahaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Widodo (2020) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan seorang pekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk tingkat pendidikan atau pelatihan yang mereka miliki. Namun, semangat kerja, motivasi, sikap mental, dan fisik juga memainkan peran krusial dalam menentukan seberapa efektif seseorang dalam lingkungan kerja (Widodo, 2020).
- b. Fasilitas pendukung, khususnya faktor-faktor lingkungan kerja yang memengaruhi kesejahteraan pegawai dalam sebuah organisasi sangatlah penting seperti keselamatan kerja, kesehatan kerja, fasilitas produksi, dan teknologi. Terkait kesejahteraan pegawai (gaji, jaminan sosial, jaminan kerja) (Widodo, 2020).
- c. Suprasarana yaitu kebijakan sarana pemerintah serta hubungan industrial manajemen (Widodo, 2020).

3. Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut : Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, Memiliki tujuan yang realistis, Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh

kegiatan kerja yang dilakukannya, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017), Sopiah & Sangadji (2018), dan Ratnasari (2021) mengungkapkan kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, selain itu terdapat dimensi dan indikator yang diukur dalam kinerja karyawan adalah:

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kebersihan, keakuratan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sangatlah penting. Memiliki sistem yang terorganisir, fokus pada detail, serta memperhatikan setiap langkah pekerjaan dapat membantu meminimalkan kesalahan dan meningkatkan hasil pekerjaan secara keseluruhan (Mangkunegara, 2017).

b. Kuantitas Kerja

Hasil menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dalam kondisi normal, penting untuk memiliki perencanaan yang baik, mengatur prioritas tugas, dan mengelola waktu dengan bijaksana. Penggunaan alat manajemen waktu, pengorganisasian jadwal, dan kemampuan multitasking yang efektif dapat membantu menyelesaikan berbagai jenis kegiatan secara efisien sesuai harapan perusahaan (Mangkunegara, 2017).

c. Ketepatan Waktu

Untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, penting untuk mengikuti jam kerja yang telah ditetapkan dan

mengikuti prosedur yang ada. Memiliki pemahaman yang baik tentang tenggat waktu, komunikasi yang efektif dengan rekan kerja, serta mengatur prioritas tugas dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai prosedur yang berlaku di perusahaan (Mangkunegara, 2017).

d. Efektivitas

Merupakan optimalisasi penggunaan sumber daya organisasi seperti energi, uang, teknologi, dan bahan baku bertujuan untuk meningkatkan hasil atau output dari setiap unit yang menggunakan sumber daya tersebut. Dengan memaksimalkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya ini, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi pemborosan, dan mencapai hasil yang lebih baik dari investasi yang dilakukan pada setiap aspek sumber daya yang digunakan (Sopiah & Sangadji, 2018).

e. Kemandirian

Merupakan kemampuan seseorang untuk menjalankan fungsi pekerjaannya tanpa pengawasan langsung, menunjukkan inisiatif, dan mengambil keputusan yang tepat dalam ruang lingkup tanggung jawabnya. Sementara itu, keterlibatan kerja menyoroti sejauh mana karyawan terlibat secara emosional, mental, dan profesional dalam pekerjaannya, yang tercermin dalam komitmen mereka terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan serta tanggung jawab yang mereka miliki terhadap kesuksesan organisasi (Sopiah & Sangadji, 2018).

f. Jumlah pekerjaan

Banyaknya pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok merupakan suatu kebutuhan yang menjadi standar pekerjaan. (Ratnasari, 2021)

g. Kehadiran

Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. (Ratnasari, 2021)

h. Kemampuan kerjasama

Kerjasama antar karyawan sangat diperlukan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya. (Ratnasari, 2021)

2.1.2 *Work Life Balance*

1. *Pengertian Work Life Balance*

Dalam bekerja seorang karyawan harus bisa menyeimbangkan waktu ketika bekerja dan waktu sebelum-stelah bekerja. Pandiangan (2018) menyatakan *work life balance* adalah upaya untuk mencapai keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini melibatkan cara mengatur waktu, energi, dan perhatian agar dapat memberikan perhatian yang memadai baik pada pekerjaan maupun pada kebutuhan dan kebahagiaan pribadi seperti waktu luang, keluarga, kebahagiaan, dan pengembangan diri. Moorhead & Griffin (2013) mengungkapkan juga bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Selain itu, Handayani (2013) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah suatu keadaan di mana seseorang dapat berbagi pemikiran dan perasaan

dengan orang lain, yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* dan tingginya tingkat *work family facilitation* atau *work family enrichment*.

Menurut Lockwood (2018) *Work Life Balance* adalah perilaku asimetris dalam dua dimensi jika pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang sama. Dalam kerangka kerja dan kehidupan kerja, karyawan harus memprioritaskan keseimbangan kewajiban pribadi dan profesional mereka, serta hubungan mereka dengan rekan kerja mereka. Di sisi lain, keseimbangan kerja-hidup dalam bisnis mengacu pada strategi untuk mengembangkan budaya perusahaan yang positif di mana karyawan dapat fokus pada tugas mereka saat bekerja (Mariati, 2018).

Berdasarkan pengertian diatas, maka *work life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional yang setiap individu perlu mampu mengelola. Ini termasuk waktu untuk perawatan diri, hubungan dengan keluarga, teman, agama, dan hobi. Selain itu, keseimbangan kerja-hidup mengacu pada penyesuaian jadwal kerja dengan jadwal orang lain atau jam kerja yang tidak diikuti secara ketat untuk batas waktu yang terkait dengan pekerjaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work life Balance*

Menurut Muthukumar (2014), menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang, yaitu:

- a. Sikap karyawan atau pekerja. Sikap menentukan apa yang kita suka dan tidak suka, sikap adalah cara berpikir atau perasaan terhadap suatu hal.
- b. *Balance* atau keseimbangan dipengaruhi oleh faktor psikologis. Beberapa aspek psikologis meliputi bagaimana individu bereaksi terhadap suatu situasi,

bagaimana mereka menangani suatu situasi, bagaimana menangani tekanan pekerjaan, dan mengelola emosi.

- c. Lingkungan dimana individu tinggal. Lingkungan kerja harus tenang dan menyenangkan. Karena keseimbangan terkait erat dengan kehidupan kerja pribadi dan profesional, faktor-faktor lain yang mempengaruhi seperti latar belakang keluarga, situasi keuangan dan sosial keluarga, tahap kehidupan karyawan, struktur keluarga, rutinitas sehari-hari, teman dan kehidupan sosial.

3. Indikator *Work Life Balance*

Terdapat dimensi dan indikator dalam mengukur *work life balance* menurut Ricardianto (2018) dan Novelia (2013) yaitu:

- a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Merupakan keseimbangan antara waktu kerja dan waktu untuk diri sendiri dan keluarga. Indikator ini merujuk pada: Aspek keseimbangan, kesetaraan, waktu yang diberikan, dan waktu pada diri sendiri (Ricardianto, 2018).

- b. Keseimbangan Keterlibatan (*Inovelment Balance*)

Membentuk psikologi pribadi dalam menyeimbangkan diri, keluarga, karir dan berkomitmen untuk mengambil keputusan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi sehingga tidak akan mengalami kesulitan dalam menerapkan keseimbangan tersebut. Indikator ini merujuk pada: Membentuk psikologis individu, menyeimbangkan diri sendiri, dan kepuasan yang dipilih (Ricardianto, 2018).

- c. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Membentuk tingkat kepuasan individu dengan kemampuan mereka untuk mendamaikan kehidupan profesional dan pribadi mereka. Indikator ini merujuk pada: Kepuasan individu dan keseimbangan diri sendiri, keluarga dan karir (Ricardianto, 2018).

d. *Work interference with personal life*

Dimensi ini menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Misalnya, pekerjaan dapat mempersulit penjadwalan waktu untuk kehidupan pribadi. Dalam dimensi ini, ada beberapa indikator: Jam kerja, waktu untuk bertemu dengan keluarga, dan waktu kehidupan pribadi (Novelia, 2013).

e. *Personal life interference with work*

Dimensi ini menunjukkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mengganggu kehidupan profesionalnya. Misalnya, jika seseorang mempunyai masalah dalam kehidupan pribadinya, maka hal itu dapat mempengaruhi performa kerjanya. Ada beberapa indikator dalam dimensi ini: Pengambilan keputusan, tanggung jawab keluarga, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan pola kerja (Novelia, 2013).

f. *Personal life enchacement of work*

Dimensi ini mengacu pada bagaimana kehidupan pribadi dapat meningkatkan prestasi kerja individu. Misalnya kita merasa bahagia karena kehidupan pribadi kita menyenangkan, kita bisa membuat orang tersebut merasa nyaman dalam bekerja. Ada beberapa indikator dalam dimensi ini: Lingkungan kerja,

hubungan dengan atasan/bawahan, dan kehidupan sosial di luar pekerjaan (Novelia, 2013).

g. *Work enchacement of personal life*

Dimensi ini mengacu pada seberapa banyak pekerjaan dapat membahayakan kualitas kehidupan pribadi seseorang. Misalnya, keterampilan yang dipelajari individu di tempat kerja memungkinkan mereka menggunakan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Dengan kata lain, kita menerapkan pengetahuan dan pelatihan kita dalam kehidupan pribadi kita (Novelia, 2013).

2.1.3 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Rivai (2014) stres kerja merupakan situasi stres dapat menyebabkan kurangnya kesejahteraan fisik dan psikologis yang dapat mempengaruhi kondisi emosional dan fisik karyawan di tempat kerja. Stres merupakan ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dikelola dengan baik sering membuat sulit bagi seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan mereka, baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Akibatnya, karyawan yang tidak dirawat dengan baik akhirnya akan mengalami efek negatif yang akan berdampak negatif pada kinerja kerja mereka. (Siagian, 2013). Disisi lain Robbins & Judge (2017) berpendapat bahwa stres kerja merupakan keadaan dinamis yang dialami oleh seorang individu di lingkungan kerjanya. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti tekanan dari tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, perubahan organisasi, atau tantangan yang melebihi kemampuan individu untuk

mengatasinya. Stres kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kondisi lingkungan, struktur organisasi, dan karakteristik individu itu sendiri.

Stress di tempat kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan ketika menghadapi pekerjaan. Stres di tempat kerja disebabkan oleh berbagai faktor, seperti emosi yang tidak stabil, lupa, kesulitan tidur, kesukaran menetapkan batas pribadi, kelelahan yang berlebihan, kesusahan mendapatkan kendali, depresi, hipertensi, dan kesulitan berkonsentrasi (Mangkunegara, 2013). Menurut pernyataan, jika seseorang dapat menangani situasi stres dan berhasil melakukan apa yang mereka tetapkan untuk dicapai, maka artinya yang bersangkutan mampu mengendalikan stres.

2. Gejala Stres Kerja

Stress kerja dalam perusahaan menjadi masalah yang menimbulkan gejala yang berawal dari tuntutan pekerjaan. Menurut Robbins (2013) seseorang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi tiga aspek yaitu:

- a. Physiological (fisiologis), diantaranya: Perubahan metabolisme tubuh, peningkatan denyut jantung dan laju pernafasan, peningkatan tekanan darah, sakit kepala dan serangan jantung.
- b. Psychological (psikologis), diantaranya: Hubungan kerja yang tidak memuaskan, stres, kegelisahan, kecemasan, frustrasi, mudah tersinggung, kebosanan dan penundaan.

- c. Behavior (perilaku), diantaranya: Perubahan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, peningkatan konsumsi tembakau dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, kegelisahan, dan insomnia.

3. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2017) terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi stres kerja diantaranya:

- a) Perusahaan, yaitu sebuah faktor dalam perusahaan yang mempengaruhi stres kerja karyawan disebabkan oleh segala aktivitas yang ada di perusahaan bersama karyawan. Seperti persyaratan pekerjaan, beban kerja yang berat, di luar kemampuan karyawan.
- b) Lingkungan, yaitu suatu faktor lingkungan kerja baik di dalam maupun di luar perusahaan yang mempengaruhi karyawan sehingga menimbulkan stres kerja bagi karyawan dan mempengaruhi kinerjanya.
- c) Individu, dimana faktor pribadi berperan dalam kepribadian seseorang dan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap stres kerja seorang karyawan.

4. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2017) dan Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi stres kerja, yaitu:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik (Robbins, 2017).
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi (Robbins, 2017).

- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain (Robbins, 2017).
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab (Robbins, 2017).
- e. Peralatan kerja meliputi barang-barang yang diperlukan untuk menunjang kerja pegawai. Ketersediaan peralatan yang lengkap dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2017).
- f. Kondisi lingkungan kerja yaitu bagaimana kondisi kerja karyawan perusahaan harus menciptakan lingkungan yang mendukung dan nyaman bagi karyawannya. Suatu pekerjaan dan karir yaitu kedudukan atau posisi seorang karyawan didalam perusahaan (Robbins & Judge, 2017).
- g. Konflik
Perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota suatu organisasi atau kelompok. Diukur dari persepsi responden terhadap konflik antara karyawan dan manajer. (Hasibuan, 2014)
- h. Komunikasi
Proses penyampaian informasi dari satu orang ke orang lain dalam suatu organisasi, komunikasi yang buruk antar karyawan dapat menimbulkan konflik (Hasibuan, 2014).
- i. Waktu Kerja

Waktu yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dapat dilakukan pada siang hari atau malam hari. Diukur dari persepsi responden terhadap kerja lembur (Hasibuan, 2014).

j. Sikap Pimpinan

Diukur dari persepsi responden terhadap sikap manajer yang tidak adil dalam memberikan tugas (Hasibuan, 2014).

2.1.4 Konflik Kerja

1. Pengertian Konflik Kerja

Erliana & Hadi (2020) konflik kerja merupakan ketegangan atau perbedaan pendapat antara individu atau kelompok di dalam suatu organisasi. Hal ini bisa timbul dari perbedaan pendapat, tujuan, nilai, atau kebutuhan yang berbeda antara individu atau kelompok yang terlibat, menyebabkan ketegangan atau perdebatan mengenai berbagai hal di lingkungan kerja. Konflik adalah perdebatan dan perbedaan pandangan mengenai banyak hal yang berbeda. Puspita (2018) berpendapat bahwa konflik adalah situasi di mana dua orang atau dua kelompok orang terlibat dalam pertikaian atau pertentangan untuk mencapai tujuan yang lebih menguntungkan dari yang sebelumnya dan di mana tidak ada tanda-tanda permusuhan antara dua orang. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Handoko (2017) menyatakan bahwa konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok suatu organisasi yang timbul karena mereka harus berbagi sumber daya atau kegiatan kerja yang terbatas dan/atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai atau nilai yang berbeda persepsi. Sedangkan menurut Robbins dalam Sopiah (2019) pengertian konflik adalah suatu proses

yang dimulai ketika satu pihak percaya bahwa pihak lain telah menyebabkan pengaruh negatif atau akan segera menyebabkan pengaruh negatif pada pihak lain.

Dapat disimpulkan bahwa pengertian konflik adalah suatu proses yang dinamis dan keberadaannya lebih berkaitan dengan persepsi dan orang atau pihak yang merasakan dan mengalaminya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Keja

Menurut Sule & Priansa (2018) menyebutkan bahwa konflik dapat muncul disebabkan oleh berbagai faktor. Secara umum, tiga pemicu utama munculnya konflik yaitu:

a. Komunikasi

Masalah komunikasi merupakan salah satu faktor penyebab konflik yang dapat timbul pada setiap atau sekumpulan komponen komunikasi, khususnya sumber komunikasi: pesan, penerima pesan, dan saluran

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan salah satu faktor penyebab konflik dapat menimbulkan konflik. Setiap departemen atau fungsi dalam suatu organisasi mempunyai tujuan dan kepentingan program masing-masing yang seringkali berbeda dengan departemen lainnya.

c. Faktor Manusia

Manusia merupakan salah satu faktor penyebab konflik adalah sifat manusia yang berbeda-beda dan unik. Hal ini berisiko menimbulkan konflik.

3. Sumber Konflik

Menurut Hasibuan (2017) hal yang menyebabkan konflik dan persaingan, antara lain:

- a) Tujuan, tujuan yang sama yang ingin dicapai akan merangsang persaingan dan konflik antara dua orang atau dua kelompok. Setiap karyawan atau tim selalu berlomba-lomba untuk mendapatkan pengakuan yang lebih baik dari orang lain. Hal ini mendorong munculnya konflik atau persaingan untuk mencapai hasil terbaik.
- b) Ego Manusia, ego manusia selalu ingin lebih sukses dari yang lain sehingga menimbulkan konflik dan persaingan.
- c) Kebutuhan, keterbatasan kebutuhan yang bersifat fisik dan tidak berwujud akan menimbulkan konflik atau persaingan. Pada dasarnya setiap orang ingin memenuhi kebutuhan material dan non materialnya dengan lebih baik dibandingkan orang lain, sehingga menimbulkan konflik dan persaingan.
- d) Perbedaan Pendapat, akan menimbulkan konflik atau persaingan. Karena setiap individu atau kelompok menganggap pendapatnya yang paling benar. Jika perbedaan pendapat tidak dapat diselesaikan maka akan timbul konflik, persaingan dan terkadang perselisihan.
- e) Salah Paham, salah paham sangat sering terjadi di antara individu karyawan atau kelompok
- f) Perasaan Dirugikan, merasa dirugikan atas tindakan orang lain menimbulkan konflik atau persaingan. Tidak semua orang bisa menerima kerugian yang diakibatkan oleh perbuatan orang lain. Oleh karena itu, tindakan yang merugikan orang lain harus dihindari untuk menghindari konflik antara satu

sama lain. Jika terjadi konflik tentu akan merugikan kedua belah pihak dan merusak kerja sama.

