PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV PABATU TEBING TINGGI

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA	**:**	**SRI WAHYU NINGSIH**
NPM	**:**	**2105160144**
PROGRAM STUDI	**:**	**MANAJEMEN**
KONSENTRASI	**:**	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN

2025

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 22 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SRI WAHYU NINGSIH
NPM : 2105160144
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV PABATU TEBING TINGGI

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I	Penguji II
(Dr. MUTIA ARDA, S.E., M.Si.)	(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua	Sekretaris
(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.)	(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

Dipindai dengan CamScanner

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama	:	**SRI WAHYU NINGSIH**
N.P.M	:	**2105160144**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**PENGARUH KONFLIK KERJA BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV PABATU TEBING TINGGI**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, 2025

Pembimbing Tugas Akhir

(Nugraha Pratama, S.E., M.M.)

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen	**Dekan**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU	**Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**
(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)	**(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.)**

Dipindai dengan CamScanner

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Sri Wahyu Ningsih
NPM : 2105160144
Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Konflik Kerja Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki judul di cover - Perbaiki fenomena di latar belakang	8/1-25	
Bab 2	- tambah sub bab variabel beban kerja	8/1-25	
Bab 3	- Teknik analisis data pakai SPSS	8/1-25	
Bab 4			
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc sidang meja hijau	14/4 '25.	

Medan, Maret 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

sman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Nugraha Pratama, S.E., M.M.)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بسم الله الرحمن الرحيم

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : **Sri Wahyu Ningsih**
NPM : **2105160144**
Program Studi : **Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul " **Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN IV Pabatu"** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain. Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan

Sri Wahyu Ningsih

UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV PABATU TEBING TINGGI

SRI WAHYU NINGSIH

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik kerja, beban kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan Pada PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan Pada PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan Pada PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi. Secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara konflik kerja, beban kerja, dan *work life balance* Terhadap *impulse buying* Pada kinerja karyawan Pada PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi.

Kata Kunci : Konflik Kerja, Beban Kerja, *Work Life Balance*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK CONFLICT, WORK LOAD, AND WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PTPN IV PABATU TEBING TINGGI

SRI WAHYU NINGSIH

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

This study aims to determine how the influence of work conflict, workload, and work life balance on employee performance at PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi both partially and simultaneously. The approach of this study is associative. Partially there is a positive and significant influence between work conflict on employee performance at PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi. Partially there is a positive and significant influence between workload on employee performance at PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi. Partially there is a positive and significant influence between work life balance on employee performance at PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi. Simultaneously there is a significant positive influence between work conflict, workload, and work life balance on impulse buying on employee performance at PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi.
Keywords: Work Conflict, Workload, Work Life Balance, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul "**Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi**". sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Terima kasih kepada Ayahanda Tusimin dan Ibunda tercinta Elvi Fitriyanti yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya tugas akhir ini. Terima kasih sudah menjadi tempatku untuk pulang Ayah dan Ibu.
2. Bapak Rektor Prof. Dr. Agussani, M.AP Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Syaripuddin, S.E., M.Si Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Nugraha Pratama, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan tugas akhir ini.
8. Ibu Linzzy Pratami, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membimbing dan mengajarkan saya ilmu pengetahuan dari dari awal masuk sampai sekarang sehingga penulis dapat sampai di tahap penulisan tugas akhir ini.
10. Segenap Pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mempermudah jalannya pembuatan tugas akhir ini.
11. Terima kasih kepada teman-teman penulis yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan kenagan manis selama dibangku kuliah.

Akhirnya penulis mengharapkan tugas akhir ini bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin

Medan, 2025
Penulis

Sri Wahyu Ningsih
2105160144

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **v**
DAFTAR TABEL ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
BAB 1 PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Identifikasi Masalah 6
1.3. Batasan Masalah 7
1.4. Tujuan Penelitian 8
1.5. Manfaat Penelitian 8
BAB II KAJIAN PUSTAKA **10**
2.1. Landasan Teori 10
2.1.1 Kinerja Karyawan 10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja 10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 11
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan 13
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan 15
2.1.2. Konflik Kerja 17
2.1.2.1. Pengertian Konflik Kerja 17
2.1.2.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Kerja 19
2.1.2.3 Tujuan Dan Manfaat Konflik Kerja 21
2.2.2.4 Indikator Konflik Kerja 23
2.1.3. Beban Kerja 25
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja 25
2.1.3.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja 26
2.1.3.3 Tujuan Dan Manfaat Pengukuran Beban Kerja 28
2.1.3.4 Indikator Beban Kerja 31
2.1.4 *Work Life Balance* 33
2.1.4.1. Pengertian *Work Life Balance* 33

2.1.4.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance* 34
2.1.4.3 Tujuan Dan Manfaat *Work Life Balance* 35
2.1.4.4 Indikator *Work Life Balance* 38
2.2. Kerangka Konseptual 39
2.2.1 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 39
2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 40
2.2.3 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan 40
2.2.4 Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan 41
2.3. Hipotesis 42
BAB III METODE PENELITIAN 43
3.1. Jenis Penelitian 43
3.2. Definisi Operasional 43
3.2.1 Kinerja Karyawan (Y) 43
3.2.2 Konflik Kerja 44
3.2.3 Beban Kerja 44
3.2.4 *Work Life Balance* 45
3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian 45
3.3.1. Tempat Penelitian 45
3.3.2. Waktu Penelitian 45
3.4 Teknik Pengambilan Sampel 46
3.4.1. Populasi 46
3.4.2. Sampel 47
3.5 Teknik Pengumpulan Data 48
3.5.1 Uji Validitas 49
3.5.2 Uji Reliabilitas 52
3.6 Teknik Analisis Data 53
3.6.1 Regresi Linear Berganda 53
3.6.2 Uji Asumsi Klasik 54
3.6.2.1 Uji Normalitis 54
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas 55
3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas 56

3.6.3 Uji Hipotesis 56
3.6.3.1 Uji - t 56
3.6.3.2. Uji F (F-test) 58
3.6.4. Koefisien Determinasi (R-Square) 59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 60
4.1 Hasil Penelitian 60
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian 60
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden 60
4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin 60
4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan 61
4.1.2.3 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja 61
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y) 62
4.1.3.2 Variabel Konflik Kerja (X1) 64
4.1.3.3 Variabel Beban Kerja (X2) 65
4.1.3.4 Variabel *Work Life Balance* (X3) 66
4.2 Analisis Data 67
4.2.1 Uji Asumsi Klasik 67
4.2.1.1 Uji Normalitas 68
4.2.1.2 Uji Multikolinearitas 68
4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas 69
4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda 70
4.2.3 Pengujian Hipotesis 72
4.2.3.1 Uji t (Parsial) 72
4.2.3.2 Uji F (Simultan) 73
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square) 75
4.3 Pembahasan 76
4.3.1 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 76
4.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 77
4.3.3 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan 78
4.3.4 Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan 79
BAB V PENUTUP 80

5.1 Kesimpulan 80
5.2 Saran 80
5.3 Keterbatasan Penelitian 81
DAFTAR PUSTAKA 82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra Riset Kinerja Karyawan……..3
Tabel 1.2 Pra Riset Konflik Kerja…….4
Tabel 1.3 Pra Riset Beban Kerja……4
Tabel 1.4 Pra Riset *Work Life Balance* …….5
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan…….……...42
Tabel 3.2 Indikator Konflik Kerja…….……..42
Tabel 3.3 Indikator Beban Kerja…….……43
Tabel 3.4 Indikator *Work Life Balance*..……..43
Tabel 3.5 Waktu Penelitian……44
Tabel 3.6 Populasi Karyawan PT. Perkebunan Nustantara IV (Persero) Pabatu per 1 April 2024……45
Tabel 3.6 Instrumen Skala Likert……...47
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Konflik Kerja (X1).....49
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Beban Kerja (X2).....50
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel *Work Life Balance* (X3).....50
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y).....50
Tabel 3.11 Uji Realibilitas.....52
Tabel 4.1 Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....59
Tabel 4.2 Data Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....60
Tabel 4.3 Data Identitas Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....60
Tabel 4.4 Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....61
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Konflik Kerja (X1).....63
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel Beban Kerja (X2).....64
Tabel 4.7 Angket Skor Untuk Variabel *Work Life Balance* (X3).....65
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas.....68
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda.....69
Tabel 4.10 Uji T.....71
Tabel 4.11 Uji F.....73
Tabel 4.12 R-Square.....74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian…….....39
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t…….……49
Gambar 3.2 Pengujian Hipotesis F…….……51
Gambar 4.1 Uji Normalitas…….67
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas……69

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pasti ingin membuat karyawan mereka menjadi lebih baik. Oleh karena itu, organisasi selalu berusaha untuk menciptakan kompatibilitas yang tinggi antara karyawan dan organisasi sehingga tidak mengeluarkan biaya yang besar untuk mencari kandidat pengganti dalam organisasi. Menyesuaikan karyawan dengan lingkungan organisasi sehingga mereka menjadi rekanan yang klop adalah kunci keberhasilan organisasi (Asbari et al., 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Setiap karyawan tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan perusahaan, kinerja merupakan usaha yang nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan (Pratama & Pasaribu, 2021). Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Hamali, 2018) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keterlibatan kerja, beban kerja dan budaya organisasi. Menurut (Kasmir, 2018) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keterampilan, keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, motivasi, kepemimpinan, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Sedangkan, menurut (Panggabaean et al., 2019) konflik kerja di pengaruhi oleh kinerja pegawai.

