



PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KIENRJA KARYAWAN

INFLUENCE OF JOB CONFLICT, JOB STRESS, SATISFACTION WORK, AND WORK LIFE BALANCE AGAINST EMPLOYEE PERFORMANCE

Windri Marvira Rossa¹, Ervin Nora Susanti², Lukmanul Hakim³, Laura Magdalena⁴,
Sri Langgeng Ratnasari⁵, Tumpal Manurung⁶

¹(Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Kepulauan Batam)

²⁻⁵(Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan)

⁶(Magister Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan)

¹e-mail: windrimarv@gmail.com¹, ervin.nora@gmail.com², lukmann14@gmail.com³, laurachese@gmail.com⁴, sarisucahyo@yahoo.com⁵, tumpal@gmail.com⁶

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Excelitas Teknologi Batam. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini berjumlah 63 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Data penelitian ini diolah dengan menggunakan program software SPSS V 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Work-Life Balance (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Work-Life Balance (X4) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kata Kunci: Konflik Kerja, Stress Kerja; Kepuasan Kerja Dan Work Life Balance; Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of work conflict, work stress, job satisfaction and work-life balance on employee performance at PT. Batam Technology Excellence. This type of research is descriptive quantitative with data collection techniques using questionnaires. The population of this study consisted of 63 employees. The sampling technique uses a saturated sampling technique. Data was obtained through distributing questionnaires whose validity and reliability were tested. The method used in this research is Multiple Linear Regression Analysis. This research data was processed using the SPSS V 26 software program. The research results show that Job Conflict (X1) has no significant effect on Employee Performance. Job Stress (X2) has no significant effect on employee performance. Job Satisfaction (X3) has a significant effect on Employee Performance. Work-Life Balance (X4) has no significant effect on employee performance. The results of the F test show that the variables Work Conflict (X1), Job Stress (X2), Job Satisfaction (X3), and Work-Life Balance (X4) simultaneously or together have a significant influence on the Employee Performance variable (Y)

Keywords: Job Conflict; Job Stress; Job Satisfaction and Work Life Balance; Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat, terutama di industri manufaktur. Di kota Batam, banyak industri manufaktur telah berdiri, sehingga perusahaan pada industri ini harus mampu berinovasi untuk mempertahankan keberlangsungan



usaha mereka. Salah satu tantangan utama adalah memperoleh keuntungan maksimal dengan sumber daya yang ada.

Kinerja karyawan dianggap penting karena mencerminkan seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi. Untuk mencapai kinerja karyawan yang positif, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Susanto (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang positif yang diberikan kepada organisasi.

Menurut Mendis & Weerakkody (2017), kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cara tertentu yang mengarahkan ke organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur kualitas seorang karyawan, dan kinerja yang baik dan memiliki daya saing tinggi dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang berusaha untuk tetap meningkatkan eksistensinya dalam persaingan dan mengoptimalkan kinerja karyawannya adalah PT Excelitas Technologies Batam (ETB). PT. ETB merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam industri optoelektronik, khususnya dalam perakitan dan pengujian produk seperti sensor, lampu, dan coil. Semua produk yang dihasilkan dipasarkan di luar negeri (100% ekspor), dan operasional perusahaan ini telah dimulai sejak September 1994. Dengan fokus pada produksi produk optoelektronik dan strategi ekspor mereka, PT. ETB terus berupaya untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi operasional mereka, serta mengoptimalkan kinerja karyawan mereka agar dapat bersaing dengan sukses di pasar global yang kompetitif. Berdasarkan hasil pengamatan dan pengumpulan data awal yang telah dilakukan, ditemukan adanya beberapa indikasi yang menunjukkan sumberdaya manusia PT. ETB belum berfungsi secara optimal yaitu dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan pada PT. ETB Periode 2019-2022

Tahun	Target	Actual
2019	100%	80,12%
2020	100%	90,47%
2021	100%	70,04%
2022	100%	60,99%

Berdasarkan Tabel 1 yang disajikan diatas, terlihat bahwa kinerja karyawan di PT. ETB mengalami fluktuasi selama beberapa tahun terakhir. Kinerja karyawan mencapai puncaknya pada tahun 2020, di mana pencapaian mencapai 90.47% dari target yang ditetapkan. Namun, terjadi penurunan pada tahun-tahun berikutnya. Secara spesifik, terjadi kenaikan kinerja karyawan dari tahun 2019 hingga 2020 sebesar 10.35%, namun kemudian mengalami penurunan signifikan sebesar 20.43% dari tahun 2020 ke tahun 2021, dan penurunan lebih lanjut sebesar 9.05% dari tahun 2021 ke tahun 2022.