- g) Perasaan Sensitif, merasa sensitif atau mudah tersinggung dapat menimbulkan konflik. Sikap atau perilaku seseorang dapat menyinggung perasaan orang lain, yang pada akhirnya dapat menimbulkan perselisihan, konflik, bahkan konflik antar karyawan. Konflik disebabkan oleh harga diri yang tersinggung, padahal menurut orang lain tidak ada niat buruk. Namun karena perasaan sensitif seseorang, hal itu bisa dianggap sebagai penghinaan.

4. Indikator Konflik Kerja

Menurut Rivai V. (2016), Winardi (2015) dan Fitriana (2013) konflik kerja terdiri atas beberapa indikator, yaitu:

a. Konflik dalam diri seseorang

Konflik dalam diri seseorang seringkali terjadi karena dihadapkan pada tujuan yang saling bertentangan (Rivai V, 2016).

b. Konflik antar individu

Konflik interpersonal seringkali disebabkan oleh perbedaan suatu masalah dan tujuan, dimana hasil dan keputusan secara keseluruhan dianggap sangat menentukan (Rivai V, 2016).

c. Konflik antar anggota kelompok

Konflik antar anggota tim bisa bersifat emosional atau serius. Konflik emosional adalah konflik yang muncul akibat reaksi emosional terhadap suatu situasi tertentu. Sedangkan konflik pada hakikatnya adalah konflik yang muncul karena adanya perbedaan keahlian (Rivai V, 2016).

d. Konflik antar kelompok

Konflik antar kelompok seringkali terjadi karena masing-masing kelompok terlalu mengutamakan kepentingan atau tujuannya sendiri (Rivai V, 2016).

e. Konflik Fungsional

Konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok, yaitu: Bersaing untuk meraih prestasi, pergerakan positif menuju tujuan, merangsang kreatifitas dan inovasi, dan dorongan melakukan perubahan (Winardi, 2015).

f. Konflik Disfungsional

Konflik yang merintangi pencapaian tujuan kelompok, yaitu: Mendominasi diskusi, tidak senang bekerja dalam kelompok, benturan kepribadian, perselisihan antar individu, dan ketegangan (Winardi, 2016)

g. Kesalahan komunikasi

Jika seseorang atau kelompok menerima informasi yang tidak sama atau berbeda dengan sumber informasinya, maka akan terjadi perbedaan persepsi yang mendasar terhadap isi persepsi tersebut (Fitriana, 2013).

h. Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau kelompok mempunyai perbedaan pendapat mengenai visi tujuan yang ingin dicapai, maka akan timbul perbedaan pendapat mengenai cara mencapai tujuan tersebut (Fitriana, 2013).

i. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan penilaian antar orang dalam suatu perusahaan seringkali menimbulkan perbedaan sikap dan ketidaksesuaian persepsi dan nilai, sehingga juga dapat menimbulkan konflik di tempat kerja (Fitriana, 2013).

j. Interdependensi aktivitas kerja

Saling ketergantungan kerja terjadi ketika satu orang atau kelompok bergantung pada orang lain untuk menyelesaikan tugasnya masing-masing. Konflik dapat muncul jika salah satu karyawan mempunyai tugas yang berlebihan dan satu atau lebih karyawan harus menunggu atau bergantung pada pekerjaan orang lain (Fitriana, 2013).

k. Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak merasa nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal suasana hatinya atau perasaan (Fitriana, 2013).

2.2 Penelitian Yang Relevan

Ada sekitar 10 penelitian yang relevan dengan judul penelitian yang akan dilakukan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Yang Relevan

No	Variabel	Peneliti/Tahun	Metode/Data/Sampel	Hasil Penelitian
1.	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Work Life Balance</i> - Stres Kerja - Lingkungan Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Mujahidin, Kasran, & Sampetan, (2023)	Menggunakan kuesioner melalui teknik analisis data seperti konvergen validitas dan diskriminan validitas, uji realibilitas dan koefisien determinasi dengan jumlah sampel 160 responden dan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2.8	Hasil penelitian menjelaskan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Work Life</i> 	Shakila, Mega, & Munawaroh,	Data pada penelitian ini diperoleh melalui	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work</i>

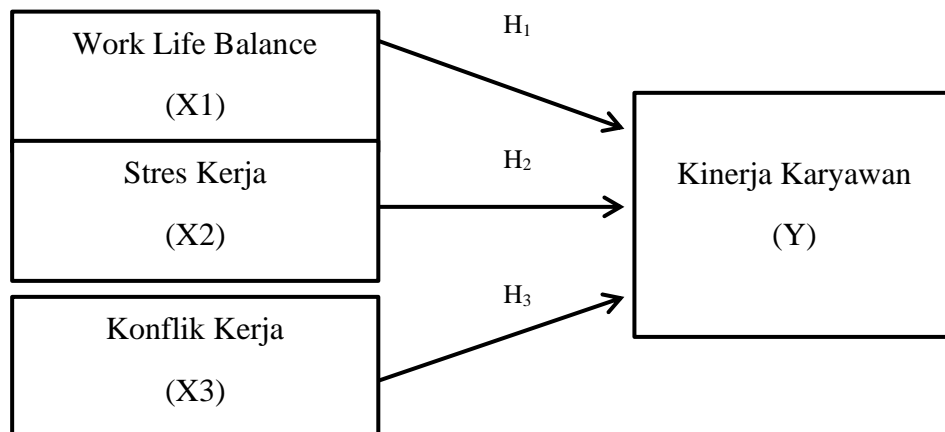
	<p><i>Balance</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Stres kerja - Kompensasi <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan</p>	(2022)	observasi, wawancara, dan kuesioner. Serta teknik analisis data menggunakan uji statistic melalui uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 25. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh	<i>life balance</i> dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	<p>Variabel independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi - Stres Kerja <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan</p>	Hotiana & Febriansyah (2018)	Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner kepada 40 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan tehnik analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	<p>Variabel independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Konflik Kerja - Stres Kerja <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan</p>	Widjaja, Widhiyanti, & Mubarok (2021)	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode <i>total sampling</i> dengan jumlah sampel sebanyak 46 responden.	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.	<p>Variabel independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stres Kerja - Konflik Kerja - Kepuasan Kerja <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan</p>	Erliana & Hadi (2020)	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Alat analisis yang digunakan uji F dan uji t dengan bantuan program SPSS 25.0. Sampel yang diambil sebanyak 60 responden dengan teknik sampel jenuh.	Hasil ini menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	<p>Variabel independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi - Konflik - Lingkungan Kerja <p>Variabel dependen: Kinerja karyawan</p>	Puspitasari (2020)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 26. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 105 orang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, konflik dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	<p>Variabel independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Work Life Balance</i> - Konflik kerja - Beban kerja <p>Variabel dependen: Kinerja karyawan</p>	Supriatin, Amelia, & Roshela (2021)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Alat analisis data menggunakan program SPSS. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah responden 120 karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan konflik kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	<p>Variabel independen: Stres kerja</p> <p>Variabel dependen:</p>	Vira Sani Putri & Fetty Poerwita Sary (2020)	Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan melalui	Hasil uji regresi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja

	Kinerja Karyawan		penyebaran kuesioner kepada 224 responden sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis linear sederhana dan uji asumsi klasik	karyawan.
9.	Variabel independen: - Compensation - Work Stres - Motivation Variabel dependen: Performance Sales	Wolor, Supriyati, & Purwana (2019)	The sample was the sales force of PT Daya Anugrah Mandiri Jakarta. These techniques included selection on the basis of certain criteria, developed by researches through objective research. The sampling technique that the researchers used was purposive sampling. The number of samples taken was 62.	This study found that work stress negatively affected performance. Compensation had a positive effect on performance. And motivation had a positive effect on performance.
10.	Variabel independen: - Konflik - Motivasi - Kepemimpinan - Kompensasi Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Jalari & Nugroho (2018)	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan cara interview, kuesioner dan dokumentasi dengan jumlah sampel 36 responden.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

2.4 Pengembangan Hipotesa

Menurut Sugiyono (2017) perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan landasan teori dan kerangka pemikiran.

Berdasarkan kerangka penelitian dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, maka hipotesis yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Mujahidin, Kasran, & Sampetan, (2023), menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Shakila, Mega, & Munawaroh, (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa *work life balance* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Karyawan

Wolor, Supriyati, & Purwana (2019), this study found that work stres negatively affected performance. Compensation had a positive effect on performance. And motivation had a positive effect on performance.

Vira Sani Putri & Fetty Poerita Sary (2020), hasil penelitian didapati bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan maka kinerja karyawan akan menurun, sebaliknya apabila tingkat stres kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan meningkat.

H₂: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Jalari & Nugroho (2018), hasil ini menunjukkan konflik berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Widjaja, Widhiyanti, & Mubarok (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Konflik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi suatu fenomena atau permasalahan yang ada pada suatu subjek penelitian. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai suatu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif/statistik, dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2019).

Penelitian kuantitatif yang dimaksud yaitu dengan melakukan observasi/survey dan pembagian kuesioner agar mendapat hasil dari pengaruh work life balance, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Warna 1 Karanganyar.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri tekstil yaitu PT Sari Warna Asli I Karanganyar yang beralamat di Unnamed Road, Kemiri, Kec. Kebakkramat, Kab. Karanganyar, Jawa Tengah 57762. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Juli 2023 – Agustus 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan bahwa populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan obyek yang perlu diukur, satuan yang perlu diteliti. Riyanto & Hatmawan (2020) populasi adalah tentang data bukan orang atau benda. Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Sari Warna Asli I Karanganyar yang berjumlah 852 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Garaika (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari kuantitas dan sifat yang dimiliki oleh suatu populasi (Riyanto & Hatmawan, 2020). Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan pendekatan Slovin:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, $e = 0.08$

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 852 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 8%. Maka untuk mengetahui sampel penelitian dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{852}{1 + 852(0.08)^2}$$

$$n = \frac{852}{1 + 852 \times 0.0064}$$

$$n = \frac{852}{1 + 5.4528}$$

$$n = \frac{852}{6.4528}$$

$$n = 132$$

Dari perhitungan diatas, maka dapat diperoleh jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu 132 responden dari seluruh total karyawan PT Sari Warna Asli I Karanganyar.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling atau teknik pengambilan sampel adalah cara mengambil sampel yang mewakili suatu populasi. Pengambilan sampel ini harus dilakukan untuk memperoleh sampel yang benar-benar representatif dan menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Ada dua jenis teknik sampling dalam penelitian yang biasa digunakan, yaitu: 1. Probability sampling dan 2. Non-probability sampling (Unaradjan, 2019).

Probability sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan non-probability sampling adalah

suatu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap individu atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Hermawan I. , 2019).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan menggunakan metode *simple random sampling*, menurut Sugiyono (2013) metode ini dilakukan dengan cara mengambil sampel langsung dari populasi secara acak. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PT Sari Warna Asli I Karanganyar, dengan jumlah sampel sebanyak 132 responden.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang berkaitan melalui angket kepada karyawan PT Sari Warna Asli I Karanganyar. Dengan kriteria responden sebagai berikut:

1. Deskripsi jenis kelamin

Pembagian responden berdasarkan jenis kelamin dalam sebuah penelitian adalah langkah umum untuk menganalisis perbedaan atau pola yang mungkin terkait dengan variabel jenis kelamin. Responden dalam penelitian ini dibagi kedalam jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan.

2. Deskripsi usia

Mengkategorikan responden berdasarkan usia dalam sebuah penelitian merupakan pendekatan umum untuk memahami perbedaan atau pola tertentu yang mungkin berkaitan dengan fase kehidupan atau perbedaan generasi. Responden penelitian ini dibagi kedalam usia < 25 tahun, 25-30 tahun, 31-35 tahun, > 35 tahun.

3. Deskripsi pendidikan terakhir

Mengategorikan responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir adalah pendekatan umum dalam penelitian untuk menganalisis perbedaan atau pola yang mungkin terkait dengan tingkat pendidikan yang telah dicapai. Responden penelitian ini dibagi kedalam SD, SMP, SMA/SMK, D3/D2/D1, S1, S2.

4. Deskripsi lama bekerja

Mengategorikan responden berdasarkan lamanya bekerja di PT Sari Warna Asli I Karanganyar adalah pendekatan yang bermanfaat dalam penelitian untuk memahami perbedaan atau pola yang terkait dengan pengalaman kerja dalam perusahaan tersebut. Responden penelitian ini dibagi kedalam < 1 tahun, 1-3 tahun, > 3 tahun.

3.5 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari PT Sari Warna Asli I Karanganyar.

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah informasi atau data yang diperoleh langsung dari sumbernya, tanpa melalui interpretasi atau pengolahan sebelumnya (Sugiyono, 2016). Data ini dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumbernya asli, entah itu melalui observasi, wawancara, kuesioner, percobaan, atau metode pengumpulan data lainnya. Keunggulan data primer adalah bahwa informasi yang diperoleh dapat secara spesifik sesuai dengan kebutuhan penelitian yang dilakukan.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari:

a. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan sistematis dan teliti terhadap gejala atau perilaku yang sedang diteliti.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014) kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang efektif apabila peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang akan diukur dan harapan dari responden.

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Dikemukakan Sugiyono (2014) bahwa skala Likert adalah alat yang umum digunakan dalam penelitian sosial untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Secara keseluruhan, setiap item skala mempunyai lima kategori, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Tabel 3. 1 Penilaian Skala Likert

No	Pertanyaan	Kode	Bobot Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Sugiyono, 2014

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada sumber informasi yang tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti dari subjek penelitian, melainkan diambil dari sumber-sumber yang telah ada sebelumnya (Sugiyono, 2016). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, laporan perusahaan, atau penelitian terdahulu yang masih relevan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan.

3.6 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2020) variabel penelitian adalah ciri atau sifat yang dapat diukur, diamati, atau diidentifikasi dalam individu, kelompok, atau organisasi yang menjadi fokus penelitian. Variabel tersebut dapat bervariasi atau mengalami perubahan, dan peneliti mengidentifikasi variabel-variabel ini untuk mempelajari hubungan, pengaruh, atau dampaknya terhadap fenomena yang sedang diteliti. Variabel ini dapat diukur atau dievaluasi berdasarkan skala. Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen sering disebut dengan variabel stimulus yang dalam bahasa Indonesia berarti variabel bebas. Variabel independen adalah variabel dalam sebuah penelitian atau percobaan yang dianggap sebagai penyebab atau faktor yang mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2020). Penelitian ini memuat tiga variabel independen yaitu:

a) *Work Life Balance* (X1)

- b) Stres Kerja (X2)
- c) Konflik Kerja (X3)

2. Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh atau merupakan hasil dari perubahan atau manipulasi pada variabel independen (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah menjelaskan masing-masing variabel dalam kaitannya dengan indikator-indikator yang menyusunnya. Lebih lanjut, definisi operasional variabel juga bertujuan untuk menentukan skala pengukuran masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat dapat dilakukan dengan tepat. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel tersebut meliputi:

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

No	Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merujuk pada seberapa baik seorang pegawai atau individu dapat melaksanakan tugasnya dengan mencapai hasil yang diinginkan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. (Mangkunegara, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Ketepatan waktu • Efektivitas • Kemandirian (Sopiah & Sangadji, 2018)	Skala likert

2.	Work Life Balance (X1)	<p><i>Work Life Balance</i> adalah upaya untuk mencapai keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini melibatkan cara mengatur waktu, energi, dan perhatian agar dapat memberikan perhatian yang memadai baik pada pekerjaan maupun pada kebutuhan dan kebahagiaan pribadi seperti waktu luang, keluarga, kebahagiaan, dan pengembangan diri.</p> <p>(Pandiangan, 2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Keseimbangan Waktu • Keseimbangan Keterlibatan • Keseimbangan Kepuasan <p>(Ricardianto, 2018)</p>	Skala likert
3.	Stres Kerja (X2)	<p>Stres kerja merupakan keadaan dinamis yang dialami oleh seorang individu di lingkungan kerjanya. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti tekanan dari tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, perubahan organisasi, atau tantangan yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Stres kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kondisi lingkungan, struktur organisasi, dan karakteristik individu itu sendiri.</p> <p>(Robbins & Judge, 2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan Tugas • Tuntutan Peran • Tuntutan Antar Pribadi • Struktur Organisasi <p>(Robbins, 2017)</p>	Skala likert
4.	Konflik Kerja (X3)	<p>Konflik kerja merupakan ketegangan atau perbedaan pendapat antara individu atau kelompok di dalam suatu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kesalahan komunikasi • Perbedaan tujuan 	Skala likert

		<p>organisasi. Hal ini bisa timbul dari perbedaan pendapat, tujuan, nilai, atau kebutuhan yang berbeda antara individu atau kelompok yang terlibat, menyebabkan ketegangan atau perdebatan mengenai berbagai hal di lingkungan kerja.</p> <p>(Erliana & Hadi, 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perbedaan dalam penilaian atau persepsi • Interdependensi aktivitas kerja • Kesalahan dalam afeksi <p>(Fitriana, 2013)</p>	
--	--	---	--	--

3.8 Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dikumpulkan dari seluruh responden. Kegiatan dalam analisis data adalah:

- Mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden
- Mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden
- Menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua metode statistik untuk analisis, yaitu: 1) Statistik Deskriptif, dan 2) Statistik Inferensial (Hermawan I. , 2019).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan statistik inferensial. Statistik referensi adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis sampel data dan hasilnya diterapkan pada populasi. Statistik referensi menggunakan data sampel untuk membuat asumsi, kesimpulan, atau prediksi tentang populasi secara keseluruhan. Ketepatan kesimpulan yang diambil dari sampel dan diterapkan pada populasi sangat bergantung pada cara sampel diambil; harus mewakili populasi secara acak untuk meminimalkan bias.