Pengaruh konflik kerja, beban kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk dipahami dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia. Konflik yang tidak diselesaikan dengan baik dapat menyebabkan stress

dan penurunan kinerja karyawan (Farisi et al., 2022). Beban kerja adalah jumlah atau intensitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Ketika beban kerja terlalu banyak atau terlalu berat, karyawan dapat merasa tertekan dan kelelahan. Kelelahan dapat menyebabkan penurunan konsentrasi (Annisa et al., 2023). Jika karyawan tidak dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, mereka dapat mengalami stres berlebihan, kelelahan, dan penurunan kesehatan fisik serta mental. Hal ini berpotensi menyebabkan penurunan kinerja (Gaol et al., 2023).

Ketika konflik kerja dapat dikelola dengan baik, beban kerja disesuaikan dengan kapasitas karyawan, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dijaga, maka karyawan akan lebih termotivasi, lebih puas dengan pekerjaannya, dan lebih produktif. Sebaliknya, jika faktor-faktor ini tidak dikelola dengan baik, maka kinerja karyawan bisa menurun, berpotensi menambah tingkat stres, ketidakhadiran, atau bahkan *turnover* (Gaol et al., 2023).

Konflik kerja adalah ketidak setujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Anggota-anggota organisasi yang mengalami ketidak sepakatan tersebut mencoba untuk menjelaskan duduk persoalan dari pandangan mereka (Henny et al., 2022).

Beban kerja merupakan kemampuan tubuh karyawan untuk menerima pekerjaan yang diberikan oleh perusahaannya. Setiap karyawan tentu memiliki konsekuensi beban kerja dan setiap karyawan dalam suatu perusahaan memiliki

kemampuan dan tingkat beban kerja yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga penentuan beban kerja bagi karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, guna meningkatkan kemampuan (Ananda et al., 2021).

Keseimbangan dalam kehidupan kerja memang menjadi perhatian utama bagi karyawan yang ingin memiliki kualitas hidup yang baik. Dalam hal ini, keseimbangan tercapai bila ada keharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan. *Work-life balance* menjadi hal penting karena peneliti menyoroti bahwa inisiatif kehidupan pekerjaan menawarkan situasi yang seimbang bagi karyawan dan perusahaan (Hada et al., 2020).

PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) Unit Usaha Pabatu memiliki sejarah sebagai berikut : PTPN IV merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perkebunan dan berkedudukan di Sumatera Utara. Perusahaan ini terbentuk pada tahun 1996 berdasarkan PP No. 9 Tahun 1996, tanggal 14 Pebruari 1996.

Berdasarkan pra riset yang dilakukan penulis pada Karyawan bagian sumber daya manusia dan pengolahan PKS sebanyak 20 karyawan pada PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi, dimana hasil pra risetnya sebagai berikut:

Tabel 1.1

Pra Riset Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah anda dapat mencapai target perusahaan?	60%	40%
2	Apakah anda dapat mengatur waktu agar mencapai target Perusahaan?	65%	35%

Sumber : Data Primer Kuisioner (2024)

Berdasarkan hasil pra riset kinerja karyawan, sebagian besar responden

menyatakan bahwa mereka mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, mayoritas juga merasa dapat mengatur waktu mereka dengan baik agar target tersebut dapat tercapai. Hal ini mencerminkan adanya kemampuan dalam manajemen waktu dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian karyawan yang merasa kesulitan dalam mencapai target dan mengatur waktu secara efektif. Kondisi ini menunjukkan perlunya perhatian lebih dari perusahaan untuk memberikan dukungan, pelatihan, atau pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang agar seluruh karyawan dapat bekerja secara optimal dan selaras dengan tujuan organisasi.

Tabel 1.2
Pra Riset Konflik Kerja

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah anda merasa memiliki tujuan dan prioritas yang berbeda dengan rekan kerja?	65%	35%
2	Apakah anda merasa tugas dan tanggung jawab tidak dibagi dengan adil menyebabkan konflik kerja?	55%	45%

Sumber : Data Primer Kuisioner (2024)

Berdasarkan hasil pra riset konflik kerja, mayoritas karyawan merasa bahwa mereka memiliki tujuan dan prioritas yang berbeda dengan rekan kerja, serta merasakan adanya ketidakadilan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab yang dapat memicu konflik. Hal ini mencerminkan bahwa kurangnya keselarasan visi antar individu dalam tim serta ketidakseimbangan beban kerja menjadi faktor utama penyebab terjadinya konflik di lingkungan kerja. Perbedaan tujuan dapat menimbulkan miskomunikasi dan kesalahpahaman, sementara pembagian kerja yang tidak merata dapat memicu rasa ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun komunikasi yang lebih

terbuka, menyelaraskan prioritas tim, serta memastikan pembagian tugas yang adil agar tercipta suasana kerja yang lebih kondusif dan kolaboratif.

Tabel 1.3

Pra Riset Beban Kerja

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah anda merasa beban kerja yang diberikan perusahaan berlebihan?	60%	40%
2	Apakah anda merasa tugas yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan?	60%	40%

Sumber : Data Primer Kuisioner (2024)

Berdasarkan pra riset beban kerja, sebagian besar karyawan merasa bahwa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tergolong berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan mereka. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kapasitas individu dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan, yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja, kesehatan mental, dan motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan merasa terbebani secara berlebihan atau mendapatkan tugas yang tidak sesuai dengan keahlian mereka, produktivitas cenderung menurun dan risiko terjadinya kelelahan kerja meningkat. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem pembagian kerja serta memastikan bahwa setiap tugas diberikan kepada orang yang tepat, sesuai dengan kemampuan dan beban kerja yang seimbang, guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Tabel 1.4

Pra Riset *Work Life Balance*

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah anda bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan ?	65%	35%
2	Apakah anda memiliki peran dan tanggung jawab terhadap Pekerjaan?	60%	40%

Sumber : Data Primer Kuisioner (2024)

Berdasarkan pra riset *work life balance*, sebagian besar karyawan menyatakan bahwa mereka bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan merasa memiliki peran serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan masih dapat menjaga batas antara waktu kerja dan waktu pribadi, serta memiliki kesadaran akan tanggung jawab profesional mereka. Kondisi ini merupakan indikator positif dalam hal keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, karena karyawan yang mampu mematuhi jam kerja dan memiliki rasa tanggung jawab cenderung lebih stabil secara emosional dan lebih produktif. Meski demikian, masih ada sebagian yang belum sepenuhnya merasakan keseimbangan tersebut, sehingga perusahaan tetap perlu memperhatikan kebijakan kerja yang fleksibel serta mendukung karyawan dalam mengelola waktu dan beban kerja mereka secara seimbang.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Pabatu".**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang belum optimal. Hal tersebut dikarenakan hasil kinerja karyawan yang belum memenuhi target perusahaan, tidak memenuhi harapan pekerjaan dan tidak menunjukkan hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi.
2. Konflik kerja yang terjadi di perusahaan, namun tidak diselesaikan dengan baik. Hal tersebut dikarenakan karyawan sering kali memiliki tujuan dan prioritas

yang berbeda. Selain itu, konflik sering muncul ketika karyawan merasa tugas dan tanggung jawab tidak dibagi dengan adil.

3. Beban kerja yang tidak seimbang atau berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja individu. Hal tersebut dikarenakan karyawan sering kali dihadapkan pada beban kerja yang terlalu banyak, yang sulit untuk diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.
4. Makin banyak karyawan yang belum mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, sehingga berpotensi menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

1.3.Batasan Masalah

Ada bayak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi dikarenakan mengingat dan menyadari akan keterbatasan waktu dan tenaga penulis membatasi masalah konflik kerja, beban kerja, *work life balance* dan kinerja karyawan tetap.

1.4.Rumusan Masalah

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi?
4. Apakah konflik kerja, beban kerja dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik kerja, beban kerja dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi.

1.5.Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
    a. Manfaat teoritis untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen konsentrasi sumber daya manusia terutama mengenai ketidak harmonisan dengan rekan kerja, beban kerja, *work life balance* terhadap kinerja karyawan.
    b. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas tentang konflik kerja, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Organisasi/Perusahaan:

      Memberikan wawasan kepada manajemen untuk mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan seperti konflik antar pegawai, beban kerja yang berlebihan, dan *work life balance* yang negatif.

   b. Membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif, dan mendukung kesejahteraan karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Pratama & Sitepu, 2024). Kesedian dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Bahagia et al., 2024). Kinerja merupakan perilaku nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Handayani & Arda, 2024).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Pratama et al., 2024). Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Handayani & Daulay, 2020).

Kinerja karyawan adalah ukuran atau penilaian terhadap sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Kurnia & Daulay, 2021). Selain itu, kinerja karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Manurung & Tanjung, 2021).

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang memiliki standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Neksen et al., 2021). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Nurhasanah et al., 2022).