Dari analisis ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan di PT. ETB. Salah satu faktor yang mungkin mempengaruhi adalah kurangnya keseimbangan hidup kerja yang diakui oleh Khatri dan Behl (2018). Karyawan mengharapkan adanya pendekatan keseimbangan hidup kerja dari organisasi untuk memastikan kebutuhan mereka terpenuhi, yang dapat berdampak pada kinerja mereka. Faktor lain yang dapat



mempengaruhi kinerja karyawan adalah Konflik Kerja. Konflik sering ditemui di dalam perusahaan dan sering kali sulit untuk diatasi. Konflik kerja terjadi ketika satu pihak individu atau kelompok merasa ditolak atau ditentang oleh pihak lain (Riana, 2018). Konflik sering muncul dalam dunia kerja dapat memicu kondisi-kondisi terjadinya stres. Stres kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2018) bahwa stres kerja adalah perasaan tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Kepuasan kerja juga menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan dan juga berdampak terhadap kinerja karyawan.

Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, kinerja, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno, 2018). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. *Work Life Balance* juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Work life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Seperti kasus yang terjadi di PT. ETB pada dasarnya hampir seluruh karyawan perusahaan memiliki peran ganda seperti menjadi karyawan diperusahaan serta sekaligus menjadi orang tua di rumah, menjadi mahasiswa, menjadi tokoh Masyarakat dan lainnya. Di suatu perusahaan atau organisasi pastinya tidak bisa memisahkan antara Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan kerja dan *Work Life Balance*. Hal tersebut juga menjadi persoalan di PT. ETB khususnya area kerja bagian produksi. Kinerja karyawan memegang peranan penting guna mencapai tujuan perseroan. Kinerja karyawan akan semakin meningkat jika suasana kerja nyaman serta antar karyawan terjalin hubungan yang sangat baik tanpa adanya konflik. Kemudian Stres kerja dengan sendirinya juga akan ikut menurun maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Untuk menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus mampu merespon kebutuhan-kebutuhan karyawan, antara lain kebutuhan secara psikis yakni *Work Life Balance*. Dengan demikian tujuan perusahaan dapat diraih, dan perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. ETB”.

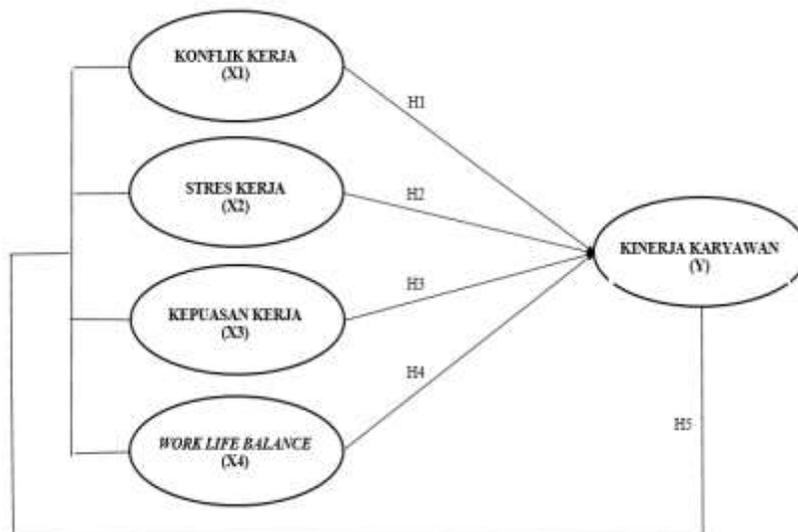
Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. ETB
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. ETB.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. ETB.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. ETB
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Work Life Balance* secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan di PT. ETB



Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah hasil penggabungan relasi antar variabel yang sudah dijelaskan dan disusun berdasarkan beragam teori. Setelah itu, dilakukan analisis yang kritis dan sistematis untuk menghasilkan rangkuman tentang hubungan variabel tersebut, yang kemudian dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono, 2017).



Dari kerangka berpikir diatas, maka didapat hipotesis seperti berikut ini:

H1: Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. ETB

H2: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. ETB

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. ETB.