Statistik referensi juga dikenal sebagai statistik induktif karena menggunakan sampel untuk menggeneralisasi atau membuat asumsi tentang keseluruhan populasi, yang kebenarannya bersifat probabilistik atau acak.

3.8.1 Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2018) instrumen penelitian merupakan alat atau metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Fungsi utamanya adalah untuk mempermudah, mempercepat, dan memastikan keakuratan serta kekompleksan pengumpulan data dalam sebuah penelitian. Instrumen penelitian ini dapat berupa kuesioner, wawancara, observasi, tes, atau teknik lainnya yang sesuai dengan jenis penelitian yang dilakukan. Penggunaan instrumen penelitian yang tepat akan membantu peneliti dalam mengelola data dengan lebih sistematis dan memungkinkan perolehan data yang lebih akurat, lengkap, dan terorganisir, sehingga memungkinkan hasil penelitian menjadi lebih baik. Variasi jenis instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan, yaitu valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) uji validitas adalah kesamaan data yang dilaporkan peneliti dengan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian. Uji ini digunakan untuk membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ pada 0,05. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut valid dan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) uji reliabilitas adalah tingkat konsistensi dan stabilitas data atau hasil. Data yang tidak dapat diandalkan tidak dapat diolah lebih lanjut karena akan memberikan kesimpulan yang menyesatkan. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila pengukurannya menunjukkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. *Cronbach's alpha* yang besarnya 0,60. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrumen dikatakan reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbach's alpha* $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan data berdistribusi normal jika nilai *Asymp sig* $> 0,05$ dan data tidak berdistribusi normal jika nilai *Asymp sig* $< 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi menentukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai VIF < 10 dan angka *tolerance* > 0,1. Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* < 0,1 maka terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji jika dalam model regresi terdapat ketimpangan varians antara residu observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika varians dari residual satu observasi ke observasi lainnya konstan maka disebut homoskedastisitas dan jika bervariasi maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai sig > 0,05. Sebaliknya, terjadi heteroskedastisitas apabila nilai sig < 0,05.

3.8.3 Uji Ketepatan Model

a. Koefisien Determinasi (Uji R²)

Menurut Hermawan A., (2018) uji koefisien determinasi (Uji R^2) berguna untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti daya penjas variabel independen terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel independen dapat memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel dependen.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Hermawan A., (2018) uji F dapat menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam model mempengaruhi variabel dependen secara simultan dan membandingkan tingkat signifikansi 0,05 untuk menentukan apakah akan menerima atau menolak hipotesis. Artinya terlihat seperti ini:

- Untuk nilai probabilitas $F > 0,05$ artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan.
- Untuk nilai probabilitas $F < 0,05$ artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan.

Selanjutnya cara lain dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} diperoleh $df1 = k1$, $df2 = nk$, yaitu dengan rumus sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.8.4 Uji Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2018) statistik deskriptif merupakan suatu teknik analisis deskriptif atau gambaran data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, mean (mean) dan standar deviasi seluruh variabel.

3.8.5 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap pengaruh variabel terikat. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Fungsi tersebut menerangkan hubungan antara tiga variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , dan b ₃	= Koefisien Regresi
X ₁	= <i>Work Life Balance</i>
X ₂	= Stres Kerja
X ₃	= Konflik Kerja
e	= Standard Error

3.8.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Hermawan A., (2018) uji t berguna untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen yang dimasukkan dalam suatu persamaan untuk memahami pengaruh antar variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menganalisis signifikansi, kriteria pengujian sebagai berikut:

- Apabila signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis (H_a) diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Perhitungan t_{tabel} diperoleh dari $df = n-k-1$.
- Apabila signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis (H_a) ditolak, artinya variabelindependen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Perhitungan t_{tabel} diperoleh dari $df = n-k-1$.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

Hasil penelitian ini akan menjabarkan pengaruh *work life balance*, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Sari Warna Asli I Karanganyar. Data penelitian berasal dari data primer, berupa jawaban responden melalui kuesioner yang disebar dalam bentuk angket kepada karyawan PT Sari Warna Asli I Karanganyar.

PT. Sari Warna Asli Unit 1 adalah bagian dari PT. SARI WARNA ASLI TEXTILE INDUSTRY GROUP yang berfokus pada industri tekstil. Didirikan di Desa Kemiri, Kecamatan Kebakkramat, Kabupaten Karanganyar, perusahaan ini mengambil alih PT. Turbantia Kudus Spinning Mills pada tahun 1983. Awalnya, PT. TKSM didirikan pada tahun 1974 di bawah undang-undang PMA, dan pada tahun 1983 diambil alih oleh PT. Sari Warna Asli 1 Textile Industry yang beroperasi di bawah undang-undang PMDN. Lokasinya mencakup tanah seluas 43.000 m².

4.2. Analisis Deskripsi Responden

Pada bagian deskripsi responden menerangkan perihal data deskriptif tentang responden, selain itu untuk menggambarkan sebuah karakteristik responden dalam penelitian untuk informasi tambahan. Adapun responden dari penelitian ini adalah karyawan di PT. Sari Warna Asli 1 Karanganyar. Sampel minimal yang dihitung dalam penelitian ini sebesar 132 responden.

1. Analisis Statistik Deskriptif Data Responden

a) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	53	40%
Perempuan	79	60%
Total	132	100%

Sumber: data primer (diolah), 2023

Dalam data yang disediakan diatas, jenis kelamin perempuan merupakan kelompok mayoritas dengan jumlah responden lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki. Dengan 79 responden atau 60%, perempuan mendominasi kategori jenis kelamin dalam penelitian tersebut.

b) Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 25 Tahun	34	26%
25 - 30 Tahun	29	22%
31 - 35 Tahun	23	17%
> 35 Tahun	46	35%
Total	132	100%

Sumber: data primer (diolah), 2023

Dalam data yang disediakan diatas, golongan usia terbanyak dalam responden adalah pada kategori usia > 35 tahun dengan jumlah 46 atau 35%. Hal ini menunjukkan dominasi golongan usia tersebut dalam penelitian yang dilakukan.

c) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4. 3 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMP	8	6%
SMA/SMK	71	54%
Diploma	13	10%
S1	40	30%

Total	132	100%
-------	-----	------

Sumber: data primer (diolah), 2023

Dari tabel diatas, terlihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki jumlah terbesar yaitu 71 atau 54% dari total responden. Dengan persentase yang tinggi ini, dapat disimpulkan bahwa kategori pendidikan dalam penelitian ini didominasi oleh mereka yang memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK.

d) Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4. 4 Karakteristik Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 1 Tahun	11	8%
1 - 3 Tahun	26	20%
> 3 Tahun	95	72%
Total	132	100%

Sumber: data primer (diolah), 2023

Dari tabel diatas, terlihat bahwa responden dengan tingkat lama bekerja > 3 Tahun memiliki jumlah yang paling dominan, yaitu sebanyak 95 atau 72% dari total responden yang disurvei. Ini menunjukkan bahwa mayoritas dari responden memiliki tingkat lama bekerja lebih dari 3 tahun.

2. Analisis Statistik Deskriptif Data Penelitian

a) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 5 Hasil Statistik Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Item Pertanyaan	N	Min.	Max.	Mean
Kualitas	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	132	3	5	4,18
	Saya merasa cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan	132	2	5	4,08
	Saya cakap dalam menguasai	132	3	5	4,02

	bidang pekerjaan				
Kuantitas	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	132	2	5	3,98
	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu	132	3	5	4,12
	Standar pelayanan menjadi lebih baik dengan pemanfaatan teknologi informasi	132	3	5	4,25
Ketepatan Waktu	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	132	2	5	3,98
	Waktu pekerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	132	2	5	3,84
Efektivitas	Penilaian memenuhi kualifikasi penilai yang objektif	132	3	5	3,87
	Sistem penilaian kinerja sesuai dengan tugas yang dikerjakan	132	2	5	3,92
	Sistem penilaian kinerja dapat mengetahui kelemahan dan kekurangan	132	2	5	4,13
Kemandirian	Saya memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi diri	132	3	5	4,01
	Saya memiliki kemampuan untuk menerima konsekuensi atas segala keputusan yang diambil	132	2	5	4,12
	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan	132	2	5	4,34

Sumber: data primer (diolah), 2023

Dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui nilai rata-rata tanggapan responden untuk indikator kualitas dengan pernyataan pertama “Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti” adalah 4,18 menunjukkan mayoritas responden setuju atau sepakat bahwa mereka mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti. Nilai rata-rata untuk pernyataan kedua “Saya merasa cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan” adalah 4,08 mengindikasikan bahwa sebagian besar responden setuju atau

cenderung setuju bahwa mereka cepat tanggap terhadap tugas yang diberikan. Nilai rata-rata untuk pernyataan ketiga “Saya cakap dalam menguasai bidang pekerjaan” adalah 4,02 menandakan tingkat kesepakatan yang cukup tinggi dari responden terhadap pernyataan bahwa mereka cakap dalam bidang pekerjaan. Nilai rata-rata tanggapan responden untuk indikator kuantitas dengan pernyataan pertama “Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan” adalah 3,98 menunjukkan tingkat kesepakatan yang cukup tinggi dari responden terhadap pernyataan bahwa kuantitas kerja mereka sesuai dengan standar kerja perusahaan. Nilai rata-rata untuk pernyataan kedua “Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu” adalah 4,12 menunjukkan tingkat kesepakatan yang cukup tinggi dari responden terhadap pernyataan bahwa hasil kerja mereka lebih baik dibandingkan dengan waktu sebelumnya. Nilai rata-rata untuk pernyataan ketiga “Standar pelayanan menjadi lebih baik dengan pemanfaatan teknologi informasi” adalah 4,25 menunjukkan tingkat kesepakatan yang cukup tinggi dari responden terhadap pernyataan bahwa pelayanan akan menjadi lebih baik dengan memanfaatkan teknologi informasi. Nilai rata-rata tanggapan responden untuk indikator ketepatan waktu dengan pernyataan pertama “Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan” adalah 3,98 menunjukkan tingkat kesepakatan yang cukup tinggi dari responden terhadap pernyataan bahwa mereka percaya dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan tepat waktu dan menghasilkan hasil yang sesuai. Nilai rata-rata untuk pernyataan kedua “Waktu pekerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya” adalah

3,84 menunjukkan tingkat kesepakatan yang cukup tinggi dari responden terhadap pernyataan bahwa waktu pengerjaan tugas lebih cepat dari sebelumnya. Nilai rata-rata tanggapan responden untuk indikator efektivitas dengan pernyataan pertama “Penilaian memenuhi kualifikasi penilai yang objektif” adalah 3,87 menunjukkan tingkat kesepakatan yang cukup tinggi dari responden terhadap pernyataan bahwa penilaian memenuhi kualifikasi. Nilai rata-rata untuk pernyataan kedua “Sistem penilaian kinerja sesuai dengan tugas yang dikerjakan” adalah 3,92 menunjukkan tingkat kesepakatan yang cukup tinggi dari responden terhadap pernyataan bahwa sistem penilaian sudah sesuai dengan tugas yang diberikan. Nilai rata-rata untuk pernyataan ketiga “Sistem penilaian kinerja dapat mengetahui kelemahan dan kekurangan” adalah 4,13 menunjukkan tingkat kesepakatan yang cukup tinggi dari responden terhadap pernyataan bahwa sistem penilaian kinerja dapat mengetahui kelemahan dan kekurangan. Nilai rata-rata tanggapan responden untuk indikator kemandirian dengan pernyataan pertama “Saya memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi diri” adalah 4,01 menunjukkan tingkat kesepakatan yang cukup tinggi dari responden terhadap pernyataan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi diri. Nilai rata-rata untuk pernyataan kedua “Saya memiliki kemampuan untuk menerima konsekuensi atas segala keputusan yang diambil” adalah 4,12 menunjukkan tingkat kesepakatan yang cukup tinggi dari responden terhadap pernyataan bahwa mereka siap menerima konsekuensi dari keputusan yang diambil. Nilai rata-rata untuk pernyataan ketiga “Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan” adalah 4,34 menunjukkan tingkat kesepakatan yang cukup tinggi dari

responden terhadap pernyataan bahwa mereka berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Nilai rata-rata tertinggi adalah 4,34 pada indikator kemandirian dan nilai rata-rata terendah berada pada indikator ketepatan waktu dengan nilai 3,84.

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0	0	0	15	11,3	78	59,0	39	29,5	132
Y.2	0	0	1	0,0	16	12,1	86	65,1	29	21,9	132
Y.3	0	0	0	0	26	19,6	77	58,3	29	21,9	132
Y.4	0	0	2	0,1	17	12,8	92	69,6	20	15,1	132
Y.5	0	0	0	0	14	10,6	87	65,9	31	23,4	132
Y.6	0	0	0	0	15	11,3	68	51,5	49	37,1	132
Y.7	0	0	2	0,1	24	18,1	81	61,3	26	19,6	132
Y.8	0	0	5	0,3	31	23,4	76	57,5	20	15,1	132
Y.9	0	0	0	0	38	28,7	72	54,5	22	16,6	132
Y.10	0	0	2	0,1	24	18,1	88	66,6	18	13,6	132
Y.11	0	0	1	0,0	17	12,8	77	58,3	37	28,0	132
Y.12	0	0	0	0	18	13,6	93	70,4	21	15,9	132
Y.13	0	0	1	0,0	12	0,9	89	67,4	30	22,7	132
Y.14	0	0	1	0,0	7	0,5	69	52,2	55	41,6	132

Sumber: data primer (diolah), 2023

Tabel 4.6 berdasarkan hasil pengukuran indikator Y.1 pada pernyataan "Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti", terdapat sebanyak 78 responden atau sekitar 59,0% yang memberikan skor 4 (setuju). Paling sedikit terdapat 15 responden atau sekitar 11,3% yang memberikan skor 3 (netral). Berdasarkan hasil pengukuran indikator Y.2 pada pernyataan "Saya merasa cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan", terdapat 86 responden atau sekitar 65,1% yang memberikan skor 4 (setuju). Responden paling sedikit memberikan skor 2 (tidak setuju) dengan jumlah 1 responden atau sebesar 0,0%. Hasil pengukuran indikator Y.3 pada pernyataan

"Saya cakap dalam menguasai bidang pekerjaan", terdapat 77 responden atau sekitar 58,3% yang memberikan skor 4 (setuju). Responden paling sedikit memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah 26 responden atau sebesar 19,6%. Hasil pengukuran indikator Y.4 pada pernyataan "Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan", terdapat 92 responden atau sekitar 69,6% yang memberikan skor 4 (setuju). Responden paling sedikit memberikan skor 2 (tidak setuju) dengan jumlah 2 responden atau sebesar 0,1%. Hasil pengukuran indikator Y.5 pada pernyataan "Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu", terdapat 87 responden atau sekitar 65,9% yang memberikan skor 4 (setuju). Responden paling sedikit memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah 14 responden atau sebesar 10,6%. Hasil pengukuran indikator Y.6 pada pernyataan "Standar pelayanan menjadi lebih baik dengan pemanfaatan teknologi informasi", terdapat 68 responden atau sekitar 51,5% yang memberikan skor 4 (setuju). Responden paling sedikit memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah 15 responden atau sebesar 11,3%. Hasil pengukuran indikator Y.7 pada pernyataan "Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan", terdapat 81 responden atau sekitar 61,3% yang memberikan skor 4 (setuju). Responden paling sedikit memberikan skor 2 (tidak setuju) dengan jumlah 2 responden atau sebesar 0,1%. Hasil pengukuran indikator Y.8 pada pernyataan "Waktu pekerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya", terdapat 76 responden atau sekitar 57,5% yang memberikan skor 4 (setuju). Responden paling sedikit memberikan skor 2 (tidak setuju) dengan jumlah 5

responden atau sebesar 0,3%. Hasil pengukuran indikator Y.9 pada pernyataan “Penilaian memenuhi kualifikasi penilai yang objektif” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 72 responden atau sebesar 54,5%. Responden paling sedikit memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah 38 responden atau sebesar 28,7%. Hasil pengukuran indikator Y.10 pada pernyataan “Sistem penilaian kinerja sesuai dengan tugas yang dikerjakan” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 88 responden atau sebesar 66,6%. Responden paling sedikit memberikan skor 2 (tidak setuju) dengan jumlah 2 responden atau sebesar 0,1%. Hasil pengukuran indikator Y.11 pada pernyataan “Sistem penilaian kinerja dapat mengetahui kelemahan dan kekurangan” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 77 responden atau sebesar 58,3%. Responden paling sedikit memberikan skor 2 (tidak setuju) dengan jumlah 1 responden atau sebesar 0,0%. Hasil pengukuran indikator Y.12 pada pernyataan “Saya memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi diri” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 93 responden atau sebesar 70,4%. Responden paling sedikit memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah 18 responden atau sebesar 13,6%. Hasil pengukuran indikator Y.13 pada pernyataan “Saya memiliki kemampuan untuk menerima konsekuensi atas segala keputusan yang diambil” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 89 responden atau sebesar 67,4%. Responden paling sedikit memberikan skor 2 (tidak setuju) dengan jumlah 1 responden atau sebesar 0,0%. Hasil pengukuran indikator Y.14 pada

pernyataan “Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 69 responden atau sebesar 52,2%. Responden paling sedikit memberikan skor 2 (tidak setuju) dengan jumlah 1 responden atau sebesar 0,0%.