Kinerja karyawan yang baik sangat penting untuk kesuksesan organisasi. Karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi dapat memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, peningkatan laba, kepuasan pelanggan, dan inovasi dalam produk atau layanan yang ditawarkan (Daulay & Kurnia, 2021). Oleh karena itu, organisasi harus memiliki sistem yang baik untuk mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan, baik melalui pelatihan, pemberian umpan balik, maupun penghargaan bagi karyawan yang berprestasi (Daulay & Handayani, 2021).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan karyawan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Hamali, 2018) menyatakan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Keterlibatan Kerja

   Keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kinerja kerja seseorang.

2. Beban Kerja

   Beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Semakin banyak beban kerja yang diemban oleh karyawan akan semakin meningkatkan kinerja bagi karyawan.

3. Budaya Organisasi

   Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan didalam kehidupan kerja sehari-hari.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2018) yaitu :

1. Keterampilan dan keahlian, keterampilan adalah sesuatu yang di pelajari dengan teratur hingga akhirnya menjadi panadai atau ahli dibidang yang dipelajari tersebut. Keahlian ialah suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran.
2. Pengetahuan, adalah berbagai gejala yang di temui dan di peroleh manusia melalui pengamatan akal.
3. Rancangan kerja, adalah bagian dari proses sedain pekerjaan (job desain) yang memperhatikan operasi kerja yang sebenarnya.
4. Motivasi kerja, adalah kemajuan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada dari

dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan social dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

5. Kepemimpinan, adalah rangkaian aktivitas penataan berupa kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu.
6. Motivasi, adalah tingkat kesenangan yang di rasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.
7. Loyalitas, sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja.
8. Komitmen, adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut
9. Disiplin kerja, adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja menurut (Kasmir, 2018) merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagaimana SDM dipandang dan diperlakukan didalam perusahaan tersebut. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu dan bagaimana mengerjakannya. Manfaat dari penilaian kinerja menurut (Hamali, 2018), yaitu sebagai berikut:

1. Penyesuaian Kompensasi

   Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyelesaikan ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.

2. Keputusan penempatan

   Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

3. Perlatihan dan Pengembangan

   Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4. Perencanaan dan Pengembangan

   Karir Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

5. Perbaikan Kinerja

   Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

6. Evaluasi Proses Staffing

   Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

7. Definisi Proses Karyawan

   Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

8. Kesempatan Kerja yang Adil

   Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif

9. Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal

   Kadang-kadang kinrja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

10. Posisi Tawar

    Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

Berdasarkan definisi yang dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah system formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah ukuran atau kriteria yang digunakan untuk menilai seberapa baik karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun indikator kinerja menurut (Hamali, 2018) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

   Kualitas (mutu) merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

   Kuantitas (jumlah) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk uang, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang di selesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

   Waktu (jangka waktu) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Penekanan biaya

   Penekanan biaya artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

   Pengawasan artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

   Hubungan antar karyawan maksudnya dalma hubungan ini di ukut apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan peranan saling menghargai niat baik dan kerja sama anatara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Menurut (Lestari, 2023) variable kinerja dapat di ukur dengan menggunakan indicator :

1. Kesetiaan adalah ketulusan, tidak melanggar janji atau berkhianat, perjuangan dan anugerah, serta mempertahankan kesepakatan dan menjaga janji.

2. Prestasi, merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan.
3. Kejujuran, adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenar-benarnya tidak berbohong atau berkata hal-hal yang menyalahi apa yang terjadi (fakta).
4. Kerjasama, adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok social untuk mencapai tujuan bersama.
5. Prakarsa, adalah upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh sesorang.
6. Kecakapan, adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
7. Tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

Indikator kinerja karyawan sangat beragam dan dapat disesuaikan dengan jenis pekerjaan, peran, dan tujuan organisasi. Pengukuran kinerja menggunakan indikator ini memungkinkan manajemen untuk secara objektif mengevaluasi kontribusi karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta merencanakan pengembangan karir dan pembinaan yang tepat bagi setiap individu.

2.1.2. Konflik Kerja

2.1.2.1. Pengertian Konflik Kerja

Konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi (Astuti et al.,

2021). Konflik kerja adalah suatu perbedaan pendapat, ketidaksepakatan, atau pertentangan yang terjadi antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang muncul karena perbedaan tujuan, nilai, persepsi, atau kepentingan (Daulay & Marlina, 2019).

Persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustasi jika tidak dapat diselesaikan. Dari ketiga definisi diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa konflik merupakan ketidaksesuain antara dua belah pihak atau lebih karena adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan tentang perbedaan tujuan dan nilai (Hayati, 2022).

Konflik kerja adalah perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu (Hidayat et al., 2019).

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian dua orang atau lebih anggota atau kelompok- kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya- sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan nilai dan persepsi (Panggabean et al., 2019).

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan adanya ketidakcocokan suatu kondisi yang dialami oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, status, sikap, penilaian, atau pandangan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

2.1.2.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Kerja

Menurut (Darsana, 2023) faktor-faktor penyebab timbulnya konflik dipadatkan ke dalam tiga kategori umum, yaitu :

1. Masalah komunikasi

   Pertukaran informasi merupakan hambatan komunikasi dan kondisi potensial yang menimbulkan konflik.

2. Masalah struktur

   Kelompok-kelompok dalam organisasi memiliki tujuan yang beragam. Ketika kelompok-kelompok dalam sebuah organisasi mengejar tujuan beragam, peluang terjadinya konflik pun meningkat.

3. Masalah pribadi

   Dalam masalah ini meliputi kepribadian seperti, emosi dan nilai-nilai yang berbeda dapat menjelaskan munculnya konflik.

Sedangkan menurut (Ajabar, 2020) faktor-faktor penyebab timbulnya konflik kerja yaitu sebagai berikut:

1. Perbedaan Tujuan dan Kepentingan

   Perbedaan dalam tujuan individu atau kelompok di dalam organisasi sering kali menjadi pemicu konflik. Misalnya, jika tujuan pribadi seorang karyawan tidak sejalan dengan tujuan tim atau perusahaan, ketegangan dapat muncul. Hal ini bisa terjadi pada tingkat individu (misalnya, tujuan karir pribadi yang berbeda) atau pada tingkat kelompok (misalnya, tim yang memiliki prioritas yang berbeda).

2. Perbedaan Gaya Komunikasi

   Komunikasi yang buruk atau perbedaan cara dalam berkomunikasi dapat menyebabkan kesalahpahaman, yang akhirnya berkembang menjadi konflik. Misalnya, seorang karyawan yang terbiasa dengan komunikasi langsung mungkin merasa frustrasi dengan rekan kerja yang lebih suka menggunakan pendekatan yang lebih hati-hati atau tidak langsung. Ketidakjelasan dalam menyampaikan instruksi atau informasi juga bisa menyebabkan ketegangan.

3. Perbedaan Nilai dan Kepercayaan

   Nilai dan kepercayaan yang berbeda antara individu atau kelompok bisa menjadi sumber konflik yang signifikan. Misalnya, perbedaan pandangan tentang etika kerja, cara menyelesaikan masalah, atau cara berinteraksi dengan rekan kerja dapat menimbulkan ketegangan. Konflik jenis ini sering terjadi dalam lingkungan kerja yang beragam budaya atau antar generasi.

4. Persaingan Antar Individu atau Tim

   Persaingan untuk mendapatkan penghargaan, promosi, atau pengakuan dapat memicu konflik antara karyawan. Misalnya, jika dua karyawan atau dua tim berkompetisi untuk proyek yang sama atau sumber daya yang terbatas, mereka mungkin terlibat dalam perselisihan. Persaingan yang berlebihan dapat memperburuk hubungan antar individu dan menciptakan atmosfer kerja yang tidak sehat.

5. Perbedaan Peran dan Tanggung Jawab

   Ketidakjelasan mengenai peran dan tanggung jawab dapat menimbulkan kebingungan dan konflik di tempat kerja. Jika karyawan merasa bahwa tanggung jawab mereka tidak jelas atau terlalu berat, atau jika ada tumpang

tindih dalam tugas antara individu atau tim, hal ini bisa menyebabkan ketegangan. Misalnya, dua karyawan yang merasa tugas mereka saling bertabrakan atau ada yang merasa beban kerja lebih banyak bisa menimbulkan konflik.

Mengidentifikasi faktor-faktor penyebab konflik ini sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola dan mencegah dampak negatif yang dapat ditimbulkan. Dengan pengelolaan yang tepat, konflik dapat diarahkan menjadi peluang untuk perbaikan dan inovasi, bukan menjadi hambatan yang merugikan.

2.1.2.3 Tujuan Dan Manfaat Konflik Kerja

Meskipun konflik kerja sering dianggap sebagai hal negatif, sebenarnya konflik yang dikelola dengan baik memiliki tujuan dan manfaat yang signifikan bagi individu dan organisasi. Menurut (Darsana, 2023) tujuan konflik kerja yaitu:

1. Meningkatkan Pemahaman dan Klarifikasi

   Konflik dapat membantu mengidentifikasi perbedaan pendapat atau ketidakjelasan dalam tugas, peran, atau tujuan. Ini memberi kesempatan untuk melakukan klarifikasi dan menyusun pemahaman yang lebih jelas antar individu atau tim.

2. Mendorong Perubahan dan Inovasi

   Konflik sering kali muncul akibat ketidakpuasan terhadap cara kerja yang ada. Ketika konflik dikelola dengan baik, itu dapat mendorong perbaikan proses, pencarian solusi baru, dan inovasi dalam cara kerja atau produk yang dihasilkan.