H4: *Work Life balance* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. ETB

H5: Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Work Life balance* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. ETB

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Metode kuantitatif adalah metode untuk menganalisis data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, menganalisis dan menginterpretasikan data dalam bentuk angka-angka untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. ETB.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ETB yang bekerja di Departemen *Specialy Lighting* bagian *Backline* berjumlah 63 orang. Seluruh populasi dalam penelitian ini diambil sebagai sampel menggunakan Teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi diambil sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu: 1) Metode dokumentasi dimana peneliti mengumpulkan data dari dokumen-dokumen yang relevan



dengan topik penelitian, seperti laporan kinerja, catatan karyawan, atau dokumen internal perusahaan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi yang telah tercatat secara tertulis tentang variabel-variabel yang diteliti. 2) Observasi dimana peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap perilaku atau situasi yang terjadi di lapangan, seperti interaksi antara karyawan di tempat kerja atau kondisi lingkungan kerja. Observasi dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. 3). Kuesioner dimana peneliti menyusun kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan terstruktur untuk disebarakan kepada responden, yaitu karyawan PT. ETB. Kuesioner ini dirancang untuk mengumpulkan data tentang persepsi dan pengalaman karyawan terkait dengan variabel-variabel yang diteliti.

Metode Analisis Data

a. Uji Instrumen:

Dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai bagian dari uji instrumen. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan benar-benar mengukur apa yang diinginkan, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi atau ketetapan instrumen tersebut.

b. Uji Asumsi Klasik:

Penelitian ini menggunakan tiga uji asumsi klasik: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data terdistribusi secara normal. Uji multikolinieritas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat masalah multikolinieritas antara variabel independen. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat perbedaan dalam variasi residual antara berbagai level variabel independen.

c. Analisis Regresi Linier Berganda:

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memahami hubungan antara satu atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Rumus regresi linear adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a= Nilai Konstanta

b1, b2, b3, b4 = koef. regresi model

X1 = Konflik Kerja

X2 = Stres Kerja

X3 = Kepuasan Kerja

X4 = *Work Life Balance*

E = *error term*

d. Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh individu dari setiap variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen dalam model regresi. Dalam konteks ini, uji t membantu menentukan apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Ketentuan pengujian uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (p-value) < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel, maka hipotesis nol ($\beta = 0$) ditolak, dan hipotesis alternatif ($\beta \neq 0$) diterima. Artinya, variabel independen



tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi.

2. Jika nilai signifikansi (p -value) $> 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel, maka hipotesis nol ($\beta = 0$) diterima. Artinya, variabel independen tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi apakah model regresi secara keseluruhan dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Ketentuan pengujian uji F adalah:

1. Jika nilai F hitung $> F$ tabel dan p -value $< 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, model regresi secara keseluruhan memiliki kemampuan yang signifikan untuk memprediksi variabel dependen.
2. Jika nilai F hitung $< F$ tabel atau p -value $> 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima. Artinya, model regresi tidak memiliki kemampuan yang signifikan untuk memprediksi variabel dependen.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah metrik yang digunakan untuk mengukur seberapa baik variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen dalam model regresi. Nilai koefisien determinasi berada dalam rentang antara 0 (nol) hingga 1 (satu).

1. Ketika nilai determinasi (R^2) mendekati 1 (satu), hal itu menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Artinya, persentase variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen dengan tingkat keakuratan yang tinggi.
2. Sebaliknya, ketika nilai determinasi (R^2) mendekati 0 (nol), itu menandakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang lemah dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dengan kata lain, variasi dalam variabel independen tidak dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen secara memadai.

PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel independen (Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Work Life Balance*) serta variabel dependen (Kinerja) telah terbukti valid dalam uji validitas. Nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai korelasi r table = 0,248. Hasil uji reliabilitas didapatkan kesimpulan bahwa instrument reliable karena nilai alpha Cronbach $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan 2 cara, yaitu dengan menggunakan analisis grafik (Histogram dan diagram *Normal P-P Plot Regression Standardized*) dan uji *Kolmogorov Smirnov*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai Exact Sig.(2-tailed) adalah 0,378. Dinyatakan signifikan karena nilai Exact Sig.(2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu $0,378 > 0,05$ (α) artinya dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.