b) Variabel *Work Life Balance* (X1)

Tabel 4. 7 Hasil Statistik Variabel *Work Life Balance*

Indikator	Item Pertanyaan	N	Min.	Max.	Mean
Keseimbangan Waktu	Instansi tempat saya bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel	132	1	5	3,71
	Saya memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan	132	2	5	3,92
	Saya dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain	132	2	5	4,04
Keseimbangan Keterlibatan	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	132	3	5	4,30
	Saya memiliki perilaku yang profesional dalam bekerja (dapat memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan)	132	3	5	4,17
	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan	132	2	5	4,01
Keseimbangan Kepuasan	Bekerja dengan baik dan disiplin menimbulkan efek positif dalam perkembangan karir saya	132	3	5	4,34
	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi	132	1	5	3,86
	Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani	132	3	5	3,93

Sumber: data primer (diolah), 2023

Dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui nilai rata-rata tanggapan responden untuk indikator keseimbangan waktu dengan pernyataan pertama “Instansi tempat

saya bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel” adalah 3,71 yang artinya mayoritas responden setuju bahwa instansi tempat mereka bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel. Nilai rata-rata untuk pernyataan kedua “Saya memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan” adalah 3,92 artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka memiliki jam kerja yang cukup, sesuai dengan pernyataan tersebut. Nilai rata-rata untuk pernyataan ketiga “Saya dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain” adalah 4,04 artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka dapat menyisihkan waktu untuk keluarga dan aktivitas lain di luar pekerjaan. Nilai rata-rata tanggapan responden untuk indikator keseimbangan keterlibatan dengan pernyataan pertama “Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan” adalah 4,30 artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Nilai rata-rata untuk pernyataan kedua “Saya memiliki perilaku yang profesional dalam bekerja (dapat memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan)” adalah 4,17 artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka memiliki perilaku profesional dalam bekerja dengan kemampuan memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan. Nilai rata-rata untuk pernyataan ketiga “Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan” adalah 4,01 artinya mayoritas responden setuju bahwa aktivitas dalam kehidupan pribadi mereka mendukung dan memotivasi dalam menjalankan pekerjaan. Nilai rata-rata tanggapan responden untuk indikator keseimbangan kepuasan dengan pernyataan pertama “Bekerja dengan baik dan disiplin menimbulkan efek positif dalam perkembangan

karir saya” adalah 4,34 artinya mayoritas responden setuju bahwa bekerja dengan baik dan disiplin memiliki efek positif dalam perkembangan karir mereka. Nilai rata-rata untuk pernyataan kedua “Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi” adalah 3,86 artinya mayoritas responden setuju bahwa suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang mereka sukai dalam kehidupan pribadi. Nilai rata-rata untuk pernyataan ketiga “Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani” adalah 3,93 artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang mereka jalani saat ini. Nilai rata-rata tertinggi adalah 4,34 pada indikator keseimbangan kepuasan dan nilai rata-rata terendah berada pada indikator keseimbangan waktu dengan nilai 3,71.

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Work Life Balance*

Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	1	0,0	8	0,6	32	24,2	76	57,5	15	11,3	132
X1.2	0	0	1	0,0	22	16,6	95	71,9	14	10,6	132
X1.3	0	0	4	0,3	15	11,3	84	63,6	29	21,9	132
X1.4	0	0	0	0	5	0,3	82	62,1	45	34,0	132
X1.5	0	0	0	0	11	0,8	87	65,9	34	25,7	132
X1.6	0	0	1	0,0	26	19,6	74	56,0	31	23,4	132
X1.7	0	0	0	0	9	0,6	68	51,5	55	41,6	132
X1.8	1	0,0	3	0,2	33	25	71	53,7	24	18,1	132
X1.9	0	0	0	0	27	20,4	86	65,1	19	14,3	132

Sumber: data primer (diolah), 2023

Tabel 4.8 menunjukkan hasil pengukuran indikator X1.1 pada pernyataan “Instansi tempat saya bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 76 responden atau sebesar 57,5%. Responden paling sedikit memberikan skor 1 (sangat tidak setuju) dengan jumlah 1 responden atau sebesar 0,0%. Hasil

pengukuran indikator X1.2 pada pernyataan “Saya memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 95 responden atau sebesar 71,9%. Responden paling sedikit memberikan skor 2 (tidak setuju) dengan jumlah 1 responden atau sebesar 0,0%. Hasil pengukuran indikator X1.3 pada pernyataan “Saya dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 84 responden atau sebesar 63,6%. Responden paling sedikit memberikan skor 2 (tidak setuju) dengan jumlah 4 responden atau sebesar 0,3%. Hasil pengukuran indikator X1.4 pada pernyataan “Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 82 responden atau sebesar 62,1%. Responden paling sedikit memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah 5 responden atau sebesar 0,3%. Hasil pengukuran indikator X1.5 pada pernyataan “Saya memiliki perilaku yang profesional dalam bekerja (dapat memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan)” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 87 responden atau sebesar 65,9%. Responden paling sedikit memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah 11 responden atau sebesar 0,8%. Hasil pengukuran indikator X1.6 pada pernyataan “Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 74 responden atau sebesar 56,0%. Responden paling sedikit memberikan skor 2 (tidak setuju) dengan jumlah 1 responden atau

sebesar 0,0%. Hasil pengukuran indikator X1.7 pada pernyataan “Bekerja dengan baik dan disiplin menimbulkan efek positif dalam perkembangan karir saya” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 68 responden atau sebesar 51,5%. Responden paling sedikit memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah 9 responden atau sebesar 0,6%. Hasil pengukuran indikator X1.8 pada pernyataan “Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 71 responden atau sebesar 53,7%. Responden paling sedikit memberikan skor 1 (sangat tidak setuju) dengan jumlah 1 responden atau sebesar 0,0%. Hasil pengukuran indikator X1.9 pada pernyataan “Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 86 responden atau sebesar 65,1%. Responden paling sedikit memberikan skor 5 (sangat setuju) dengan jumlah 19 responden atau sebesar 14,3%.

c) Variabel Stres Kerja (X2)

Tabel 4. 9 Hasil Statistik Variabel Stres Kerja

Indikator	Item Pertanyaan	N	Min.	Max.	Mean
Tuntutan Tugas	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi	132	2	5	3,37
	Pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan	132	1	4	3,12
	Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama	132	1	5	3,31
Tuntutan Peran	Sering terjadi perbedaan antara saya dengan atasan di dalam melaksanakan pekerjaan saya	132	2	5	3,29

	Saya merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan	132	1	5	3,10
	Saya mempunyai beban kerja yang berlebihan	132	1	5	3,03
Tuntutan Antar Pribadi	Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya	132	1	5	3,31
	Saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain	132	1	5	2,84
Struktur Organisasi	Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja	132	1	5	2,85
	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja	132	1	5	3,15

Sumber: data primer (diolah), 2023

Dari tabel 4.9 di atas dapat diketahui nilai rata-rata tanggapan responden untuk indikator tuntutan tugas dengan pernyataan pertama “Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi” adalah 3,37 yang artinya tidak bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden sepakat bahwa target dan tuntutan tugas terlalu tinggi. Rata-rata tersebut menunjukkan kecenderungan penilaian netral atau mungkin sebagian responden setuju dan sebagian tidak. Nilai rata-rata untuk pernyataan kedua “Pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan” adalah 3,12 dapat diinterpretasikan bahwa mayoritas responden cenderung setuju bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sering mengalami hambatan. Nilai rata-rata untuk pernyataan ketiga “Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama” adalah 3,31 artinya mayoritas responden cenderung setuju bahwa mereka memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu yang sama. Nilai rata-rata tanggapan responden untuk indikator tuntutan peran dengan pernyataan pertama “Sering terjadi perbedaan

antara saya dengan atasan di dalam melaksanakan pekerjaan saya” adalah 3,29 bisa diinterpretasikan bahwa mayoritas responden cenderung setuju bahwa terdapat perbedaan antara mereka dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan. Nilai rata-rata untuk pernyataan kedua “Saya merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan” adalah 3,10 artinya mayoritas responden cenderung setuju bahwa mereka merasa ada tekanan yang diberikan oleh atasan dalam menjalankan pekerjaan. Nilai rata-rata untuk pernyataan ketiga “Saya mempunyai beban kerja yang berlebihan” adalah 3,03 bisa diinterpretasikan bahwa mayoritas responden cenderung setuju bahwa mereka memiliki beban kerja yang berlebihan. Nilai rata-rata tanggapan responden untuk indikator tuntutan antar pribadi dengan pernyataan pertama “Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya” adalah 3,31 artinya mayoritas responden cenderung setuju bahwa keberhasilan pegawai lain menjadi faktor pesaing dalam kinerja mereka. Nilai rata-rata untuk pernyataan kedua “Saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain” adalah 2,84 dapat diinterpretasikan bahwa mayoritas responden cenderung setuju bahwa mereka merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena tekanan dari rekan kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden untuk indikator struktur organisasi dengan pernyataan pertama “Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja” adalah 2,85 artinya mayoritas responden cenderung setuju bahwa ada ketidakjelasan terkait peran dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Nilai rata-rata untuk pernyataan kedua “Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja” adalah 3,15

artinya mayoritas responden cenderung setuju bahwa adanya tumpang tindih dalam alur perintah struktur organisasi menjadi sumber ketidaknyamanan dalam pekerjaan mereka. Nilai rata-rata tertinggi adalah 3,37 pada indikator tuntutan tugas dan nilai rata-rata terendah berada pada indikator tuntutan antar pribadi dengan nilai 2,84.

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	9	0,6	66	50,0	55	41,6	2	0,1	132
X2.2	1	0,0	33	25	48	36,3	48	36,3	2	0,1	132
X2.3	1	0,0	20	15,1	52	39,3	54	40,9	5	0,3	132
X2.4	0	0,0	17	12,8	66	50,0	42	31,8	7	0,5	132
X2.5	1	0,0	32	24,2	55	41,6	40	30,3	4	0,3	132
X2.6	6	0,4	32	24,2	50	37,8	39	29,5	5	0,3	132
X2.7	3	0,2	25	18,9	44	33,3	47	35,6	13	0,9	132
X2.8	12	0,9	40	30,3	43	32,5	30	22,7	7	0,5	132
X2.9	6	0,4	45	34,0	42	31,8	38	28,7	1	0,0	132
X2.10	1	0,0	36	27,2	46	34,8	40	30,3	9	0,6	132

Sumber: data primer (diolah), 2023

Pada tabel 4.10 menunjukkan hasil pengukuran indikator X2.1 pada pernyataan “Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah mencapai 66 responden atau sebesar 50,0%. Responden paling sedikit memberikan skor 5 (sangat setuju) dengan jumlah 2 responden atau sebesar 0,1%. Hasil pengukuran indikator X2.2 pada pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 48 responden atau sebesar 36,3%. Responden paling sedikit memberikan skor 1 (sangat tidak setuju) dengan jumlah 1 responden atau sebesar 0,0%. Hasil pengukuran indikator X2.3 pada pernyataan “Saya

mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 54 responden atau sebesar 40,9%. Responden paling sedikit memberikan skor 1 (sangat tidak setuju) dengan jumlah 1 responden atau sebesar 0,0%. Hasil pengukuran indikator X2.4 pada pernyataan “Sering terjadi perbedaan antara saya dengan atasan di dalam melaksanakan pekerjaan saya” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah mencapai 66 responden atau sebesar 50,0%. Responden paling sedikit memberikan skor 5 (sangat setuju) dengan jumlah 7 responden atau sebesar 0,5%. Hasil pengukuran indikator X2.5 pada pernyataan “Saya merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah mencapai 55 responden atau sebesar 41,6%. Responden paling sedikit memberikan skor 1 (sangat tidak setuju) dengan jumlah 1 responden atau sebesar 0,0%. Hasil pengukuran indikator X2.6 pada pernyataan “Saya mempunyai beban kerja yang berlebihan” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah mencapai 50 responden atau sebesar 37,8%. Responden paling sedikit memberikan skor 5 (sangat setuju) dengan jumlah 5 responden atau sebesar 0,3%. Hasil pengukuran indikator X2.7 pada pernyataan “Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 47 responden atau sebesar 35,6%. Responden paling sedikit memberikan skor 1 (sangat tidak setuju) dengan jumlah 3 responden atau sebesar 0,2%. Hasil pengukuran indikator X2.8 pada pernyataan “Saya merasa

tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah mencapai 43 responden atau sebesar 32,5%. Responden paling sedikit memberikan skor 5 (sangat setuju) dengan jumlah 7 responden atau sebesar 0,5%. Hasil pengukuran indikator X2.9 pada pernyataan “Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah mencapai 42 responden atau sebesar 28,7%. Responden paling sedikit memberikan skor 5 (sangat setuju) dengan jumlah 1 responden atau sebesar 0,0%. Hasil pengukuran indikator X2.10 pada pernyataan “Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah mencapai 46 responden atau sebesar 34,8%. Responden paling sedikit memberikan skor 1 (sangat tidak setuju) dengan jumlah 1 responden atau sebesar 0,0%.

d) Variabel Konflik Kerja (X3)

Tabel 4. 11 Hasil Statistik Variabel Konflik Kerja

Indikator	Item Pertanyaan	N	Min.	Max.	Mean
Kesalahan Komunikasi	Saya tidak pernah salah dalam menyampaikan pesan ke orang lain	132	1	5	3,11
	Saya mendengarkan ketika orang lain sedang mempresentasikan pendapatnya	132	1	4	3,45
	Saya merasakan komunikasi yang terjalin antara karyawan baik	132	1	4	3,50
Perbedaan Tujuan	Adanya ketidaksamaan antara tujuan yang hendak dicapai perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai karyawan	132	1	5	3,04
	Saya merasa ketidakcocokan	132	1	5	2,86

	antara tujuan pribadi dengan perusahaan				
Perbedaan dalam Penilaian	Saya merasakan adanya perbedaan ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan	132	1	5	3,06
	Perbedaan penilaian di masing-masing karyawan tidak serta merta berbanding terbalik dengan kinerja karyawan	132	1	5	3,32
	Penilaian yang berbeda dari pemimpin tidak merubah semangat dan motivasi untuk bekerja lebih baik	132	1	5	3,49
Interpendensi Aktivitas Kerja	Saya dapat menerima pekerjaan yang belum selesai dari karyawan lain	132	1	5	3,15
	Ada ketergantungan karyawan dengan kehadiran serta dukungan dari atasan	132	1	5	3,25
	Ada ketergantungan tugas dengan unit kerja yang lain	132	1	5	3,47
Kesalahan dalam Afeksi	Saya tidak akan terpengaruh kalau rekan kerja membicarakan karyawan lain	132	1	5	3,65
	Tidak semua karyawan menerima metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya	132	1	5	3,64