3. Meningkatkan Komunikasi

   Konflik yang terjadi dapat membuka saluran komunikasi yang sebelumnya tertutup atau tidak efektif. Dengan adanya diskusi terbuka, organisasi dapat memperbaiki komunikasi antar individu atau departemen.

4. Mendorong Pertumbuhan Pribadi dan Profesional

   Konflik bisa menjadi kesempatan bagi individu untuk mengembangkan keterampilan interpersonal, seperti keterampilan negosiasi, penyelesaian masalah, dan manajemen emosi. Ini juga memungkinkan orang untuk belajar bekerja dengan cara yang lebih efektif dalam kelompok yang beragam.

Menurut (Darsana, 2023) manfaat konflik kerja adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Kinerja Organisasi

   Konflik yang diselesaikan dengan baik dapat mengarah pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja. Ketika masalah diidentifikasi dan diselesaikan, organisasi dapat bekerja lebih optimal, dengan sistem yang lebih baik dan lebih banyak kolaborasi.

2. Peningkatan Kreativitas dan Solusi Baru

   Ketika orang yang berbeda pandangan atau pendekatan terlibat dalam sebuah konflik, mereka cenderung mencari solusi yang lebih kreatif dan inovatif. Konflik dapat memicu pemikiran kritis yang dapat menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi.

3. Peningkatan Kepuasan Kerja

   Konflik yang dikelola dengan baik dapat menghasilkan kesepakatan yang menguntungkan semua pihak, yang pada gilirannya dapat meningkatkan

kepuasan kerja. Karyawan merasa bahwa masalah mereka didengarkan dan diberi solusi yang adil, meningkatkan rasa keterlibatan dan loyalitas.

4. Memperkuat Hubungan Kerja

   Konflik yang diselesaikan dengan cara yang konstruktif dapat mempererat hubungan antar rekan kerja. Penyelesaian masalah yang efektif menunjukkan kemampuan untuk bekerja sama meskipun ada perbedaan, yang membangun rasa saling menghormati dan kepercayaan.

5. Meningkatkan Keputusan Manajerial

   Konflik memberi kesempatan kepada manajer untuk mengevaluasi kebijakan, prosedur, dan keputusan yang ada. Terkadang, konflik muncul sebagai reaksi terhadap kebijakan yang tidak tepat atau ketidakadilan dalam pengambilan keputusan, memberikan masukan yang berharga bagi perbaikan kebijakan manajerial.

Konflik kerja, meskipun berpotensi menyebabkan ketegangan, jika dikelola dengan tepat, dapat memberikan manfaat besar dalam hal peningkatan kinerja, komunikasi, kreativitas, dan hubungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki mekanisme untuk menangani konflik secara konstruktif agar tujuan dan manfaat konflik dapat tercapai dengan maksimal.

2.2.2.4 Indikator Konflik Kerja

Menurut (Ajabar, 2020) yang menjadi indikator indikator didalam konflik kerja adalah :

1. Perbedaan Pendapat (Kontroversi)

   Perdebatan adalah hal atau keadaan dimana tersejadinya percekcokan yang dapat menimbulkan perselisihan diantara para karyawan

2. Lelah Secara Mental Dalam Bekerja.

   Beban berlebih yang didapat tempat kerja menjadi pemicu kelelahan dalam berkerja. Dalam posisi ini, karyawan akan sensitif dengan lingkungan sekitarnya. Pada posisi ini karyawan akan cepat marah, keadaan emosionalnya menjadi tidak stabil.

3. Ketegangan Masalah Pribadi.

   Ketegangan yang dialami oleh para karyawan baik yang didapat dari internal perusahaan maupun dari ekstrenal perusahaan akan mempengaruhi psi- kologi karyawan sehingga akan sensitif dalam berkomuikasi dengan karyawan lainnya.

Sedangkan menurut (Nanang, 2017) yang menjadi indikator didalam konflik kerja adalah :

1. Penurunan Kinerja Karyawan

   Salah satu indikator utama dari konflik kerja adalah penurunan kinerja karyawan. Ketika ada konflik, karyawan mungkin merasa stres, tertekan, atau kurang termotivasi untuk melakukan tugas mereka dengan baik. Penurunan kualitas pekerjaan, ketidaktepatan waktu, atau kurangnya perhatian terhadap detail dapat menjadi tanda bahwa ada masalah yang perlu segera diatasi.

2. Ketidakhadiran atau Tingginya Absen

   Karyawan yang terlibat dalam konflik kerja seringkali menunjukkan tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi. Mereka mungkin sengaja menghindari tempat kerja karena merasa tidak nyaman atau tertekan akibat ketegangan yang ada. Tingginya tingkat absensi atau penundaan dalam kehadiran bisa menjadi indikator adanya konflik yang mempengaruhi semangat kerja.

3. Tingkat Perputaran Karyawan (Turnover) Tinggi

   Konflik yang tidak terselesaikan dengan baik dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas dan akhirnya meninggalkan perusahaan. Tingkat turnover yang tinggi, terutama di departemen atau tim tertentu, bisa menjadi indikasi adanya masalah internal yang terkait dengan konflik kerja.

4. Komunikasi yang Tidak Efektif

   Konflik kerja seringkali menyebabkan terjadinya gangguan dalam komunikasi antara rekan kerja atau antar tim. Jika komunikasi mulai terputus, tidak jelas, atau hanya terbatas pada interaksi formal, ini bisa menjadi indikator adanya konflik. Karyawan mungkin enggan berbicara atau berbagi informasi penting, yang dapat menghambat kolaborasi dan produktivitas.

2.1.3. Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu keadaan dari pekerjaan dengan beberapa rincian tugasnya yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Selanjutnya beban kerja dikategorikan menjadi dua, yaitu beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif adalah beban kerja yang ditimbulkan akibat pekerjaan yag diberikan terlalu banyak atau pun terlalu sedikit. Sedangkan beban kerja kualitatif adalah beban kerja yang terjadi ketika karyawan tidak mampu untuk melakukan pekerjaannya ataupun tidak menggunakan kemampuan dan keterampilannya untuk melakukan pekerjaannya tersebut (Ali et al., 2022).

Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Kemampuan kerja setiap manusia bersifat

mental dan fisik sehingga setiap individu memiliki tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Jika kemampuan seorang karyawan lebih tinggi dari pekerjaan yang diberikan, maka akan timbul perasaan bosan, sedangkan jika kemampuan karyawan lebih rendah dari pekerjaan yang diberikan, maka akan tibul rasa lelah yang berlebih (Nasution et al., 2023).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Tanjung & Rachmalia, 2019). Beban kerja sebagai kombinasi antara keberadaan sumber daya dari sistem operasi, tuntutan kerjaan, dan kemampuan kerja. Beban kerja adalah volume atau jumlah pekerjaan yang dimiliki dari seorang karyawan (Zetli, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan volume atau jumlah pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Beban kerja merupakan tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor - faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Tanjung & Rachmalia, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal

   Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja.. seperti:

a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan

pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Sedangkan menurut (Firjatullah et al., 2023) faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Jumlah Tugas atau Pekerjaan yang Diberikan

   Jumlah tugas yang diberikan kepada seorang karyawan merupakan faktor utama yang mempengaruhi beban kerja. Semakin banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan. Jika tugas melebihi kapasitas karyawan atau waktu yang tersedia, ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas pekerjaan.

2. Kompleksitas Tugas

   Beban kerja tidak hanya bergantung pada jumlah tugas, tetapi juga pada tingkat kesulitan atau kompleksitas tugas yang diberikan. Tugas yang memerlukan keterampilan atau pemikiran yang mendalam, analisis yang rumit, atau pemecahan masalah yang kompleks akan memberikan beban kerja yang lebih besar dibandingkan dengan tugas yang lebih sederhana. Semakin tinggi tingkat kesulitan, semakin banyak waktu dan energi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

3. Ketersediaan Sumber Daya

   Ketersediaan sumber daya yang cukup, baik itu alat, teknologi, atau staf pendukung, dapat mempengaruhi beban kerja karyawan. Jika sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas terbatas atau tidak memadai, karyawan akan merasa terbebani dengan pekerjaan yang lebih berat. Misalnya, kurangnya perangkat teknologi yang efisien atau staf yang kurang dapat membuat pekerjaan lebih sulit dan mempengaruhi produktivitas.

2.1.3.3 Tujuan Dan Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja adalah proses untuk mengevaluasi jumlah pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh seorang individu atau kelompok dalam suatu periode waktu tertentu. Tujuan dan manfaat dari pengukuran beban kerja sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia dan efisiensi organisasi. Menurut (Tanjung & Rachmalia, 2019) tujuan Pengukuran beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Menilai Keseimbangan Beban Kerja

   Pengukuran beban kerja bertujuan untuk memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan atau tim seimbang dan sesuai dengan kapasitas mereka. Tujuan ini membantu dalam menghindari beban kerja yang terlalu berat (*overload*) atau terlalu ringan (*underload*).

2. Meningkatkan Efisiensi Kerja

   Dengan mengukur beban kerja, manajemen dapat mengidentifikasi area-area di mana proses kerja dapat diperbaiki atau disederhanakan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dalam organisasi.

3. Menentukan Kebutuhan Sumber Daya

   Pengukuran beban kerja membantu dalam menentukan apakah jumlah tenaga kerja yang ada sudah cukup atau jika diperlukan penambahan tenaga kerja atau sumber daya lain untuk mendukung penyelesaian pekerjaan dengan optimal.