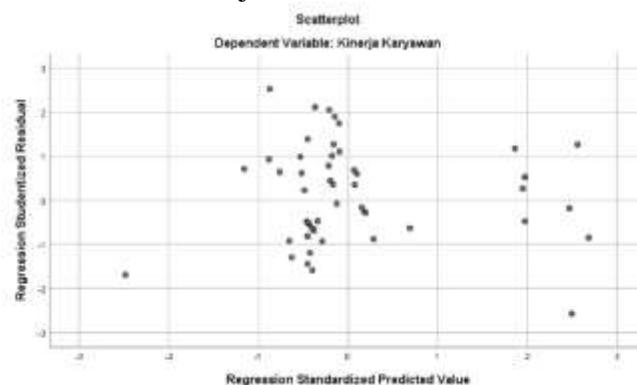
Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil penelitian variabel Konflik Kerja sebagai X1, Stres Kerja sebagai X2, Kepuasan Kerja sebagai X3, dan *Work Life Balance* sebagai X4 memiliki nilai tolerance yang berbeda yaitu 0,127; 0,148; 0,186; dan 0,233 sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas karena variabel independent > 0,1. hasil nilai VIF variabel independen adalah 7,898; 6,758; 5,370; dan 4,299. Dari nilai-nilai tersebut, dapat dinyatakan bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan dalam variasi dari residual (sisa) antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Varians yang tidak konsisten dari residual dapat mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Salah satu cara yang umum digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model adalah dengan melihat pola scatterplot dari model tersebut. Scatterplot menampilkan hubungan antara nilai-nilai prediksi dari model dengan residual yang terkait. Berdasarkan scatterplot yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.046	3.788		1.068	.290
	Konflik Kerja	.211	.291	.096	.726	.471
	Stres Kerja	-.064	.273	-.029	-.235	.815
	Kepuasan Kerja	2.128	.208	1.110	10.227	.000
	Work Life Balance	-.456	.264	-.168	-1.730	.089

Dari Tabel 2 diatas, berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai persamaan yaitu : $Y = 4,046 + 0,211X_1 - 0,064X_2 + 2,128X_3 - 0,456X_4 + e$



Beberapa hal yang dapat diketahui dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,046 berarti jika variabel Konflik Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Work Life Balance (X4) artinya nol (0) maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 4,046.
2. Konflik Kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,211 artinya jika variabel Konflik Kerja (X1) tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan satu poin, variable kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 0,211.
3. Stres Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,064 artinya jika variable Stres Kerja (X2) tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan satu poin, variabel kinerja karyawan akan mengalami menurun -0,064.
4. Variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 2,128 artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X3) tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan satu poin, variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 2,128.
5. Variabel *Work Life Balance* (X4) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,456 artinya jika variabel *Work Life Balance* (X4) tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan satu poin, variabel kinerja karyawan akan mengalami menurun - 0,456.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil pada Tabel 3, maka uji hipotesis variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H1: Nilai t hitung (0,726) lebih kecil dari nilai t tabel (2,002) dan nilai signifikansi (0,271) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis H1 ditolak. Artinya, Konflik Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ETB. Hal ini berbeda dengan temuan dalam penelitian Gabreila (2018), yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado.
- H2: Nilai t hitung (-0,235) lebih kecil dari nilai t tabel (2,002) dan nilai signifikansi (0,815) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis H2 juga ditolak. Artinya, Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ETB. Hal ini bertentangan dengan penelitian Marista (2018), yang menemukan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV).
- H3: Nilai t hitung (10,227) lebih besar dari nilai t tabel (2,002) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis H3 diterima. Artinya, Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ETB. Temuan ini sejalan dengan penelitian Susanto (2019), yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rembaka.
- H4: Nilai t hitung (-1,730) lebih kecil dari nilai t tabel (2,002) dan nilai signifikansi (0,089) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis H4 juga ditolak. Artinya, *Work Life Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ETB. Hasil ini berbeda dengan temuan dalam penelitian Ischevell (2016), yang menemukan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area.



Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.046	3.788		1.068	.290
	Konflik Kerja	.211	.291	.096	.726	.471
	Stres Kerja	-.064	.273	-.029	-.235	.815
	Kepuasan Kerja	2.128	.208	1.110	10.227	.000
	Work Life Balance	-.456	.264	-.168	-1.730	.089

Uji F (Simultan)

Berdasarkan tabel 4, nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, X3, X4 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Selain itu, nilai F hitung sebesar 99,370 juga melebihi nilai F tabel sebesar 2,53. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H5 diterima. Ini berarti Konflik Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan *Work Life Balance* (X4) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ETB. Temuan ini konsisten dengan penelitian Irawan (2022), yang menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4147.999	4	1037.000	99.370	.000 ^b
	Residual	605.271	58	10.436		
	Total	4753.270	62			

Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 5 nilai *Adjusted R square* (R)² sebesar 0,864 menunjukkan bahwa Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Work Life Balance* secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 86,4%. Artinya, sekitar 86,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut. Sementara itu, sekitar 13,6% dari variasi dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.873	.864	3.23043

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

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan pada PT. ETB adalah sebagai berikut:

1. Konflik Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ETB.
2. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ETB.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ETB.
4. *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ETB
5. Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Work Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. ETB.