Sumber: data primer (diolah), 2023

Dari tabel 4.11 di atas dapat diketahui nilai rata-rata tanggapan responden untuk indikator kesalahan komunikasi dengan pernyataan pertama “Saya tidak pernah salah dalam menyampaikan pesan ke orang lain” adalah 3,11 yang artinya mayoritas responden cenderung setuju bahwa mereka jarang atau tidak pernah salah dalam menyampaikan pesan ke orang lain. Namun, ini tidak sepenuhnya menandakan bahwa mayoritas sepakat tidak pernah melakukan kesalahan dalam komunikasi. Ada kemungkinan interpretasi yang lebih kompleks terkait tingkat kesepakatan tersebut. Nilai rata-rata untuk pernyataan kedua “Saya mendengarkan

ketika orang lain sedang mempresentasikan pendapatnya” adalah 3,45 artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka mendengarkan ketika orang lain menyampaikan pendapat. Nilai rata-rata untuk pernyataan ketiga “Saya merasakan komunikasi yang terjalin antara karyawan baik” adalah 3,50 artinya mayoritas responden cenderung setuju bahwa komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik. Nilai rata-rata tanggapan responden untuk indikator perbedaan tujuan dengan pernyataan pertama “Adanya ketidaksamaan antara tujuan yang hendak dicapai perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai karyawan” adalah 3,04 artinya mayoritas responden cenderung setuju bahwa terdapat ketidaksamaan antara tujuan perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan. Nilai rata-rata untuk pernyataan kedua “Saya merasa ketidakcocokan antara tujuan pribadi dengan perusahaan” adalah 2,86 artinya mayoritas responden cenderung setuju bahwa terdapat ketidakcocokan antara tujuan pribadi dengan tujuan perusahaan. Nilai rata-rata tanggapan responden untuk indikator perbedaan dalam penilaian dengan pernyataan pertama “Saya merasakan adanya perbedaan ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan” adalah 3,06 artinya mayoritas responden cenderung setuju bahwa terdapat perbedaan ketidaksesuaian antara penilaian kinerja dengan kenyataan yang dirasakan. Nilai rata-rata untuk pernyataan kedua “Perbedaan penilaian di masing-masing karyawan tidak serta merta berbanding terbalik dengan kinerja karyawan” adalah 3,32 artinya mayoritas responden cenderung setuju bahwa penilaian pada masing-masing karyawan tidak selalu berbanding terbalik dengan kinerja karyawan. Nilai rata-rata untuk pernyataan ketiga “Penilaian yang berbeda dari pemimpin tidak

merubah semangat dan motivasi untuk bekerja lebih baik” adalah 3,49 artinya mayoritas responden cenderung setuju bahwa penilaian yang berbeda dari pemimpin tidak merubah semangat dan motivasi untuk bekerja lebih baik. Nilai rata-rata tanggapan responden untuk indikator interpendensi aktivitas kerja dengan pernyataan pertama “Saya dapat menerima pekerjaan yang belum selesai dari karyawan lain” adalah 3,15 artinya mayoritas responden cenderung setuju bahwa mereka dapat menerima pekerjaan yang belum selesai dari karyawan lain. Nilai rata-rata untuk pernyataan kedua “Ada ketergantungan karyawan dengan kehadiran serta dukungan dari atasan” adalah 3,25 artinya mayoritas responden cenderung setuju bahwa ada ketergantungan karyawan dengan kehadiran serta dukungan dari atasan. Nilai rata-rata untuk pernyataan ketiga “Ada ketergantungan tugas dengan unit kerja yang lain” adalah 3,47 artinya mayoritas responden cenderung setuju bahwa ada ketergantungan tugas dengan unit kerja lain. Nilai rata-rata tanggapan responden untuk indikator kesalahan dalam afeksi dengan pernyataan pertama “Saya tidak akan terpengaruh kalau rekan kerja membicarakan karyawan lain” adalah 3,65 artinya mayoritas responden cenderung setuju bahwa mereka tidak terpengaruh ketika rekan kerja membicarakan karyawan lain. Nilai rata-rata untuk pernyataan kedua “Tidak semua karyawan menerima metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya” adalah 3,64 artinya mayoritas responden cenderung setuju bahwa tidak semua karyawan menerima metode kerja baru. Nilai rata-rata tertinggi adalah 3,65 pada indikator kesalahan dalam afeksi dan nilai rata-rata terendah berada pada indikator perbedaan tujuan dengan nilai 2,86.

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Konflik Kerja

Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	5	0,3	24	18,1	56	42,4	45	34,0	2	0,1	132
X3.2	6	0,4	13	0,9	28	21,2	85	64,3	0	0	132
X3.3	4	0,3	13	0,9	27	20,4	88	66,6	0	0	132
X3.4	1	0,0	30	22,7	67	50,7	30	22,7	4	0,3	132
X3.5	2	0,1	41	31,0	65	49,2	21	15,9	3	0,2	132
X3.6	4	0,3	26	19,6	61	46,2	39	29,5	2	0,1	132
X3.7	1	0,0	13	0,9	66	50,0	46	34,8	6	0,4	132
X3.8	2	0,1	12	0,9	44	33,3	67	50,7	7	0,5	132
X3.9	1	0,0	28	21,2	57	43,1	41	31,0	5	0,3	132
X3.10	4	0,3	13	0,9	64	48,4	47	35,6	4	0,3	132
X3.11	1	0,0	15	11,3	45	34,0	64	48,4	7	0,5	132
X3.12	3	0,2	5	0,3	47	35,6	56	42,4	21	15,9	132
X3.13	2	0,1	2	0,1	48	36,3	70	53,0	10	0,7	132

Sumber: data primer (diolah), 2023

Pada tabel 4.12 menunjukkan hasil pengukuran indikator X3.1 pada pernyataan “Saya tidak pernah salah dalam menyampaikan pesan ke orang lain” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah mencapai 56 responden atau sebesar 42,4%. Responden paling sedikit memberikan skor 5 (sangat setuju) dengan jumlah 2 responden atau sebesar 0,1%. Hasil pengukuran indikator X3.2 pada pernyataan “Saya mendengarkan ketika orang lain sedang mempresentasikan pendapatnya” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 85 responden atau sebesar 64,3%. Responden paling sedikit memberikan skor 1 (sangat tidak setuju) dengan jumlah 6 responden atau sebesar 0,4%. Hasil pengukuran indikator X3.3 pada pernyataan “Saya merasakan komunikasi yang terjalin antara karyawan baik” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 88 responden atau sebesar 66,6%. Responden paling sedikit memberikan skor 1 (sangat tidak setuju) dengan jumlah 4 responden atau sebesar

0,3%. Hasil pengukuran indikator X3.4 pada pernyataan “Adanya ketidaksamaan antara tujuan yang hendak dicapai perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai karyawan” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah mencapai 67 responden atau sebesar 50,7%. Responden paling sedikit memberikan skor 1 (sangat tidak setuju) dengan jumlah 1 responden atau sebesar 0,0%. Hasil pengukuran indikator X3.5 pada pernyataan “Saya merasa ketidakcocokan antara tujuan pribadi dengan perusahaan” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah mencapai 65 responden atau sebesar 49,2%. Responden paling sedikit memberikan skor 1 (sangat tidak setuju) dengan jumlah 2 responden atau sebesar 0,1%. Hasil pengukuran indikator X3.6 pada pernyataan “Saya merasakan adanya perbedaan ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah mencapai 61 responden atau sebesar 46,2%. Responden paling sedikit memberikan skor 5 (sangat setuju) dengan jumlah 2 responden atau sebesar 0,1%. Hasil pengukuran indikator X3.7 pada pernyataan “Perbedaan penilaian di masing-masing karyawan tidak serta merta berbanding terbalik dengan kinerja karyawan” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah mencapai 66 responden atau sebesar 50,0%. Responden paling sedikit memberikan skor 1 (sangat tidak setuju) dengan jumlah 1 responden atau sebesar 0,0%. Hasil pengukuran indikator X3.8 pada pernyataan “Penilaian yang berbeda dari pemimpin tidak merubah semangat dan motivasi untuk bekerja lebih baik” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 67 responden atau

sebesar 50,7%. Responden paling sedikit memberikan skor 1 (sangat tidak setuju) dengan jumlah 2 responden atau sebesar 0,1%. Hasil pengukuran indikator X3.9 pada pernyataan “Saya dapat menerima pekerjaan yang belum selesai dari karyawan lain” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah mencapai 57 responden atau sebesar 43,1%. Responden paling sedikit memberikan skor 1 (sangat tidak setuju) dengan jumlah 1 responden atau sebesar 0,0%. Hasil pengukuran indikator X3.10 pada pernyataan “Ada ketergantungan karyawan dengan kehadiran serta dukungan dari atasan” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 3 (netral) dengan jumlah mencapai 64 responden atau sebesar 48,4%. Responden paling sedikit memberikan skor 1 (sangat tidak setuju) dan 5 (sangat setuju) dengan jumlah 4 responden atau sebesar 0,3%. Hasil pengukuran indikator X3.11 pada pernyataan “Ada ketergantungan tugas dengan unit kerja yang lain” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 64 responden atau sebesar 48,4%. Responden paling sedikit memberikan skor 1 (sangat tidak setuju) dengan jumlah 1 responden atau sebesar 0,0%. Hasil pengukuran indikator X3.12 pada pernyataan “Saya tidak akan terpengaruh kalau rekan kerja membicarakan karyawan lain” menunjukkan responden lebih banyak memberikan skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 56 responden atau sebesar 42,4%. Responden paling sedikit memberikan skor 1 (sangat tidak setuju) dengan jumlah 3 responden atau sebesar 0,2%. Hasil pengukuran indikator X3.13 pada pernyataan “Tidak semua karyawan menerima metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya” menunjukkan responden lebih banyak memberikan

skor 4 (setuju) dengan jumlah mencapai 70 responden atau sebesar 53,0%. Responden paling sedikit memberikan skor 1 (sangat tidak setuju) dengan jumlah 2 responden atau sebesar 0,1%.

4.3. Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.3.1. Uji Instrumen Penelitian

Dengan adanya uji instrumen penelitian ini, digunakan untuk menguji apakah layak atau tidak data dalam penelitian ini. Uji instrument penelitian terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan pada empat variabel yaitu *work life balance*, stres kerja, konflik kerja dan kinerja karyawan.

Uji ini digunakan untuk membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ pada 0,05. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut valid dan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 132, dengan (df) = $132 - 2 = 130$ pada $\alpha = 0,05$ sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,1710$ (Sugiyono, 2018).

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS 23 dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate pada setiap skor indikator dengan total skor konstruk.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,396	0,1710	Valid
	Y1.2	0,558	0,1710	Valid

	Y1.3	0,624	0,1710	Valid
	Y1.4	0,644	0,1710	Valid
	Y1.5	0,697	0,1710	Valid
	Y1.6	0,462	0,1710	Valid
	Y1.7	0,621	0,1710	Valid
	Y1.8	0,553	0,1710	Valid
	Y1.9	0,603	0,1710	Valid
	Y1.10	0,541	0,1710	Valid
	Y1.11	0,489	0,1710	Valid
	Y1.12	0,552	0,1710	Valid
	Y1.13	0,570	0,1710	Valid
	Y1.14	0,479	0,1710	Valid
Work Life Balance	X1.1	0,599	0,1710	Valid
	X1.2	0,562	0,1710	Valid
	X1.3	0,609	0,1710	Valid
	X1.4	0,387	0,1710	Valid
	X1.5	0,541	0,1710	Valid
	X1.6	0,658	0,1710	Valid
	X1.7	0,427	0,1710	Valid
	X1.8	0,638	0,1710	Valid
	X1.9	0,547	0,1710	Valid
Stres Kerja	X2.1	0,636	0,1710	Valid
	X2.2	0,763	0,1710	Valid
	X2.3	0,551	0,1710	Valid
	X2.4	0,653	0,1710	Valid
	X2.5	0,787	0,1710	Valid
	X2.6	0,837	0,1710	Valid
	X2.7	0,654	0,1710	Valid
	X2.8	0,790	0,1710	Valid
	X2.9	0,791	0,1710	Valid

	X2.10	0,723	0,1710	Valid
Konflik Kerja	X3.1	0,428	0,1710	Valid
	X3.2	0,325	0,1710	Valid
	X3.3	0,272	0,1710	Valid
	X3.4	0,526	0,1710	Valid
	X3.5	0,669	0,1710	Valid
	X3.6	0,729	0,1710	Valid
	X3.7	0,593	0,1710	Valid
	X3.8	0,411	0,1710	Valid
	X3.9	0,439	0,1710	Valid
	X3.10	0,653	0,1710	Valid
	X3.11	0,588	0,1710	Valid
	X3.12	0,308	0,1710	Valid
	X3.13	0,373	0,1710	Valid

Sumber : data primer (diolah), 2023

Berdasarkan hasil analisis uji validitas diatas dapat diketahui bahwa semua variabel nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, hal itu menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner memiliki validitas yang cukup untuk mengukur variabel-variabel yang disebutkan, seperti *work-life balance*, stres kerja, konflik kerja, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, secara statistik item-item dalam kuesioner dianggap valid untuk mengukur variabel-variabel yang ingin diteliti dalam penelitian tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat konsistensi dan stabilitas data atau hasil. Data yang tidak dapat diandalkan tidak dapat diolah lebih lanjut karena akan memberikan kesimpulan yang menyesatkan. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila pengukurannya menunjukkan hasil

yang konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel atau konsisten apabila nilai *Cronbach alpha* > 0,60 (Sugiyono, 2018). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,827	0,60	Reliabel
Work Life Balance	0,719	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,896	0,60	Reliabel
Konflik Kerja	0,726	0,60	Reliabel

Sumber : data primer (diolah), 2023

Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa ketika variabel mempunyai nilai *Cronbach alpha* > 0,60, bahwa indikator yang digunakan dalam kuesioner tersebut dianggap handal atau dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang ingin diteliti dalam penelitian. Nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,60 sering kali dianggap sebagai indikasi reliabilitas yang memadai untuk alat ukur penelitian.

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan data berdistribusi normal jika

nilai Asymp sig > 0,05 dan data tidak berdistribusi normal jika nilai Asymp sig < 0,05 (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,54846391
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,054
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,077 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data primer (diolah), 2023

Dari tabel diatas diperoleh uji one sampel Kolmogorov-smirnov yang menunjukkan nilai Asymp sig 0,077 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel tersebut dapat dianggap terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi menentukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai VIF < 10 dan angka *tolerance* > 0,1 (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Work Life Balance	,983	1,018
Stres Kerja	,955	1,047
Konflik Kerja	,966	1,035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : data primer (diolah), 2023

Dilihat dari uji multikolinearitas yang dihasilkan, bahwa nilai variabel *work life balance* memiliki nilai tolerance sebesar 0,983 dan nilai VIF sebesar 1,018. Pada variabel stres kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,955 dan nilai VIF 1,047. Dan pada variabel konflik kerja memiliki nilai tolerance 0,966 dan nilai VIF sebesar 1,035. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance $> 0,01$ dan nilai VIF < 10 , berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel independen (bebas) dalam analisis.

c. Uji Heteroskedastisitas

menguji jika dalam model regresi terdapat ketimpangan varians antara residu observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika varians dari residual satu observasi ke observasi lainnya konstan maka disebut homoskedastisitas, dan jika bervariasi maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut

residual terhadap variabel independen. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai sig > 0,05 (Ghozali, 2018). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,307	3,786		,345	,731
	Work Life Balance	-,016	,081	-,018	-,199	,843
	Stres Kerja	,026	,042	,056	,617	,538
	Konflik Kerja	,044	,052	,075	,838	,404

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : data primer (diolah), 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai masing-masing variabel. Nilai signifikansi variabel *work life balance* sebesar 0,843, selanjutnya variabel stres kerja sebesar 0,538 dan variabel konflik kerja sebesar 0,404. Dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas.

4.3.3. Uji Ketepatan Model

a. Koefisien Determinasi (Uji R²)

Uji koefisien determinasi (Uji R²) berguna mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R² yang kecil berarti daya penjas variabel independen terbatas. Sebaliknya, nilai R² yang mendekati 1 berarti variabel independen

dapat memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel dependen (Hermawan A. , 2018).

Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 ^a	,392	,378	2,281

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Work Life Balance, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer (diolah), 2023

Dari hasil diatas uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,378. Hal ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance*, stres kerja dan konflik kerja yang memberdayakan sebesar 37,8%, sedangkan sisanya 62,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dapat menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam model mempengaruhi variabel dependen secara simultan dan membandingkan tingkat signifikansi 0,05 untuk menentukan apakah akan menerima atau menolak hipotesis. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Hermawan A. , 2018).

Tabel 4. 19 Hasil Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	429,347	3	143,116	27,510	,000 ^b
	Residual	665,891	128	5,202		
	Total	1095,237	131			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Work Life Balance, Stres Kerja

Sumber : data primer (diolah), 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 27,510 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F_{hitung} ini kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Diperoleh F_{tabel} dari df_1 dan df_2 dengan nilai signifikansi 0,05. df_1 yaitu jumlah variabel sebanyak 3 dan df_2 yaitu nilai residual dari model ($n-k-1$) sebesar 128, dimana (n) merupakan jumlah responden dan (k) merupakan jumlah variabel independen.

Nilai F_{tabel} diperoleh sebesar 2,68, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,510 > 2,68$). Hal ni menunjukkan bahwasanya H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya *work life balance*, stres kerja dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dan model yang dibuat sudah layak.

4.3.4. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	33,819	5,848		5,783	,000
	Work Life Balance	,555	,125	,367	4,435	,000
	Stres Kerja	,016	,065	,021	,254	,800
	Konflik Kerja	,056	,080	,058	,694	,489

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer (diolah), 2023

Dari tabel diatas dapat diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$\text{Kinerja} = 33,819 + 0,555 + 0,016 + 0,056 + e$$

Dari hasil persamaan regresi, maka dapat dianalisis sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 33,819 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan sebesar 33,819. Dalam penelitian ini skala likert yang digunakan untuk kuesioner tidak memasukkan angka nol, tetapi range 1-5. Sehingga variabel X1, X2, dan X3 tidak mungkin sama dengan 0.
2. Koefisien regresi variabel *work life balance* (X1) sebesar 0,555 menyatakan bahwa apabila variabel *work life balance* meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,555.
3. Koefisien regresi variabel stres kerja (X2) sebesar 0,016 menyatakan bahwa apabila variabel stres kerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,016.

4. Koefisien regresi variabel konflik kerja (X3) sebesar 0,056 menyatakan bahwa apabila variabel konflik kerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,056.

Dari hasil persamaan regresi diketahui bahwa variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

4.3.5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t berguna untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen yang dimasukkan dalam suatu persamaan untuk memahami pengaruh antar variabel dependen. Apabila signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis (H_a) diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis (H_a) ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Hermawan A. , 2018).