4. Mengoptimalkan Pembagian Tugas

   Salah satu tujuan pengukuran beban kerja adalah untuk memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dibagi secara adil dan merata antar individu atau tim, berdasarkan kemampuan dan ketersediaan sumber daya.

5. Menilai Kinerja dan Produktivitas

   Pengukuran beban kerja juga digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Ini bisa menjadi dasar untuk memberikan umpan balik, pelatihan, atau penghargaan terkait produktivitas mereka.

6. Mencegah Kejenuhan atau Stres Kerja

   Salah satu tujuan utama pengukuran beban kerja adalah untuk mencegah karyawan mengalami kelebihan beban kerja yang bisa menyebabkan stres atau

burnout. Dengan mengetahui tingkat beban kerja, manajemen dapat melakukan penyesuaian yang diperlukan.

Menurut (Tanjung & Rachmalia, 2019) manfaat Pengukuran beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan

   Dengan mengetahui beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan, organisasi dapat mencegah kejenuhan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

2. Pengelolaan Sumber Daya yang Lebih Baik

   Pengukuran beban kerja membantu manajemen untuk mengalokasikan sumber daya, baik manusia maupun material, dengan lebih tepat. Ini meminimalkan pemborosan sumber daya dan memastikan mereka digunakan secara efisien.

3. Peningkatan Produktivitas Organisasi

   Dengan pengukuran yang tepat, organisasi dapat memaksimalkan potensi karyawan dan tim, menghindari kelebihan beban atau kekurangan beban yang dapat menghambat produktivitas. Ini membantu mencapai hasil yang lebih baik dalam jangka panjang.

4. Dasar untuk Penilaian Kinerja yang Objektif

   Pengukuran beban kerja memberikan data yang dapat digunakan sebagai dasar untuk penilaian kinerja yang lebih objektif. Dengan mengetahui seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, penilaian kinerja menjadi lebih transparan dan adil.

5. Perencanaan Pengembangan Organisasi

   Informasi yang diperoleh dari pengukuran beban kerja dapat membantu dalam merencanakan pengembangan organisasi, seperti merencanakan kebutuhan pelatihan, pengembangan karir, atau penataan ulang struktur organisasi.

6. Penghindaran Konflik Antar Karyawan

   Ketidakadilan dalam pembagian beban kerja sering kali menjadi sumber konflik di tempat kerja. Dengan pengukuran yang tepat, beban kerja dapat dibagi lebih adil, sehingga meminimalkan potensi konflik antar karyawan.

Pengukuran beban kerja adalah alat yang penting untuk meningkatkan efisiensi organisasi, kesejahteraan karyawan, dan pengelolaan sumber daya yang lebih baik. Dengan pengukuran yang tepat, organisasi dapat menghindari masalah seperti stres, burnout, atau konflik antar karyawan, serta meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

2.1.3.4 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja digunakan untuk mengukur sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan atau tim sesuai dengan kapasitas dan sumber daya yang tersedia. Indikator ini membantu dalam menilai apakah beban kerja yang ada terlalu ringan, seimbang, atau bahkan terlalu berat. Menurut (Ajabar, 2021) indikator dalam beban kerja yaitu :

1. Target yang harus di capai.

   Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

2. Kondisi pekerjaan.

   Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

3. Standar Pekerjaan.

   Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselsaikan dalam jangka waktu tertentu. Standart pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standart pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

Menurut (Zetli, 2019) indikator dalam beban kerja yaitu :

1. Jumlah Tugas atau Pekerjaan

   Mengukur jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

2. Waktu yang Dihabiskan untuk Pekerjaan

   Mengukur waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

3. Tingkat Kesulitan Pekerjaan

   Mengukur kompleksitas dan tingkat kesulitan tugas yang diberikan kepada karyawan.

4. Kualitas Pekerjaan

   Mengukur kualitas output atau hasil pekerjaan yang dilakukan dalam kaitannya dengan beban kerja.

Indikator beban kerja penting untuk menilai apakah seorang karyawan atau tim diberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka dan apakah beban kerja tersebut seimbang dengan sumber daya yang tersedia.

2.1.4 *Work Life Balance*

2.1.4.1. Pengertian *Work Life Balance*

Keseimbangan kehidupan merupakan cara kerja dengan tidak mengabaikan aspek kehidupan kerja, kehidupan pribadi, kehidupan keluarga, kehidupan spiritual dan sosial. Untuk meraih keseimbangan kehidupan bisa jadi terlihat susah. Keseimbangan kehidupan dapat dimiliki seseorang ketika dirinya merasa cukup waktu dan tenaga untuk melakukan semua aspek dalam hidupnya (Hariansyah et al., 2023). Hal ini berarti perlu keterampilan dalam membagi waktu agar seseorang dapat memiliki keseimbangan kehidupan yang baik. Apabila seseorang memiliki keseimbangan kehidupan yang baik maka kemampuan dalam dirinya juga akan terlatih. Tentunya hal ini memberikan dampak baik bagi kesejahteraan, kebahagiaan dan pertumbuhan diri yang baik (Lukmiati et al., 2020).

Work Life Balance adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya. Dalam rangka melindungi kualitas

serta komitmen karyawan yang dituntut untuk menggapai target yang diberikan, banyak perusahaan yang saat ini menjalankan program *work life balance* (Masrul, 2023).

Work life balance merupakan keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan kebutuhan pribadi seseorang. *Work life balance* ialah bentuk keseimbangan peran dan tanggung jawab dalam bekerja tanpa mengabaikan aspek lain di kehidupannya (Pratiwi & Silvianita, 2020). *Work life balance* adalah perkembangan dari keseimbangan yang sempurna antara panggilan pribadi di samping kehidupan pribadi mereka dengan pekerjaan di Perusahaan (Saifullah, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa w*ork-life balance* adalah keadaan di mana seseorang dapat membagi waktu dan energi antara pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi dengan seimbang.

2.1.4.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Di tempat kerja, perusahaan yang mendukung *work-life balance* cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih baik, karena karyawan merasa dihargai dan tidak terbebani oleh jam kerja yang berlebihan. Menurut (Masrul, 2023) faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor individu, berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja karyawan yang mencakup hal kepribadian, kesejahteraan dan pengelolaan emosional karyawan.
2. Faktor organisasi, berkaitan dengan organisasi atau perusahaan yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja diantara individu karyawan yang mencakup dalam hal pengaturan kerja yang fleksibel, kebijakan dan

program keseimbangan kehidupan kerja, dukungan kerja, stress kerja, teknologi.

3. Faktor sosial, berkaitan dengan persepsi keseimbangan kehidupan kerja antara individu dijelaskan dalam hal tanggung jawab pengasuhan anak, keluarga & dukungan sosial bersama dengan faktor sosial lainnya.
4. Faktor lainnya, berkaitan dengan faktor-faktor di luar faktor individu, organisasi dan masyarakat. Faktor-faktor tersebut diantaranya, usia, jenis kelamin, status pernikahan, status orangtua, pengalaman, level karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga

Sedangkan menurut (Wijayanto et al., 2022) faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Waktu, tentang cakupan banyaknya waktu yang dihabiskan ditempat kerja atau lama waktu di tempat kerja.
2. Jadwal, atau serangkaian rencana kegiatan yang dimiliki karyawan di luar maupun di dalam lingkup pekerjaan untuk diselesaikan.
3. Kelelahan, kondisi di mana berkurangnya kapasitas yang dimiliki seseorang untuk bekerja dan mengurangi efisiensi prestasi kerja dengan disertai perasaan letih.

2.1.4.3 Tujuan Dan Manfaat *Work Life Balance*

Tujuan dan Manfaat *Work-Life Balance* sangat penting untuk menjaga kesejahteraan seseorang dalam kehidupan pribadi dan profesional. Menurut (Masrul, 2023) tujuan *Work-Life Balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Mencapai Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi

   Tujuan utama dari *work-life balance* adalah membantu individu mencapai keseimbangan antara kewajiban pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga keduanya dapat berjalan dengan baik tanpa saling mengganggu.

2. Meningkatkan Kualitas Hidup

   Work-life balance bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang dengan memberikan waktu yang cukup untuk relaksasi, keluarga, dan kegiatan pribadi, yang dapat mengurangi tekanan hidup.

3. Mencapai Kepuasan Kerja dan Kehidupan

   Salah satu tujuan penting adalah agar individu merasa puas tidak hanya dengan pekerjaan mereka, tetapi juga dengan kehidupan pribadi mereka, sehingga dapat mengurangi perasaan tertekan atau terjebak dalam rutinitas.

4. Meningkatkan Kesehatan Mental dan Fisik

   Dengan memastikan ada waktu untuk beristirahat dan merawat diri, tujuan *work-life balance* adalah menjaga kesehatan fisik dan mental, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan.

5. Mencegah Burnout atau Kelelahan Kerja

   Tujuan lainnya adalah untuk mencegah *burnout*, yang bisa terjadi jika seseorang terlalu fokus pada pekerjaan tanpa memberikan waktu untuk diri sendiri atau orang lain.