Saran:

Berikut adalah beberapa saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan:

1. Disarankan agar perusahaan memberikan pengarahan melalui briefing sebelum bekerja dan melakukan evaluasi setelah bekerja kepada setiap karyawan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan memahami pekerjaan mereka dengan baik, sehingga meminimalisir terjadinya kesalahpahaman dan konflik kerja antar karyawan.
2. Perusahaan disarankan untuk memberikan informasi yang lebih detail tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan kepada karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan mereka, sehingga pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik dan meminimalisir stress kerja karyawan.
3. Meningkatkan Kepuasan Kerja, Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan minat mereka serta memberikan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Memberikan fasilitas yang memadai pada karyawan dan penghargaan atas prestasi kerja karyawan.
4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk melakukan monitoring terhadap pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan setiap karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat memastikan bahwa karyawan menggunakan waktu kerja secara efektif, serta meningkatkan efektivitas penggunaan sumber daya organisasi. Kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka juga perlu diperhatikan. Keseimbangan peran dalam bekerja dengan hal lainnya bisa dikelola dengan baik. Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, diharapkan karyawan dapat memberikan kinerja yang baik yang akan memberikan dampak positif bagi keberlangsungan organisasi.



REFERENSI

- Amelia Rahma Iresa, H. N. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang) . *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)/Vol. 23 No. 1 Juni 2015*.
- Ardiansyah, C. A. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 4 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 1214.
- Ardiansyah, C. A. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 4 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi* .
- Arini, K. R. (2015). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru) (*Doctoral Dissertation*, Brawijaya University).
- Audyra, N. K. W. K. I., Sintaasih, D. K., & Rahyuda, A. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sasjam Riri di Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(11), 3985-4014.
- Balaka, M.Y. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Erlangga
- Danuri, P. P., Maisaroh, S., & Prosa, P. G. S. D. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Surabaya.
- Dina. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun Vol. 17, No. 2*, 188.
- Dinna Riana, V. Y. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. *Bhirawa. Vol.3. No.1. Edisi Desember 2016*.
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Alfabeta
- Febriyana, W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kabepe Chakra 2015. *E-Proceeding Of Management : Vol.2, No.3 Desember 2015*.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.



- Herdayati, S. P. (2019). Desain Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data . *Issn 2502-3632 Issn 2356-0304 J. Online Int. Nas. Vol. 7 No. 1, Januari–Juni 2019 Univ. 17 Agustus 1945 Jakarta 53, No. 9.*
- Ischevell Vialara Saina, R. J. (2016). Pengaruh Worklife Balancedan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis.*
- Ischevell Vialara Saina, R. J. (2017). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis.*
- Ivancevich, John M. *Human Resource Management. Eigh Edition.* McGraw-Hill.
- Kusnanto Darmawan, S. I. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Quality Of Work Life Melalui Kepuasan Kerja. *Journal Of Innovation Research And Knowledgevol.3, No.2, Juli 2023, 19.*
- Kusumajati, D. A. (2018). Stres Kerja Karyawan. *Humaniora Vol.1 No.2 Oktober 2010: 792--80.*
- Lolang, E. (2015). Hipotesis Nol Dan Hipotesis Alternatif. *Jurnal Kip -Vol. No. Iii. No. 3.*
- Makbul, M. (2021). *Metode Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian.* Bandung.
- Minarsih, M. M. (2018). Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Cara Mengatasinya. *Dinamika Sains, 2011 - Jurnal.Unpand.Ac.Id.*
- Moehariono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta: Raja Grafindo Persad
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah, Volume 14, No. 1, Januari – Juni 2017, Issn :1829-8419, 66.*
- Rini Rahmawati, N. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *Jurnal Emas Vol 2 Nomor 3 Maret 2021.*
- Safitri, C. L., Wahyu, S., Hana, L., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Jember, U. (2018). Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 2(1), 79–90.*
- Sudaryono. (2014). *Budaya & Perilaku Organisasi, Edisi Pertama.* Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora Vol. 7, No. 1 (2019).*



Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Batam. *Jurnal Ecodemica, Vol. 1 No. 2 September 2017*. Hal. 228.

Warsito, Bambang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: SuryaPena Gemilang.

Wiliandari, Y. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society, Jurnal Jurusan Pendidikan Ips Ekonomi Edisi Xiv, Oktober 2015*.