Tabel 4. 21 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,819	5,848		5,783	,000
	Work Life Balance	,555	,125	,367	4,435	,000
	Stres Kerja	,016	,065	,021	,254	,800
	Konflik Kerja	,056	,080	,058	,694	,489

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : data primer (diolah), 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa uji t hitung dari masing-masing variabel. Nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel.

Nilai t tabel diperoleh dari $df = (n-k-1) = 128$ dengan signifikansi 0,05 sebesar 1,979.

Dari masing-masing variabel dapat dianalisis sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} variabel *work life balance* (X1) sebesar 4,435. Dari nilai tersebut diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,435 > 1,979$), sedangkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis 1 (H1) diterima. Artinya variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} variabel stres kerja (X2) sebesar 0,254. Dari nilai tersebut diketahui bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,254 < 1,979$), sedangkan nilai signifikansi $0,800 > 0,05$. Maka hipotesis 2 (H2) ditolak. Artinya variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t_{hitung} variabel konflik kerja (X3) sebesar 0,694. Dari nilai tersebut diketahui bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,694 < 1,979$), sedangkan nilai signifikansi $0,489 > 0,05$. Maka hipotesis 3 (H3) ditolak. Artinya variabel konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4. Pembahasan Hasil Analisis Data

4.4.1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, dapat dikatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dijelaskan oleh Uji t yang menghasilkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dan

berdasarkan hasil dari uji t_{tabel} , maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel *Work Life Balance* (X1) sebesar 4,435, hal ini artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,435 > 1,979$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti jika *work life balance* tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika *work life balance* rendah, maka akan terdapat penurunan kinerja karyawan.

Pengaruh tersebut dapat dituliskan pada indikator **keseimbangan waktu** pada pernyataan pertama yang menyatakan bahwa **Instansi tempat saya bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel**. Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,71** yang artinya mayoritas responden setuju bahwa instansi tempat mereka bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel. Pada pernyataan kedua yang menyatakan bahwa **Saya memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan**. Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,92** artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan. Pada pernyataan ketiga yang menyatakan bahwa **Saya dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain**. Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **4,04** artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lainnya.

Pada indikator **keseimbangan keterlibatan** dengan pernyataan pertama yang menyatakan bahwa **Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan**. Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **4,30** artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Pada pernyataan kedua yang menyatakan bahwa **Saya memiliki perilaku yang**

profesional dalam bekerja (dapat memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan). Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **4,17** artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka memiliki perilaku profesional dalam bekerja, yaitu mampu memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan. Pada pernyataan ketiga yang menyatakan bahwa **Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan.** Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **4,01** artinya mayoritas responden setuju bahwa aktivitas dalam kehidupan pribadi mereka mendukung dan memberikan motivasi dalam menjalankan pekerjaan.

Pada indikator **keseimbangan kepuasan** dengan pernyataan pertama yang menyatakan bahwa **Bekerja dengan baik dan disiplin menimbulkan efek positif dalam perkembangan karir saya.** Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **4,34** artinya mayoritas responden setuju bahwa bekerja dengan baik dan disiplin memiliki efek positif pada perkembangan karir mereka. Pada pernyataan kedua yang menyatakan bahwa **Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi.** Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,86** artinya mayoritas responden setuju bahwa suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang mereka sukai dalam kehidupan pribadi. Pada pernyataan ketiga yang menyatakan bahwa **Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani.** Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,93** artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sedang mereka jalani saat ini.

Nilai rata-rata tertinggi adalah 4,34 pada indikator keseimbangan kepuasan dengan item pernyataan **bekerja dengan baik dan disiplin menimbulkan efek positif dalam perkembangan karir saya** dan nilai rata-rata terendah berada pada indikator keseimbangan waktu dengan nilai rata-rata 3,71 dengan item pernyataan **instansi tempat saya bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel**. Pada pernyataan instansi tempat saya bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel ini terdapat 1 responden atau sebesar 0,0% memberikan tanggapan sangat tidak setuju dan 76 responden atau sebesar 57,5% memberikan tanggapan setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa ada variasi pendapat di antara responden terkait keseimbangan waktu dalam *work-life balance* yang diterapkan oleh perusahaan PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Shakila, Mega, & Munawaroh (2022), memberikan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan Mujahidin, Kasran, & Sampetan (2023), juga memberikan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, dapat dikatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dijelaskan oleh Uji t yang menghasilkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,800 > 0,05$. Dan berdasarkan hasil dari uji t_{tabel} , maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Stres Kerja (X2) sebesar 0,254, hal ini artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,254 < 1,979$)

maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Berarti stres kerja yang dialami karyawan ada pada level yang tinggi, tetapi justru tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh tersebut dapat dituliskan pada indikator **tuntutan tugas** pada pernyataan pertama yang menyatakan bahwa **Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi**. Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,37** yang artinya mayoritas responden setuju bahwa target perusahaan dan tuntutan tugas yang diberikan terlalu tinggi. Pada pernyataan kedua yang menyatakan bahwa **Pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan**. Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,12** artinya mayoritas responden setuju bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sering mengalami hambatan. Pada pernyataan ketiga yang menyatakan bahwa **Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama**. Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,31** artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama.

Pada indikator **tuntutan peran** dengan pernyataan pertama yang menyatakan bahwa **Sering terjadi perbedaan antara saya dengan atasan di dalam melaksanakan pekerjaan saya**. Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,29** artinya mayoritas responden setuju bahwa sering terjadi perbedaan antara mereka dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan. Pada pernyataan kedua yang menyatakan bahwa **Saya merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan**. Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,10** artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan. Pada pernyataan ketiga

yang menyatakan bahwa **Saya mempunyai beban kerja yang berlebihan**. Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,03** artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka memiliki beban kerja yang berlebihan.

Pada indikator **tuntutan antar pribadi** dengan pernyataan pertama yang menyatakan bahwa **Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya**. Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,31** artinya mayoritas responden setuju bahwa keberhasilan pegawai lain dianggap sebagai pesaing dalam kinerja mereka. Pada pernyataan kedua yang menyatakan bahwa **Saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain**. Nilai untuk pernyataan tersebut **2,84** artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja.

Pada indikator **struktur organisasi** dengan pernyataan pertama yang menyatakan bahwa **Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja**. Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **2,85** artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab di tempat kerja. Pada pernyataan kedua yang menyatakan bahwa **Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja**. Nilai untuk pernyataan tersebut **3,15** artinya mayoritas responden setuju bahwa alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi sumber ketidaknyamanan dalam pekerjaan mereka.

Nilai rata-rata tertinggi adalah 3,37 pada indikator tuntutan tugas dengan item pernyataan **target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi** dan nilai

rata-rata terendah berada pada indikator tuntutan antar pribadi dengan nilai 2,84 dengan item pernyataan **saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain**. Pada pernyataan saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain terdapat 7 responden atau sebesar 0,5% memberikan tanggapan sangat setuju dan 43 responden atau sebesar 32,5% memberikan tanggapan netral dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa ada variasi pendapat di antara responden terkait tuntutan antar pribadi dari stres kerja yang dialami di lingkungan kerja PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Hotiana & Febriansyah (2018) menunjukkan hasil bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan juga dengan penelitian Aniversari (2022) yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.3. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, dapat dikatakan bahwa Konflik Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dijelaskan oleh Uji t yang menghasilkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,489 > 0,05$. Dan berdasarkan hasil dari uji t_{tabel} , maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Konflik Kerja (X3) sebesar 0,694, hal ini artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,694 < 1,979$) maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Berarti konflik kerja tidak bisa dihilangkan dan dihindari, namun bisa diminimalisir dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Pengaruh tersebut dapat dituliskan pada indikator **kesalahan komunikasi** pada pernyataan pertama yang menyatakan bahwa **Saya tidak pernah salah dalam menyampaikan pesan ke orang lain**. Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,11** yang artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka tidak pernah salah dalam menyampaikan pesan ke orang lain. Pada pernyataan kedua yang menyatakan bahwa **Saya mendengarkan ketika orang lain sedang mempresentasikan pendapatnya**. Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,45** artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka mendengarkan ketika orang lain menyampaikan pendapat. Pada pernyataan ketiga yang menyatakan bahwa **Saya merasakan komunikasi yang terjalin antara karyawan baik**. Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,50** artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka merasakan komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik.

Pada indikator **perbedaan tujuan** dengan pernyataan pertama yang menyatakan bahwa **Adanya ketidaksamaan antara tujuan yang hendak dicapai perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai karyawan**. Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,04** artinya mayoritas responden setuju bahwa ada ketidaksamaan antara tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan. Pada pernyataan kedua yang menyatakan bahwa **Saya merasa ketidakcocokan antara tujuan pribadi dengan perusahaan**. Nilai untuk pernyataan tersebut **2,86** artinya mayoritas responden setuju bahwa ada ketidakcocokan antara tujuan pribadi dan perusahaan.

Pada indikator **perbedaan dalam penilaian** dengan pernyataan pertama yang menyatakan bahwa **Saya merasakan adanya perbedaan ketidaksesuaian**

penilaian kinerja dengan kenyataan. Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,06** artinya mayoritas responden setuju bahwa ada perbedaan penilaian kinerja dengan kenyataan. Pada pernyataan kedua yang menyatakan bahwa **Perbedaan penilaian di masing-masing karyawan tidak serta merta berbanding terbalik dengan kinerja karyawan.** Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,32** artinya mayoritas responden setuju bahwa penilaian pada masing-masing berbanding terbalik dengan kinerja karyawan. Pada pernyataan ketiga yang menyatakan bahwa **Penilaian yang berbeda dari pemimpin tidak merubah semangat dan motivasi untuk bekerja lebih baik.** Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,49** artinya mayoritas responden setuju bahwa penilaian berbeda dari pemimpin tidak merubah semangat dan motivasi untuk bekerja.

Pada indikator **interpendensi aktivitas kerja** dengan pernyataan pertama yang menyatakan bahwa **Saya dapat menerima pekerjaan yang belum selesai dari karyawan lain.** Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,15** artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka dapat menerima pekerjaan yang belum selesai dari karyawan lain. Pada pernyataan kedua yang menyatakan bahwa **Ada ketergantungan karyawan dengan kehadiran serta dukungan dari atasan.** Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,25** artinya mayoritas responden setuju bahwa ada ketergantungan karyawan dengan kehadiran dan dukungan dari atasan. Pada pernyataan ketiga yang menyatakan bahwa **Ada ketergantungan tugas dengan unit kerja yang lain.** Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,47** artinya mayoritas responden setuju bahwa ada ketergantungan tugas dengan unit kerja lain.

Pada indikator **kesalahan dalam afeksi** dengan pernyataan pertama yang menyatakan bahwa **Saya tidak akan terpengaruh kalau rekan kerja membicarakan karyawan lain**. Nilai untuk pernyataan tersebut adalah **3,65** artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka tidak terpengaruh ketika rekan kerja membicarakan karyawan lain. Pada pernyataan kedua yang menyatakan bahwa **Tidak semua karyawan menerima metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya**. Nilai untuk pernyataan tersebut **3,64** artinya mayoritas responden juga setuju bahwa mereka merasa ada ketidakcocokan antara tujuan pribadi mereka dengan tujuan yang dipegang oleh perusahaan.

Nilai rata-rata tertinggi adalah 3,65 pada indikator kesalahan dalam afeksi dengan item pernyataan **saya tidak akan terpengaruh kalau rekan kerja membicarakan karyawan lain** dan nilai rata-rata terendah berada pada indikator perbedaan tujuan dengan nilai 2,86 dengan item pernyataan **saya merasa ketidakcocokan antara tujuan pribadi dengan perusahaan**. Pada pernyataan saya merasa ketidakcocokan antara tujuan pribadi dengan perusahaan terdapat 2 responden atau sebesar 0,1% memberikan tanggapan sangat tidak setuju dan 65 responden atau sebesar 49,2% memberikan tanggapan netral dengan pernyataan tersebut. Artinya, kebanyakan karyawan mampu menghadapi konflik di tempat kerja dengan baik. Mereka memahami bahwa konflik adalah hal yang normal dalam lingkungan kerja dan tidak mengganggu kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas. dalam memaksimalkan kinerja tetap tergambar dari hasil ini, menunjukkan bahwa karyawan mengutamakan tanggung jawab pribadi mereka terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan meskipun ada konflik di sekitar

mereka. Hal ini dapat menjadi aset penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif di PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Erliana & Hadi (2020) memberikan hasil bahwa konflik kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan Supriatin, Amelia, & Roshela (2021), juga memberikan hasil bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *work life balance*, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work life balace* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1, dilihat dari hasil pengujian hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,435 > 1,979$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hal tersebut berarti jika *work life balance* tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika *work life balance* rendah, maka akan terdapat penurunan kinerja karyawan.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1, dilihat dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,254 < 1,979$) dan nilai signifikansi $0,800 > 0,05$, hal tersebut berarti stres kerja yang dialami karyawan ada pada level yang tinggi, tetapi justru tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Konflik kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1, dilihat dari hasil pengujian hipotesis nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,694 < 1,979$) dan nilai signifikansi $0,489 > 0,05$, hal tersebut berarti konflik kerja tidak bisa dihilangkan dan dihindari, namun bisa diminimalisir dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. PT. Sari Warna Asli 1 Karanganyar diharapkan dapat meningkatkan kinerja dengan menjaga keseimbangan antara tekanan kerja dan kehidupan pribadi/keluarga, mencegah kelelahan dan stres berlebihan, menjaga kenyamanan, dan rutin memperhatikan sarana kegiatan. Dengan memprioritaskan *work-life balance*, PT. Sari Warna Asli 1 Karanganyar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif bagi karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik secara keseluruhan (Mujahidin, Kasran, & Sampetan, 2023).
2. Pemahaman terhadap faktor stres kerja di PT. Sari Warna Asli 1 Karanganyar sangat penting karena dapat berdampak pada kinerja karyawan. Beberapa poin penting terkait hal ini adalah: pekerjaan yang tidak memuaskan sebagai peluang pembelajaran, mengubah tekanan menjadi tantangan dan meningkatkan produktivitas. Penting bagi PT. Sari Warna Asli 1 Karanganyar untuk tidak hanya memperhatikan faktor stres kerja, tetapi juga memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan kepada karyawan agar mereka dapat mengelola stres dengan baik. Mengubah persepsi terhadap tekanan menjadi tantangan yang membangun dapat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif (Fauziyah & Waras, 2023).

3. Pemahaman terhadap konflik kerja di PT. Sari Warna Asli 1 Karanganyar penting karena dapat berdampak pada kinerja karyawan. Beberapa hal penting terkait konflik kerja adalah: memahami berbagai sudut pandang, pendekatan solusi yang tepat dan mengelola konflik untuk kinerja optimal. Penting bagi PT. Sari Warna Asli 1 Karanganyar untuk memiliki strategi atau pendekatan yang efektif dalam mengelola konflik di tempat kerja. Melalui manajemen yang tepat terhadap konflik, kinerja karyawan dapat tetap optimal meskipun ada tantangan dalam bentuk konflik (Fauziyah & Waras, 2023).
4. Penelitian ini diharapkan dapat menemukan solusi untuk mengembangkan dukungan sosial dan strategi kehidupan kerja di PT. Sari Warna Asli 1 Karanganyar adalah langkah penting untuk mengurangi tingkat stres dan konflik di tempat kerja. Pengembangan dan penerapan dukungan sosial dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, di mana karyawan merasa didukung dan memiliki jaringan sosial yang kuat. Hal ini dapat membantu mengurangi tingkat stres karena adanya rasa dukungan dari rekan kerja dan pemimpin. Sementara strategi kehidupan kerja yang baik dapat membantu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya dapat mengurangi konflik dan stres di tempat kerja. Ini akan membantu meningkatkan kualitas hidup karyawan serta kinerja mereka secara keseluruhan. Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam menginisiasi perubahan ini dan menciptakan lingkungan yang mendukung. Dengan

fokus pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan upaya untuk mengurangi stres serta konflik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan mendukung bagi karyawan.

5. Penelitian lebih lanjut, sebaiknya untuk mengembangkan penelitian dengan memperluas variasi variabel yang diteliti adalah langkah yang sangat baik untuk mendapatkan wawasan yang lebih komprehensif tentang hubungan di lingkungan kerja. Menambahkan variabel seperti komunikasi interpersonal, motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan employee engagement dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Sampel yang bervariasi dari berbagai jenis organisasi seperti koperasi, BUMN, sektor agraris, perdagangan, dan jasa juga sangat penting. Selain itu, memilih lokasi penelitian yang berbeda juga akan memperluas cakupan temuan penelitian. Setiap lokasi atau jenis organisasi memiliki karakteristik dan dinamika sendiri dalam hal budaya kerja, struktur organisasi, dan tuntutan pekerjaan yang dapat memberikan wawasan yang berbeda terhadap elemen-elemen yang diteliti. Dengan melibatkan variasi variabel, sampel yang beragam, dan lokasi penelitian yang berbeda, penelitian akan lebih komprehensif dan memiliki potensi untuk memberikan informasi yang lebih luas serta pembaharuan yang signifikan dalam memahami hubungan di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Gas Industri Lampung). *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1-24.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erliana, Z. R., & Hadi, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delimax Konstruksi Indonesia Batam. *Jurnal BENING*.
- Firmansyah, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Fitriana, Y. R. (2013). Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Trenggalek.
- Garaika, D. (2019). *Metodologi Penelitian*. Lampung: CV. HIRA TECH.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border. *BULETIN PSIKOLOGI*, 90-101.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, A. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Methode*. Hidayatul Quran Kuningan.
- Hikmah, M. (2018). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. PLN (PERSERO) UP2B SUMBAGTEN. *Universitas Andalas*.
- Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi bagian kepegawaian dan organisasi, biro umum, kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata RI). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 27-39.