Menurut (Sukmara, 2023) manfaat *Work-Life Balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kesejahteraan Fisik dan Mental

   Work-life balance membantu mengurangi stres, kecemasan, dan kelelahan. Waktu untuk beristirahat dan bersosialisasi memungkinkan tubuh dan pikiran untuk pulih dan merasa lebih segar.

2. Meningkatkan Produktivitas

   Ketika seseorang memiliki waktu yang cukup untuk bersantai dan menikmati kehidupan pribadi, mereka akan lebih fokus dan produktif saat bekerja, karena mereka merasa lebih termotivasi dan tidak kelelahan.

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja

   Dengan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seseorang cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

4. Mencegah Stres dan Burnout

   Salah satu manfaat utama adalah pencegahan terhadap stres dan burnout, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kualitas hidup seseorang.

5. Memperkuat Hubungan Pribadi

   Work-life balance memberikan waktu untuk berkumpul dengan keluarga, teman, dan orang-orang terdekat, yang dapat memperkuat hubungan sosial dan memberikan dukungan emosional.

Work-life balance tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi organisasi dan masyarakat secara keseluruhan, karena menciptakan lingkungan yang lebih sehat, produktif, dan bahagia.

2.1.4.4 Indikator *Work Life Balance*

Indikator *Work-Life Balance* adalah tanda atau ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang berhasil mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut (Masrul, 2023) menyatakan bahwa indikator *Work-Life Balance* adalah sebagai berikut:

1. *Time balance*, mengacu pada waktu yang setara yang diberikan untuk pekerjaan dan peran keluarga.
2. *Involvement balance*, mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis yang setara dalam peran pekerjaan dan keluarga.
3. *Satisfaction balance*, mengacu pada tingkat kepuasan yang setara dalam peran pekerjaan dan keluarga.

Sedangkan menurut (Wijayanto et al., 2022) menyatakan bahwa indikator *Work-Life Balance* adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan dalam Kehidupan Pribadi dan Pekerjaan

   Tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Jika seseorang merasa puas dengan kedua aspek ini, maka mereka kemungkinan telah mencapai keseimbangan yang sehat.
2. Tingkat Stres dan Kesehatan Mental

   Tingkat stres yang dirasakan dan kesehatan mental secara keseluruhan. Orang yang mengalami work-life balance yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan lebih mampu mengelola tekanan.

3. Jumlah Waktu untuk Kehidupan Pribadi

   Seberapa banyak waktu yang dapat dialokasikan untuk kehidupan pribadi, seperti keluarga, teman, hobi, atau istirahat. Semakin banyak waktu pribadi yang tersedia, semakin baik keseimbangan yang dicapai.

2.2.Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Konflik kerja dapat memiliki dampak yang sangat beragam terhadap kinerja karyawan, tergantung pada bagaimana konflik tersebut ditangani. Konflik yang tidak terselesaikan dengan baik dapat merusak semangat kerja, mengurangi produktivitas, dan meningkatkan stress. Sebaliknya, konflik yang dikelola dengan cara yang konstruktif dapat mendorong inovasi, memperbaiki komunikasi, dan meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan (Panggabean et al., 2019).

Jika dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, konflik dapat merusak produktivitas, memengaruhi kesejahteraan karyawan, dan memperburuk hubungan kerja. Namun, jika konflik dikelola dengan bijaksana, konflik dapat menjadi alat untuk mendorong inovasi, meningkatkan komunikasi, dan memperbaiki kondisi kerja (Daulay et al., 2019). Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memiliki kebijakan dan keterampilan yang baik dalam mengelola konflik, untuk memastikan bahwa dampaknya dapat dioptimalkan demi kinerja yang lebih baik (Handayani & Daulay, 2021).

Hasil penelitian (Panggabean et al., 2019) menyimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penting bagi organisasi untuk memiliki mekanisme penyelesaian konflik yang efektif, agar

potensi konflik dapat dikelola dengan baik, menghasilkan dampak positif, dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat mengganggu kinerja karyawan, memengaruhi kesejahteraan mereka, dan merugikan produktivitas organisasi. Namun, beban kerja yang terkelola dengan baik, sesuai dengan kemampuan karyawan, dapat meningkatkan motivasi, keterampilan, dan efisiensi mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja (Daulay & Kurnia, 2021). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memantau dan mengelola beban kerja secara hati-hati, untuk mencapai keseimbangan yang mendukung kinerja tinggi dan kesejahteraan karyawan (Ali et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian (Manurung & Tanjung, 2021) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, penurunan motivasi, kualitas pekerjaan yang rendah, dan bahkan pergantian karyawan yang tinggi. Namun, beban kerja yang sesuai dan menantang, dengan dukungan yang memadai, dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan pengembangan keterampilan, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

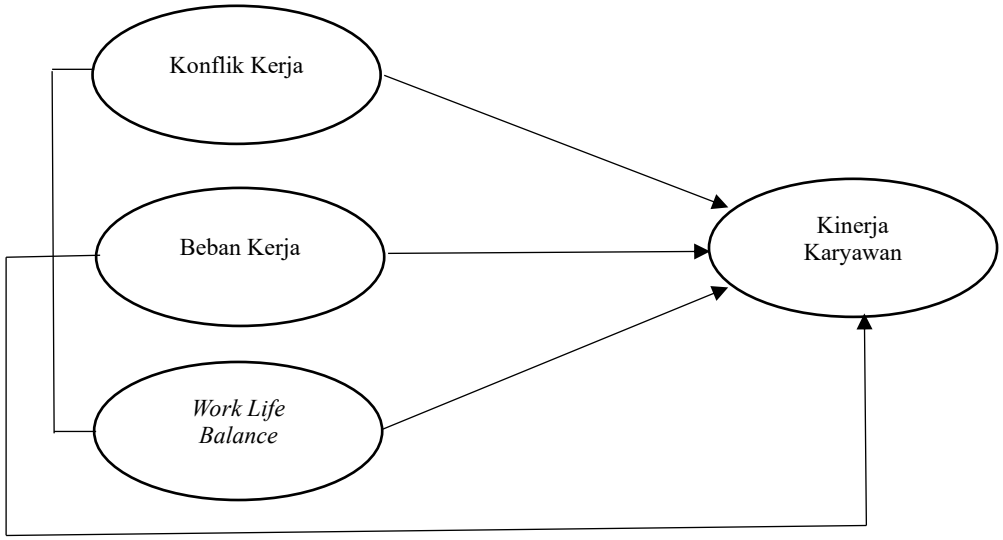
Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih sehat, lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, ketidakseimbangan yang berlarut-larut dapat menurunkan kualitas pekerjaan, meningkatkan stres, dan menyebabkan penurunan kinerja (Wijayanto et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian (Wijayanto et al., 2022) menyimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance* sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, mengurangi turnover, dan menjaga kepuasan serta kesehatan karyawan.

2.2.4 Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Konflik kerja, beban kerja, dan *work-life balance* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiganya saling berinteraksi, dan keseimbangan yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Konflik yang dikelola dengan baik, beban kerja yang seimbang, dan work-life balance yang sehat semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi harus memantau dan mengelola faktor-faktor ini secara hati-hati untuk mencapai kinerja yang optimal (Hariansyah et al., 2023). Berdasarkan hasil penelitian (Lukmiati et al., 2020) menyimpulkan bahwa Konflik kerja, beban kerja, dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3.Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atas jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pertemuan masalah penelitian. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah juga kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi.
3. *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi
4. Konflik kerja, beban kerja dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana konflik kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, serta peran budaya organisasi dalam konteks tersebut. Metode yang digunakan biasanya melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis statistik untuk mengukur hubungan antar variabel. Penelitian ini dapat memberikan wawasan penting bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan diawal, tetapi permasalahan ditentukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab (Juliandi et al., 2015).

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dan suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan kinerja karyawan adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan karyawan (Chaidir, 2023). Adapun indikator dalam menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator Kinerja Karyawan
1	Kualitas (Mutu)
2	Kuantitas (Jumah)
3	Waktu
4	Penekanan biaya
5	Pengawasan
6	Hubungan antar karyawan

Sumber : (Hamali, 2018)

3.2.2 Konflik Kerja

Konflik kerja adalah perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu (Hidayat et al., 2019). Adapun indikator dalam menilai konflik kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Indikator Konflik Kerja

No	Indkator
1.	Perbedaan Pendapat (Kontroversi)
2.	Lelah Secara Mental Dalam Bekerja
3.	Ketegangan Masalah Pribadi

Sumber : (Ajabar, 2020)

3.2.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu keadaan dari pekerjaan dengan beberapa rincian tugasnya yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu (Manurung & Tanjung, 2021). Adapun indikator dalam menilai beban kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Indikator Beban Kerja

No	Indikator
1.	Jumlah Tugas atau Pekerjaan
2.	Waktu yang Dihabiskan untuk Pekerjaan
3.	Tingkat Kesulitan Pekerjaan
4.	Kualitas Pekerjaan

Sumber: (Zetli, 2019)

3.2.4 *Work Life Balance*

Indikator *Work-Life Balance* adalah tanda atau ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang berhasil mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Masrul, 2023). Adapun indikator dalam menilai budaya organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4
Indikator *Work Life Balance*

No	Indikator
1.	*Time balance*
2.	*Involvement balance*
3.	*Satisfaction balance*

Sumber: (Masrul, 2023)

3.3.Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pabatu, Kedai Damar, Kec.Tebing Tinggi, Kab. Serdang Bedagai, Sumatera utara 2099.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian akan dilaksanakan mulai bulan November 2024 sampai dengan bulan Maret 2024. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5

Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Pendahuluan (Prariset)																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Pembimbingan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Penyempurnaan Proposal																				
7	Pengumpulan dan Pegolahan Data																				
8	Pembimbingan Tugas Akhir																				
9	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpilannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu (Juliandi et al., 2015). Setiap penelitian selalu diawali dengan pertanyaan mengenai satuatan beberapa kelompok individual atau objek tertentu. Salah satu tujuan penelitian adalah menjelaskan sifatp opulasi. Secara bahasa populasi diartikan sebagai sejumlah orang atau hewan yang tinggal di suatu tempat (Juliandi et al., 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pabatu pegawai tetap sebanyak 132 orang.

Tabel 3.6

Populasi Karyawan PT. Perkebunan Nustantara IV (Persero) Pabatu per 1 April 2024

Bagian	KS
Sumber Daya Manusia	21
Pengolahan Pks	20
Quality Assurance Pks	14
Pengolahan Ppis	24
Quality Assurance Ppis	3
Teknik Pks	27
Teknik Ppis	6
Tata Usaha Dan Personalia	17
Jumlah Karyawan Aktif	**132**

Sumber: PT. Perkebunan Nustantara IV (Persero) Pabatu (2024)

Keterangan :

Ks = Karyawan Sendiri (Tetap)

Os = Karyawan Alih Daya (*Outsourcing*)

3.4.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi”.

Dalam penelitian ini meggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah sampel yang akan diambil akan menggunakan rumus Slovin (Juliandi et al., 2018) seperti berikut ini:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N: ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{132}{1+132(0,1)^2}$$

$$n = \frac{132}{1+132(0,01)}$$

$$n = \frac{132}{1+1,32}$$

$$n = \frac{132}{2,32}$$

n = 56.89

n = 57 responden.

Tabel 3.7

Sampel Karyawan PT. Perkebunan Nustantara IV (Persero) Pabatu per 1 April 2024

Bagian	KS
Sumber Daya Manusia	10
Pengolahan Pks	8
Quality Assurance Pks	6
Pengolahan Ppis	10
Quality Assurance Ppis	1
Teknik Pks	12
Teknik Ppis	3
Tata Usaha Dan Personalia	7
Jumlah Karyawan Aktif	**57**

Sumber: PT. Perkebunan Nustantara IV (Persero) Pabatu (2024)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau

pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.

Tabel 3.6
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang telah disusun akan diuji kelayakannya melalui pengujian Validitas dan Reliabilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/ benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

1. Tujuann Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Rumusan Statistik Untuk Pengujian Validitas

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

∑xi = Jumlah pengamatan variabel x

∑yi = Jumlah pengamatan variabel y

(∑xi)2 = Jumlah kuadrat Pengamatan variabel x

(∑yi)2 = Jumlah pengmatan variabel y

(∑xi)2 = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

(∑yi)2 = Pengamatan jumlah variabel y

∑xiyi = Jumlah hasil kali variabel x dan y

3. Kriteria pengujian validitas instrument

a. Tolak Ho atau terima Ha jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < α0,05).

b. Terima Ho atau tolak Ha jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed >α0,05)

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Konflik Kerja (X1)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
X1.1	0,001 < 0,05	0.835>0.260	Valid
X1.2	0,001 < 0,05	0.829>0.260	Valid
X1.3	0,001 < 0,05	0.776>0.260	Valid
X1.4	0,001 < 0,05	0.805>0.260	Valid
X1.5	0,001 < 0,05	0.761>0.260	Valid
X1.6	0,001 < 0,05	0.702>0.260	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, variabel konflik kerja (X1) dengan 6 pernyataan yang telah diisi oleh responden pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua kuesioner diatas dinyatakan valid.

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Beban Kerja (X2)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
X2.1	0,001 < 0,05	0.761>0.260	Valid
X2.2	0,001 < 0,05	0.803>0.260	Valid
X2.3	0,001 < 0,05	0.809>0.260	Valid
X2.4	0,001 < 0,05	0.768>0.260	Valid
X2.5	0,001 < 0,05	0.738>0.260	Valid
X2.6	0,001 < 0,05	0.651>0.260	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, variabel beban kerja (X2) dengan 6 pernyataan yang telah diisi oleh responden pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua kuesioner diatas dinyatakan valid.

Tabel 3.9

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel *Work Life Balance* (X3)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
X3.1	0,001 < 0,05	0.757>0.260	Valid
X3.2	0,001 < 0,05	0.740>0.260	Valid
X3.3	0,001 < 0,05	0.872>0.260	Valid
X3.4	0,001 < 0,05	0.792>0.260	Valid
X3.5	0,001 < 0,05	0.707>0.260	Valid
X3.6	0,001 < 0,05	0.813>0.260	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, variabel *work life balance* (X3) dengan 6 pernyataan yang telah diisi oleh responden pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua kuesioner diatas dinyatakan valid.

Tabel 3.10

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
Y.1	0,001 < 0,05	0.676>0.260	Valid
Y.2	0,001 < 0,05	0.702>0.260	Valid
Y.3	0,001 < 0,05	0.640>0.260	Valid
Y.4	0,001 < 0,05	0.707>0.260	Valid
Y.5	0,001 < 0,05	0.751>0.260	Valid
Y.6	0,001 < 0,05	0.481>0.260	Valid
Y.7	0,001 < 0,05	0.713>0.260	Valid
Y.8	0,001 < 0,05	0.765>0.260	Valid
Y.9	0,001 < 0,05	0.559>0.260	Valid
Y.10	0,001 < 0,05	0.785>0.260	Valid
Y.11	0,001 < 0,05	0.759>0.260	Valid
Y.12	0,001 < 0,05	0.734>0.260	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, variabel kinerja karyawan (Y) dengan 12 pernyataan yang telah diisi oleh responden pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua kuesioner diatas dinyatakan valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan (Juliandi et al., 2015). Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penilitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penilitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

1. Tujuan melakukan Uji reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliabel. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan cronbach Alpha.

2. Rumus statistic untuk pengujian reabilitas

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)}\right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2}\right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

3. Kriteria pengujian relibilitas

a. Jika nilai *cronbach alpha* > 0.6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)

b. Jika nilai *cronbach alpha* < 0,6 maka instrument yang diuji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

Tabel 3.11

Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.899>0.6	12	Reliable
Konflik Kerja (X1)	0.875>0.6	6	Reliable
Beban Kerja (X2)	0.846>0.6	6	Reliable
Work Life Balance (X3)	0.866>0.6	6	Reliable

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti apakah masing-masing variabel bebas konflik kerja, beban kerja, dan budaya organisasi tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini adalah teknik analisa data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Juliandi et al., 2015) Analisis regresi linear

berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi. Secara umum persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mathcal{E}}$$

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Konflik Kerja

X_2 = Beban Kerja

X_3 = Budaya Organisasi

Ɛ = Standart Error

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu melakukan uji lolos kendala linier atau uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda memiliki tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan model yang terbaik. Jika model merupakan model yang terbaik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2015) Adapun syarat-syarat yang dilakukan untuk uji asumsi klasik meliputi :

3.6.2.1 Uji Normalitis

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika

data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Menurut (Juliandi et al., 2015) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

1. Uji NormalP-P Plot of Regression Standardized Residual
2. Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:
    a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
    b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Uji kolmogorov smirnovUji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.
    a) Jika angka signifikansi > 0,05 maka data mempunyai distribusi yang normal.
    b) Jika angka signifikansi < 0,05 maka data tidak mempunyaidistribusi yang normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model egresi ditemukan adanya adanya korelasi antara variabel independen dan variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari uji multikolinearitas atau tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. di dalam model regresi dapat diketahui dari nilaitoleransi dan

nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinieritas pada data yang akan diolah.

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) " Heterokedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain". Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebt homokedasittas, dan jika variasi berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitasi. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk satu pola tertentu teratur, maka terjadi heterokedastistas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik poin-poin menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterkedastisitas (Juliandi et al., 2015).

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et al., 2015)

3.6.3.1 Uji - t

Uji-t bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Juliandi et al., 2015). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Significance Level* 0,05 (α=5%). Uji-t dipergunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan : t = nilai hitung

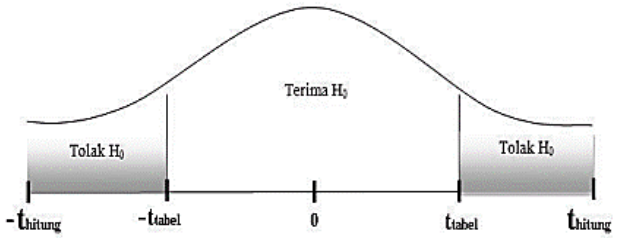
r = koefisien korelasi

n = banyaknya korelasi

Tahap – tahap :

1. Bentuk pengujian
   a. H0 : rs = 0, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y).
   b. H0 : rs ≠ 0, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. Kriteria pengambilan keputusan
   a. jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada α = 5%, df = n-2 maka H0 diterima.
   b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H0 ditolak.