- Jalari, M., & Nugroho, B. P. (2018). Pengaruh Konflik, Motivasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Smart Media Prima di Karanganyar. *Jurnal EKA CIDA*, 2503-3689.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 1257-1266.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Megaster, T., Arumningtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Nusantara Lestari. *Comparative : Ekonomi dan Bisnis*, 62-76.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mujahidin, N., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2203-2216.
- Muthukumar, e. (2014). Work Life Balance. *Global Journal of Finance and Management*.
- Novelia, P. (2013). Hubungan Antara Work Life Balance dan Komitmen Berorganisasi pada Pegawai Perempuan. 1-44.
- Puspita, W. (2018). *Manajemen Konflik: Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi dan Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Puspitasari, e. (2020). Pengaruh Komunikasi, Konflik dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Koffie Batam.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Managemnet*. Jakarta: Media.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. DEEPUBLISH.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia Group.

- Saputra, A. T., & Bagial, I. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*.
- Shakila, M., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Auto 2000 Kediri Hasanudin). *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 308-320.
- Sidik. (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Permata Jawa Timur. *YOS Soedarso Economic Journal*.
- Sopiah. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Andi.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (MixedMethods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Supriatin, D., Amelia, S. R., & Roshela, Y. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)*.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). *Work Life Balance and Employee Performance: A Literature Review*.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Widodo, S. E. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wolor, C. W., Supriyati, Y., & Purwana, D. (2019). The effect of work stress, compensation and motivation on the performance of sales people. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 252-269.
- Yuliana, S., Supardi, & Wulandari, M. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-17.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

No	Bulan	Januari				Februari				Maret				Agustus				September				Oktober				November			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyusunan Proposal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x																		
2.	Konsultasi	x		x		x	x				x																		
3.	Revisi Proposal				x		x	x	x			x																	
4.	Pengumpulan Data													x	x	x	x												
5.	Analisis Data																	x	x	x	x								
6.	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																	x	x	x	x								
7.	Pendaftaran Munaqasah																					x							
8.	Munaqasah																										x		
9.	Revisi Skripsi																										x	x	x

Lampiran 2 Pernyataan Kuesioner Penelitian**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, STRES KERJA DAN KONFLIK****KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN****PT SARI WARNA ASLI I KARANGANYAR**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya Elisa Eka Rahmadani mahasiswi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya. Segala informasi yang diberikan dalam kuesioner ini hanya untuk kepentingan peneliti semata dan akan dijaga kerahasiannya. Dengan ini saya mengharapkan bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang diberikan, berkaitan dengan "**Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**". Oleh karena itu, diharapkan Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner ini dengan jujur dan lengkap. Tanpa mengurangi rasa hormat, saya berharap kuesioner yang telah diisi oleh Bapak/Ibu dapat saya terima kembali. Demikian permohonan saya, atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat saya,

Elisa Eka Rahmadani

195211389

KUESIONER PENELITIAN

3. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (*coret yang tidak perlu)
3. Usia : < 25 tahun 25-30 tahun
 31-35 tahun > 35 tahun
4. Pendidikan Terakhir : SD D3/D2/D1
 SMP S1
 SMA/SMK S2
5. Lama Bekerja : < 1 tahun 1-3 tahun
 > 3 tahun

4. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Berikan tanda checklis (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang paling objektif.
- Dimohon Bapak/Ibu untuk dapat mengisi semua jawaban yang ada dan tidak memberi jawaban lebih dari satu.
- Tidak ada yang dinilai salah satu dalam survei ini, semua jawaban adalah benar asalkan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
- Setiap pernyataan ada rentang penilaian dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju), sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

KUESIONER PENELITIAN**A. Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	Kualitas					
1.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
2.	Saya merasa cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan					
3.	Saya cakap dalam menguasai bidang pekerjaan					
	Kuantitas					
4.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
5.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu					
6.	Standar pelayanan menjadi lebih baik dengan pemanfaatan teknologi informasi					
	Ketepatan Waktu					
7.	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya					

	kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan					
8.	Waktu pekerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya					
	Efektivitas					
9.	Penilaian memenuhi kualifikasi penilai yang objektif					
10.	Sistem penilaian kinerja sesuai dengan tugas yang dikerjakan					
11.	Sistem penilaian kinerja dapat mengetahui kelemahan dan kekurangan					
	Kemandirian					
12.	Saya memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi diri					
13.	Saya memiliki kemampuan untuk menerima konsekuensi atas segala keputusan yang diambil					
14.	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan					

B. Variabel *Work Life Balance*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Keseimbangan Waktu						
1.	Instansi tempat saya bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel					
2.	Saya memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan					
3.	Saya dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain					
Keseimbangan Keterlibatan						
4.	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan					
5.	Saya memiliki perilaku yang profesional dalam bekerja (dapat memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan)					
6.	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan					
Keseimbangan Kepuasan						
7.	Bekerja dengan baik dan disiplin menimbulkan efek positif dalam					

	perkembangan karir saya					
8.	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi					
9.	Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani					

C. Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	Tuntutan Tugas					
1.	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan					
3.	Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama					
	Tuntutan Peran					
4.	Sering terjadi perbedaan antara saya dengan atasan di dalam melaksanakan pekerjaan saya					

5.	Saya merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan					
6.	Saya mempunyai beban kerja yang berlebihan					
Tuntutan Antar Pribadi						
7.	Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya					
8.	Saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain					
Struktur Organisasi						
9.	Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja					
10.	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja					

D. Variabel Konflik Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kesalahan Komunikasi						

1.	Saya tidak pernah salah dalam menyampaikan pesan ke orang lain					
2.	Saya mendengarkan ketika orang lain sedang mempresentasikan pendapatnya					
3.	Saya merasakan komunikasi yang terjalin antara karyawan baik					
Perbedaan Tujuan						
4.	Adanya ketidaksamaan antara tujuan yang hendak dicapai perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai karyawan					
5.	Saya merasa ketidakcocokan antara tujuan pribadi dengan perusahaan					
Perbedaan dalam Penilaian						
6.	Saya merasakan adanya perbedaan ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan					
7.	Perbedaan penilaian di masing-masing karyawan tidak serta merta berbanding terbalik dengan kinerja karyawan					
8.	Penilaian yang berbeda dari pemimpin tidak merubah semangat dan motivasi untuk bekerja lebih baik					
Interpendensi Aktivitas Kerja						

9.	Saya dapat menerima pekerjaan yang belum selesai dari karyawan lain					
10.	Ada ketergantungan karyawan dengan kehadiran serta dukungan dari atasan					
11.	Ada ketergantungan tugas dengan unit kerja yang lain					
Kesalahan dalam Afeksi						
12.	Saya tidak akan terpengaruh kalau rekan kerja membicarakan karyawan lain					
13.	Tidak semua karyawan menerima metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya					

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-2278/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/07/2023 Sukoharjo, 20 Juli 2023
 Lamp. :
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala
 PT. Sari Warna Asli Unit 1
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : **ELISA EKA RAHMADANI**
 NIM : 195211389
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Judul Penelitian : Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Warna Asli I Karanganyar
 Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik
 dan Kelembagaan

Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E. M.Ag
NIP. 19651225200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Arsip.

Lampiran 4 Surat Pernyataan diterima Penelitian di PT. Sari Warna Asli

Unit 1



No. : 219 / Pers- PT. SWA 1 / 301 / VIII / 2023
Hal : Jawaban Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E.M.Ag.
Wakil Dekan Bid. Akademik dan Kelembagaan
UIN RM SAID
Di Surakarta

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat yang Bapak kirimkan kepada kami,

- Nomor : B-2278/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/07/2023
- Tanggal : 20 Juli 2023
- Tentang : Permohonan Izin Penelitian

Maka dengan ini kami memberikan jawaban bahwa Permohonan Izin Penelitian tersebut,

DAPAT KAMI TERIMA

Dengan rencana pelaksanaan yang kami setuju, sebagai berikut :

Pelaksanaan : 20 Juli – 20 Agustus 2023 (1 bulan)
Nama Peneliti : Elisa Eka Rahmadani / 195211389
Asal / Jurusan : UIN RM SAID Surakarta – Manajemen Bisnis Syariah
Judul Penelitian : Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Warna Asli 1 Karanganyar.

Perlu kami sampaikan beberapa hal berikut:

1. Diharapkan peneliti dapat mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan dan penelitian dilaksanakan sesuai jam kerja perusahaan.
2. Tidak dibenarkan jika melakukan penelitian dengan tema lain di luar topik yang sudah disepakati.
3. Peneliti harus bisa merahasiakan data-data pribadi karyawan perusahaan.
4. Izin melakukan penelitian semata-mata hanya untuk keperluan akademik.

Demikian surat jawaban kami, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Karanganyar, 04 Agustus 2023
Hormat kami,



Daniel Kurniawan Harsono, S.H., M.H.
Manager HRD & GA PT. SWA GROUP

MARKETING & HEAD OFFICE
Ds. Kemirl, Kec. Kebakkramat Kabupaten Karanganyar, Central Java, Indonesia
Telp : (62-271) 644 570, 651 581 (Hunting) | Fax : (62-271) 651 730, 648 801
E-mail: swa4@indo.net.id (Secretary), swasolo@indo.net.id (Marketing)

Lampiran 5 Foto di PT. Sari Warna Asli Unit 1



Lampiran 6 Tabulasi Data Penelitian

N	WORK LIFE BALANCE (X1)									TL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
1	4	4	4	5	4	5	4	3	4	37
2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39
5	3	3	4	5	5	3	5	4	4	36
6	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	4	4	4	5	5	4	4	4	3	37
9	4	4	5	4	4	5	5	5	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	4	4	4	5	5	4	4	4	3	37
12	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
13	3	3	4	4	3	3	4	3	4	31
14	4	4	4	4	4	4	5	5	3	37
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
16	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
17	2	3	3	4	4	4	3	2	3	28
18	4	5	5	5	4	4	5	4	5	41
19	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34

20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	4	4	3	4	3	3	4	3	4	32
22	3	3	2	5	5	5	5	4	5	37
23	5	4	5	5	4	5	4	1	4	37
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
29	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
30	3	4	5	5	5	4	4	4	4	38
31	3	4	4	5	5	3	3	2	3	32
32	3	4	5	5	5	4	4	4	4	38
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
34	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
36	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34
37	4	4	4	5	4	4	4	3	4	36
38	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
41	5	5	5	5	4	4	3	3	4	38

64	2	3	3	4	4	4	5	3	3	31
65	2	4	2	4	4	4	4	4	4	32
66	4	3	5	5	5	3	4	4	3	36
67	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
68	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
69	4	3	3	4	4	3	4	4	4	33
70	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34
71	3	4	4	5	5	3	4	3	4	35
72	2	4	3	4	4	4	4	3	3	31
73	4	4	3	4	4	3	5	3	4	34
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
75	4	3	3	5	4	3	5	3	4	34
76	1	4	4	5	5	4	5	4	4	36
77	4	2	2	5	4	4	5	4	4	34
78	3	3	2	5	5	5	5	4	5	37
79	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
80	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39
81	3	3	3	5	3	3	5	3	5	33
82	4	4	3	5	5	4	5	5	4	39
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
84	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
85	3	5	5	5	5	5	5	3	3	39

86	4	4	4	5	4	4	4	3	4	36
87	4	3	3	4	3	4	3	3	3	30
88	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
89	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34
90	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43
91	4	4	5	4	4	5	5	5	4	40
92	4	4	3	4	4	3	5	3	4	34
93	3	4	5	4	4	4	5	4	4	37
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
95	4	4	4	5	4	4	4	3	3	35
96	4	4	4	4	4	3	5	4	3	35
97	4	3	4	4	4	4	5	3	3	34
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
99	3	4	4	4	4	4	5	3	3	34
100	3	4	4	5	5	3	5	3	3	35
101	2	4	5	4	3	3	5	4	3	33
102	2	4	4	4	4	4	5	3	4	34
103	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
104	4	4	4	4	3	4	4	3	3	33
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
106	4	4	5	5	4	5	4	5	4	40
107	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42

108	3	3	4	4	4	4	3	5	5	35
109	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
110	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
112	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33
113	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
114	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
116	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
117	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
118	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
119	3	3	4	4	4	4	3	3	4	32
120	4	4	4	3	3	3	5	5	4	35
121	4	4	4	4	5	4	5	5	5	40
122	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
123	4	4	4	3	4	3	5	4	4	35
124	5	5	5	4	5	5	4	4	4	41
125	4	4	3	4	4	3	5	3	4	34
126	4	4	4	5	5	4	5	4	3	38
127	5	4	4	3	4	3	4	4	4	35
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
129	5	5	5	4	5	5	4	4	4	41

130	3	3	4	4	4	5	5	4	5	37
131	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
132	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39

N	STRES KERJA (X2)										TL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	26
2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	23
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	2	3	5	4	2	2	31
5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
6	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	22
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	35
9	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	25
10	2	1	3	2	1	2	3	2	2	2	20
11	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	23
12	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24
13	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	34
14	3	3	4	3	3	2	2	1	3	4	28
15	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	22
16	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36

17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	41
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32
22	4	2	5	5	3	3	2	1	1	3	29
23	4	2	4	4	2	2	2	2	1	4	27
24	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	43
25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
26	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
28	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	35
29	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	33
30	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	20
31	3	4	2	3	2	3	3	2	3	5	30
32	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	20
33	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	30
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
35	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	29
36	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
37	3	2	4	3	2	2	4	1	2	4	27
38	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37

39	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	27
40	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	27
41	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	25
42	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
43	2	2	3	3	4	4	2	2	2	3	27
44	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	28
45	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	36
46	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	29
47	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	26
48	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	36
49	3	4	2	2	3	1	4	2	3	2	26
50	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	24
51	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	25
52	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	30
55	3	3	4	3	3	2	2	1	3	4	28
56	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21
57	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
58	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	27
59	3	4	2	3	2	3	3	2	3	5	30
60	4	4	5	2	4	2	2	2	4	4	33

83	4	3	3	3	2	3	5	4	2	2	31
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
85	3	2	4	3	2	2	4	1	2	4	27
86	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	28
87	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	26
88	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	26
89	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	38
90	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	26
91	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	30
92	3	4	2	2	3	1	4	2	3	2	26
93	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	42
94	4	2	2	4	4	3	4	2	2	2	29
95	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	36
96	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	36
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
98	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	38
99	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32
100	4	3	4	3	4	4	5	2	2	3	34
101	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	37
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
104	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	27

105	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	43
106	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	36
107	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
108	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	34
109	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	40
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
111	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	29
112	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	37
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
114	3	5	3	5	3	1	2	1	2	3	28
115	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
116	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	41
117	3	2	4	3	2	2	4	1	2	4	27
118	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	21
119	3	2	2	3	2	1	1	1	2	3	20
120	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	40
121	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	24
122	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	36
123	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
124	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
125	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	25
126	4	2	4	4	2	3	3	2	3	2	29

127	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	41
128	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	35
129	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33
130	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	24
131	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	40
132	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	36

N	KONFLIK KERJA (X3)													TL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	
1	4	4	4	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3	38
2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49
3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	2	2	1	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	34
6	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	41
7	4	2	4	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	54
9	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	41
10	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	40
11	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	41
12	4	2	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	51
13	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	4	4	3	42

14	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	44
15	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	36
16	3	1	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	40
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
18	4	2	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	39
19	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	45
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
21	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	43
22	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	44
23	4	1	4	4	2	4	4	4	4	2	2	5	5	45
24	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	5	4	37
25	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	40
26	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
27	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	41
28	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49
29	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	47
30	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	37
31	1	3	4	3	3	1	3	2	3	1	2	5	3	34
32	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	37
33	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	44
34	2	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	2	37
35	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	45

58	3	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	43
59	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	52
60	2	4	3	2	2	4	4	5	4	5	5	5	5	50
61	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	43
62	2	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	42
63	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	40
64	3	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	43
65	2	4	4	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	41
66	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	4	5	3	40
67	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	45
68	4	2	4	2	2	2	2	4	3	2	3	4	4	38
69	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	47
70	3	4	4	2	2	3	3	4	2	3	4	4	3	41
71	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	38
72	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	43
73	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	43
74	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	48
75	4	2	4	2	1	2	3	4	3	3	2	4	3	37
76	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	46
77	4	3	3	3	4	1	3	4	4	5	4	4	5	47
78	2	2	3	5	3	3	5	1	5	1	4	1	1	36
79	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	44

80	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	2	4	4	45
81	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	47
82	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	47
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
84	4	1	4	2	2	2	2	4	3	2	3	4	4	37
85	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	42
86	1	4	4	2	2	4	4	2	4	4	5	5	3	44
87	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	41
88	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	40
89	3	4	4	3	2	3	3	4	2	4	4	4	3	43
90	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
91	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	40
92	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	45
93	2	2	3	3	2	2	4	4	2	4	2	2	4	36
94	4	4	4	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3	38
95	4	2	4	3	3	3	4	4	2	3	4	2	4	42
96	4	4	3	4	4	3	4	5	2	3	3	3	4	46
97	4	4	4	3	3	2	2	4	2	3	3	3	4	41
98	2	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	42
99	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	5	4	48
100	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	46
101	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	5	43

102	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	42
103	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	43
104	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	5	4	42
105	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	46
106	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	43
107	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	5	49
108	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	45
109	2	4	4	3	3	2	4	4	2	3	3	1	4	39
110	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	45
111	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	48
112	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	44
113	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	56
114	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	5	4	3	49
115	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	48
116	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	48
117	5	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	28
118	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	35
119	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	41
120	5	4	1	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	52
121	2	1	2	5	3	3	5	2	5	2	4	1	1	36
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
123	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	46

124	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	48
125	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	40
126	2	2	1	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	34
127	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	51
128	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	48
129	2	2	4	3	2	2	4	4	2	4	2	2	4	37
130	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	50
131	1	3	4	3	3	1	3	2	3	1	2	5	3	34
132	4	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	53

N	KINERJA KARYAWAN (Y)														TL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	
1	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	54
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	64
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	66
5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	57
6	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	54
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
8	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	54
9	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	53
10	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	56

11	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	64
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
13	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	50
14	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	60
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
16	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	59
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	53
18	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	57
19	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	49
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
21	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	52
22	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	57
23	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	61
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	59
25	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	53
26	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	52
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	53
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	56
31	5	3	3	4	3	5	3	2	4	4	4	4	3	5	52
32	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	57

33	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	52
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	56
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
36	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	52
37	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	59
38	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	60
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
41	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	55
42	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2	54
43	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	51
44	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	46
45	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	59
46	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	49
47	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	49
48	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	5	56
49	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	49
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	58
51	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	48
52	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5	5	60
53	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	48
54	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	53

55	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	60
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
57	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	66
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
59	5	4	3	4	3	5	3	2	4	4	4	4	3	4	52
60	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	63
61	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
62	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	55
63	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	51
64	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	4	4	5	53
65	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	3	4	4	4	55
66	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	60
67	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	62
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	69
69	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	53
70	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	53
71	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	59
72	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	43
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
75	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	65
76	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	56

77	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	58
78	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	57
79	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	52
80	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	57
81	4	5	4	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	58
82	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	62
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
85	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	67
86	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	59
87	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	59
88	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	60
89	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55
90	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	58
91	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	54
92	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	53
93	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	49
94	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	56
95	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	53
96	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	55
97	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	55
98	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	55

121	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	61
122	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	55
123	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	63
124	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55
125	4	3	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	5	59
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
127	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	62
128	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	55
129	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	62
130	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	63
131	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	4	57
132	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	60

Lampiran 7 Hasil Olah Data SPSS 23

Hasil Uji Validitas

a. Variabel Work Life Balance (X1)

		Correlations									WorkLifeBalance
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
X1.1	Pearson Correlation	1	,436**	,331**	,059	,114	,266**	,080	,298**	,230**	,599**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,503	,195	,002	,364	,001	,008	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X1.2	Pearson Correlation	,436**	1	,526**	,027	,193*	,307**	,057	,177*	,104	,562**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,761	,027	,000	,514	,042	,235	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X1.3	Pearson Correlation	,331**	,526**	1	,109	,201*	,327**	,017	,325**	,141	,609**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,214	,021	,000	,847	,000	,106	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X1.4	Pearson Correlation	,059	,027	,109	1	,559**	,235**	,166	-,104	,131	,387**
	Sig. (2-tailed)	,503	,761	,214		,000	,007	,058	,237	,135	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X1.5	Pearson Correlation	,114	,193*	,201*	,559**	1	,330**	,203*	,164	,125	,541**
	Sig. (2-tailed)	,195	,027	,021	,000		,000	,020	,060	,154	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X1.6	Pearson Correlation	,266**	,307**	,327**	,235**	,330**	1	,134	,326**	,322**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,007	,000		,126	,000	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X1.7	Pearson Correlation	,080	,057	,017	,166	,203*	,134	1	,337**	,188*	,427**
	Sig. (2-tailed)	,364	,514	,847	,058	,020	,126		,000	,031	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X1.8	Pearson Correlation	,298**	,177*	,325**	-,104	,164	,326**	,337**	1	,476**	,638**
	Sig. (2-tailed)	,001	,042	,000	,237	,060	,000	,000		,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X1.9	Pearson Correlation	,230**	,104	,141	,131	,125	,322**	,188*	,476**	1	,547**
	Sig. (2-tailed)	,008	,235	,106	,135	,154	,000	,031	,000		,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
WorkLifeBalance	Pearson Correlation	,599**	,562**	,609**	,387**	,541**	,658**	,427**	,638**	,547**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132

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

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

b. Variabel Stres Kerja (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	StresKerja
X2.1	Pearson Correlation	1	,498**	,374**	,446**	,443**	,475**	,336**	,397**	,378**	,432**	,636**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X2.2	Pearson Correlation	,498**	1	,280**	,410**	,543**	,513**	,470**	,593**	,658**	,527**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X2.3	Pearson Correlation	,374**	,280**	1	,470**	,338**	,410**	,212*	,285**	,288**	,426**	,551**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000	,000	,014	,001	,001	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X2.4	Pearson Correlation	,446**	,410**	,470**	1	,543**	,543**	,308**	,355**	,343**	,423**	,653**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X2.5	Pearson Correlation	,443**	,543**	,338**	,543**	1	,662**	,480**	,572**	,576**	,513**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X2.6	Pearson Correlation	,475**	,513**	,410**	,543**	,662**	1	,509**	,669**	,641**	,555**	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X2.7	Pearson Correlation	,336**	,470**	,212*	,308**	,480**	,509**	1	,607**	,409**	,260**	,654**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,014	,000	,000	,000		,000	,000	,003	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X2.8	Pearson Correlation	,397**	,593**	,285**	,355**	,572**	,669**	,607**	1	,648**	,409**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X2.9	Pearson Correlation	,378**	,658**	,288**	,343**	,576**	,641**	,409**	,648**	1	,656**	,791**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X2.10	Pearson Correlation	,432**	,527**	,426**	,423**	,513**	,555**	,260**	,409**	,656**	1	,723**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000		,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
StresKerja	Pearson Correlation	,636**	,763**	,551**	,653**	,787**	,837**	,654**	,790**	,791**	,723**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132

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

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

c. Variabel Konflik Kerja (X3)

		Correlations													
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	KonflikKerja
X3.1	Pearson Correlation	1	,012	,139	,279**	,299**	,185*	,049	,288**	,007	,147	,020	,052	,190*	,428**
	Sig. (2-tailed)		,887	,111	,001	,000	,034	,574	,001	,940	,091	,816	,550	,029	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X3.2	Pearson Correlation	,012	1	,141	-,043	,071	,185*	-,043	,016	-,028	,288**	,260**	,108	,005	,325**
	Sig. (2-tailed)	,887		,106	,625	,417	,034	,627	,852	,753	,001	,003	,219	,959	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X3.3	Pearson Correlation	,139	,141	1	-,087	-,072	,098	,028	,012	,074	,117	,024	,130	,091	,272**
	Sig. (2-tailed)	,111	,106		,323	,411	,261	,751	,890	,402	,181	,784	,137	,299	,002
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X3.4	Pearson Correlation	,279**	-,043	-,087	1	,713**	,376**	,525**	,136	,296**	,177*	,245**	-,157	-,093	,526**
	Sig. (2-tailed)	,001	,625	,323		,000	,000	,000	,121	,001	,042	,005	,073	,289	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X3.5	Pearson Correlation	,299**	,071	-,072	,713**	1	,444**	,471**	,232**	,271**	,290**	,299**	,055	,198*	,669**
	Sig. (2-tailed)	,000	,417	,411	,000		,000	,000	,007	,002	,001	,000	,534	,023	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X3.6	Pearson Correlation	,185*	,185*	,098	,376**	,444**	1	,574**	,135	,298**	,416**	,528**	,203*	,157	,729**
	Sig. (2-tailed)	,034	,034	,261	,000	,000		,000	,123	,001	,000	,000	,019	,072	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X3.7	Pearson Correlation	,049	-,043	,028	,525**	,471**	,574**	1	,216*	,336**	,358**	,362**	-,063	,004	,593**
	Sig. (2-tailed)	,574	,627	,751	,000	,000	,000		,013	,000	,000	,000	,476	,960	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X3.8	Pearson Correlation	,288**	,016	,012	,136	,232**	,135	,216*	1	-,050	,256**	,012	-,009	,400**	,411**
	Sig. (2-tailed)	,001	,852	,890	,121	,007	,123	,013		,567	,003	,895	,916	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X3.9	Pearson Correlation	,007	-,028	,074	,296**	,271**	,298**	,336**	-,050	1	,308**	,321**	,044	-,122	,439**
	Sig. (2-tailed)	,940	,753	,402	,001	,002	,001	,000	,567		,000	,000	,616	,164	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X3.10	Pearson Correlation	,147	,288**	,117	,177*	,290**	,416**	,358**	,256**	,308**	1	,485**	,017	,280**	,653**
	Sig. (2-tailed)	,091	,001	,181	,042	,001	,000	,000	,003	,000		,000	,842	,001	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X3.11	Pearson Correlation	,020	,260**	,024	,245**	,299**	,528**	,362**	,012	,321**	,485**	1	,157	-,021	,588**
	Sig. (2-tailed)	,816	,003	,784	,005	,000	,000	,000	,895	,000	,000		,072	,815	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X3.12	Pearson Correlation	,052	,108	,130	-,157	,055	,203*	-,063	-,009	,044	,017	,157	1	,327**	,308**
	Sig. (2-tailed)	,550	,219	,137	,073	,534	,019	,476	,916	,616	,842	,072		,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
X3.13	Pearson Correlation	,190*	,005	,091	-,093	,198*	,157	,004	,400**	-,122	,280**	-,021	,327**	1	,373**
	Sig. (2-tailed)	,029	,959	,299	,289	,023	,072	,960	,000	,164	,001	,815	,000		,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
KonflikKerja	Pearson Correlation	,428**	,325**	,272**	,526**	,669**	,729**	,593**	,411**	,439**	,653**	,588**	,308**	,373**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132

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

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

d. Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations														KinerjaKarya wan
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	
Y.1	Pearson Correlation	1	.368**	.200*	.196*	.237**	-.042	-.049	.031	.259**	.239**	.147	.284**	.023	.254**	.396**
	Sig. (2-tailed)		.000	.021	.024	.006	.635	.576	.721	.003	.006	.092	.001	.791	.003	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y.2	Pearson Correlation	.368**	1	.540**	.301**	.432**	.100	.344**	.241**	.233**	.079	.184	.224**	.188	.126	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.253	.000	.005	.007	.369	.035	.010	.031	.151	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y.3	Pearson Correlation	.200*	.540**	1	.459**	.425**	.240**	.462**	.402**	.378**	.235**	.011	.148	.237**	.075	.624**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000	.000	.006	.000	.000	.000	.007	.903	.089	.006	.390	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y.4	Pearson Correlation	.196*	.301**	.459**	1	.479**	.209*	.561**	.407**	.286**	.207*	.223**	.211*	.272**	.202*	.644**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.000		.000	.016	.000	.000	.001	.017	.010	.015	.002	.020	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y.5	Pearson Correlation	.237**	.432**	.425**	.479**	1	.383*	.346**	.255**	.302**	.181	.281	.332**	.436**	.412**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.000	.038	.001	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y.6	Pearson Correlation	-.042	.100	.240**	.209*	.383*	1	.221*	.007	.232*	.260**	.241**	.266**	.221*	.269**	.462**
	Sig. (2-tailed)	.635	.253	.006	.016	.000		.011	.939	.008	.003	.005	.002	.011	.002	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y.7	Pearson Correlation	-.049	.344**	.462**	.561**	.346**	.221*	1	.554**	.306**	.222**	.093	.271**	.282**	.143	.621**
	Sig. (2-tailed)	.576	.000	.000	.000	.000	.011		.000	.000	.011	.289	.002	.001	.102	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y.8	Pearson Correlation	.031	.241**	.402**	.407**	.255**	.007	.554**	1	.342**	.250**	.161	.179	.211*	.126	.553**
	Sig. (2-tailed)	.721	.005	.000	.000	.003	.939	.000		.000	.004	.065	.040	.015	.150	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y.9	Pearson Correlation	.259**	.233**	.378**	.286**	.302**	.232**	.306**	.342**	1	.482**	.179	.296**	.197	.141	.603**
	Sig. (2-tailed)	.003	.007	.000	.001	.000	.008	.000	.000		.000	.040	.001	.024	.108	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y.10	Pearson Correlation	.239**	.079	.235**	.207*	.181*	.260**	.222**	.250**	.482**	1	.408**	.251**	.284**	.090	.541**
	Sig. (2-tailed)	.006	.369	.007	.017	.038	.003	.011	.004	.000		.000	.004	.001	.303	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y.11	Pearson Correlation	.147	.184*	.011	.223**	.281**	.241**	.093	.161	.179	.408**	1	.206*	.380**	.299**	.489**
	Sig. (2-tailed)	.092	.035	.903	.010	.001	.005	.289	.065	.040	.000		.018	.000	.001	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y.12	Pearson Correlation	.284**	.224**	.148	.211*	.332**	.266**	.271**	.179	.296**	.251**	.206*	1	.447**	.298**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.089	.015	.000	.002	.002	.040	.001	.004	.018		.000	.001	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y.13	Pearson Correlation	.023	.188*	.237**	.272**	.436**	.221*	.282**	.211*	.197*	.284**	.380**	.447**	1	.350**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.791	.031	.006	.002	.000	.011	.001	.015	.024	.001	.000	.000		.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
Y.14	Pearson Correlation	.254**	.126	.075	.202*	.412**	.269**	.143	.126	.141	.090	.299**	.298**	.350**	1	.479**
	Sig. (2-tailed)	.003	.151	.390	.020	.000	.002	.102	.150	.108	.303	.001	.001	.000		.000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
KinerjaKaryawan	Pearson Correlation	.396**	.558**	.624**	.644**	.697**	.462**	.621**	.553**	.603**	.541**	.489**	.552**	.570**	.479**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas

- a. Hasil uji variabel work life balance

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,719	9

- b. Hasil uji variabel stres kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,896	10

- c. Hasil uji variabel konflik kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,726	13

- d. Hasil uji variabel kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,827	14

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,54846391
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,054
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,077 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,819	5,848		5,783	,000		
	Work Life Balance	,555	,125	,367	4,435	,000	,983	1,018
	Stres Kerja	,016	,065	,021	,254	,800	,955	1,047
	Konflik Kerja	,056	,080	,058	,694	,489	,966	1,035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,307	3,786		,345	,731
	Work Life Balance	-,016	,081	-,018	-,199	,843
	Stres Kerja	,026	,042	,056	,617	,538
	Konflik Kerja	,044	,052	,075	,838	,404

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil Uji Ketepatan Model1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 ^a	,392	,378	2,281

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Work Life Balance, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	429,347	3	143,116	27,510	,000 ^b
	Residual	665,891	128	5,202		
	Total	1095,237	131			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Work Life Balance, Stres Kerja

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	33,819		
	Work Life Balance	,555	,125	,367	4,435	,000
	Stres Kerja	,016	,065	,021	,254	,800
	Konflik Kerja	,056	,080	,058	,694	,489

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	33,819		
	Work Life Balance	,555	,125	,367	4,435	,000
	Stres Kerja	,016	,065	,021	,254	,800
	Konflik Kerja	,056	,080	,058	,694	,489

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup

Data Pribadi

Nama : Elisa Eka Rahmadani
Tempat/tanggal lahir : Karanganyar, 28 November 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Kramat, Kebakkramat, Karanganyar
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
No. HP : 085742778344
Email : elisharahma20@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. TK Aisyiyah BA Nangsri : 2007
2. SD Negeri 3 Kemiri : 2013
3. MTs Negeri 5 Karanganyar : 2016
4. MA Negeri 1 Karanganyar : 2019
5. UIN Raden Mas Said Surakarta : 2023

Lampiran 9 Hasil Cek Plagiasi



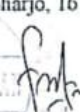
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Pandawa Pucangan Kartasura-Sukoharjo Telp. (0271) 782336 Fax (0271) 782336 Website: iain-surakarta.ac.id.
 - Email: info@iain-surakarta.ac.id

SURAT KETERANGAN TURNITIN

Setelah melakukan tes uji *similarity*, menerangkan bawah mahasiswa di bawah ini:

Nama : Elisa Eka Rahmadani
 NIM : 195211389
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli 1 Karanganyar
 Paper ID : 2143505334
 Date : 15 Januari 2024
 Hasil menunjukkan SIMILARITY INDEX : 25%

Sukoharjo, 16 Januari 2024


 Farah Nilawati, S.Sos.1
 NIK.198906072018102003

LAMPIRAN

Muna_Eka MIS

Source	Similarity Index
epbpti.iain-surakarta.ac.id	13%
idnopen.com	1%
idg.Hudwani@iain-surakarta.ac.id	1%
www.its.ac.id	1%
repository.iain-surakarta.ac.id	1%
Tuliskan ke dalam surat, Pustaka	1%
repository.iain-surakarta.ac.id	1%
idnopen.com	1%
repository.iain-surakarta.ac.id	<1%