Pengujian Hipotesis :



Gambar 3.1

Kriteria Pengujian Hipotesis t

3.6.3.2. Uji F (F-test)

Uji F disebut juga sebagai Uji ANOVA yaitu kegunaan uji F hampir sama dengan uji t. Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata atau nilai tengah suatu data (Juliandi et al., 2015).

Sebuah program aplikasi SPSS, dimana jika struktur modal (p-value) < 0,005, maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat siginifikan 5%.

Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/_k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan : F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien koreksi ganda

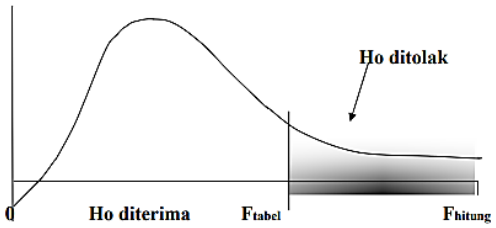
K = Jumlah variable independent

N = Jumlah sampel

Tahap – tahap :

1) Bentuk pengujian
   a) H0 : β = 0, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
   b) H0 : β ≠ 0, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen
2) Pengambilan keputusan
   a) Jika $F_{hutang} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel,}$ maka H0 ditolak.
   b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel,}$ maka H0 diterima.

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.2 Pengujian Hipotesis F

3.6.4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel dependen dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya koefisien determinasi ini dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

Rumus Uji Koefisien Determinasi :

$$D = R^2 \text{ X } 100\%$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan : D = Determinasi

R = Nilai korelasi

100% = persentase kontribusi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel penerapan konflik kerja (X1), 6 pernyataan untuk variabel beban kerja (X2), 6 pernyataan untuk variabel *work life balance* (Z), 12 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarkan diberikan kepada 88 responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel cheklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini sebanyak 57 orang responden yang masing-masing terdiri dari:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	42	73.68%
2	Perempuan	15	26.32%
	Total	**57**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki - laki sebanyak 42 (73.68%) dan Perempuan sebanyak sebanyak 15 (26.32%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki - laki.

4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Dari 57 orang responden, jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokan dalam 4 kelompok yaitu, SMA atau SMK, D-3, S-1, dan S-2. Adapun responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasakan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	8	14.04%
2.	D-3	10	17.54%
3.	S-1	32	56.14%
4.	S-2	2	3.51%
	Total	**57**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 8 (14.04%). Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D-3 sebanyak 10 (17.54%). Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S-1 sebanyak 32 (56.14%). Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S-2 sebanyak 2 (3.51%). Oleh karena itu, mayoritas besar responden memiliki tingkat pendidikan S-1 di PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi, dengan jumlah sebanyak 32 (56.14%).

4.1.2.3 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Berkerja

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 2 Tahun	4	7.02%
2.	3 Tahun	12	21.05%
3.	4 Tahun	4	7.02%
4.	> 5 Tahun	32	56.14%
	Total	**57**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan lamanya masa kerja, pada rentang masa kerja kurang dari 2 tahun, terdapat 4 (7.02%) responden. Masa kerja 3 tahun, terdapat 12 (21.05%)

responden. Masa kerja 4 adalah 4 (7.02%) responden. Masa kerja >5 tahun, terdapat 32 (56.14%) responden. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun di PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu penerapan konflik kerja (X1), beban kerja (X2), *work life balance* (Z), kinerja karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.4

Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	24.56%	37	64.91%	6	10.53%	-	-	-	-	57	100%
2	2	3.51%	42	73.68%	13	22.81%	-	-	-	-	57	100%
3	7	12.28%	36	63.16%	13	22.81%	1	1.75%	-	-	57	100%
4	7	12.28%	39	68.42%	11	19.30%	-	-	-	-	57	100%
5	13	22.81%	39	68.42%	5	8.77%	-	-	-	-	57	100%
6	5	8.77%	40	70.18%	12	21.05%	-	-	-	-	57	100%
7	9	15.79%	37	64.91%	11	19.30%	-	-	-	-	57	100%
8	13	22.81%	39	68.42%	5	8.77%	-	-	-	-	57	100%
9	14	24.56%	37	64.91%	6	10.53%	-	-	-	-	57	100%
10	2	3.51%	42	73.68%	13	22.81%	-	-	-	-	57	100%
11	7	12.28%	36	63.16%	13	22.81%	1	1.75%	-	-	57	100%
12	14	24.56%	37	64.91%	6	10.53%	-	-	-	-	57	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai saya menyelesaikan pekerjaan dengan selalu mengutamakan kualitas pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden.

2. Dari jawaban mengenai saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh kantor untuk menunjang kualitas pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden.
3. Dari jawaban mengenai saya memperhatikan kuantitas kerja agarh sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden.
4. Dari jawaban mengenai saya memperhatikan kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden.
5. Dari jawaban mengenai saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 responden.
6. Dari jawaban mengenai saya selalu masuk kantor tepat waktu setelah jam istirahat selesai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 responden.
7. Dari jawaban mengenai saya diperintahkan untuk bekerja lembur, ketika perusahaan membutuhkan tenaga lebih, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden.
8. Dari jawaban mengenai saya diperintahkan untuk mengerjakan tugas lain, jika rekan kerja tidak masuk, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden.
9. Dari jawaban mengenai saya merasa atasan melakukan pengawasan agar pekerjaan sesuai dengan prosedur, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden.

10. Dari jawaban mengenai saya merasa atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas dengan hasil yang memuaskan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42.
11. Dari jawaban mengenai saya dan tim mampu bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan yang diinginkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden.
12. Dari jawaban mengenai saya mampu berkomunikasi dengan rekan satu tim dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden.

4.1.3.2 Variabel Konflik Kerja (X1)

Tabel 4.5

Angket Skor Untuk Variabel Konflik Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	15.79%	37	64.91%	11	19.30%	-	-	-	-	57	100%
2	13	22.81%	39	68.42%	5	8.77%	-	-	-	-	57	100%
3	14	24.56%	37	64.91%	6	10.53%	-	-	-	-	57	100%
4	2	3.51%	42	73.68%	13	22.81%	-	-	-	-	57	100%
5	7	12.28%	36	63.16%	13	22.81%	1	1.75%	-	-	57	100%
6	14	24.56%	37	64.91%	6	10.53%	-	-	-	-	57	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai saya merasa sering mengalami perbedaan pendapat antar rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden.
2. Dari jawaban mengenai saya merasa perbedaan pendapat antar rekan kerja dapat menurunkan target perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden.

3. Dari jawaban mengenai saya sering merasa stres dan kelelahan mental karena beban kerja yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden.
4. Dari jawaban mengenai saya merasa kelelahan mental setelah menyelesaikan tugas-tugas tertentu yang menuntut konsentrasi tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42.
5. Dari jawaban mengenai saya merasa masalah pribadi saya terkadang memengaruhi kinerja saya di tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden.
6. Dari jawaban mengenai saya merasa tidak bisa memisahkan masalah pribadi dari pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden.

4.1.3.3 Variabel Beban Kerja (X2)

Tabel 4.6

Angket Skor Untuk Variabel Beban Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	24.56%	37	64.91%	6	10.53%	-	-	-	-	57	100%
2	2	3.51%	42	73.68%	13	22.81%	-	-	-	-	57	100%
3	7	12.28%	36	63.16%	13	22.81%	1	1.75%	-	-	57	100%
4	7	12.28%	39	68.42%	11	19.30%	-	-	-	-	57	100%
5	13	22.81%	39	68.42%	5	8.77%	-	-	-	-	57	100%
6	5	8.77%	40	70.18%	12	21.05%	-	-	-	-	57	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai saya merasa kesulitan untuk mencapai target yang diberikan dalam waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden.

2. Dari jawaban mengenai saya sering merasa tertekan untuk mencapai target yang diberikan oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden.
3. Dari jawaban mengenai saya merasa kondisi tempat kerja mendukung produktivitas saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden.
4. Dari jawaban mengenai saya merasa adanya komunikasi yang buruk antara rekan kerja atau atasan yang memengaruhi kualitas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden.
5. Dari jawaban mengenai saya merasa bahwa standar pekerjaan yang ditetapkan sangat jelas dan mudah untuk dipahami, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 responden.
6. Dari jawaban mengenai saya merasa sulit untuk memenuhi standar kualitas yang diharapkan oleh perusahaan atau atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 responden.

4.1.3.4 Variabel *Work Life Balance* (X3)

Tabel 4.7

Angket Skor Untuk Variabel *Work Life Balance* (X3)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	12.28%	39	68.42%	11	19.30%	-	-	-	-	57	100%
2	13	22.81%	39	68.42%	5	8.77%	-	-	-	-	57	100%
3	5	8.77%	40	70.18%	12	21.05%	-	-	-	-	57	100%
4	9	15.79%	37	64.91%	11	19.30%	-	-	-	-	57	100%
5	13	22.81%	39	68.42%	5	8.77%	-	-	-	-	57	100%
6	14	24.56%	37	64.91%	6	10.53%	-	-	-	-	57	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai saya merasa saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya tanpa mengorbankan waktu pribadi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden.
2. Dari jawaban mengenai saya mampu menikmati waktu bersama keluarga dan teman tanpa gangguan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 responden.
3. Dari jawaban mengenai saya merasa terlibat secara penuh dalam pekerjaan saya tanpa mengabaikan kehidupan pribadi saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 responden.
4. Dari jawaban mengenai saya merasa pekerjaan saya tidak mengganggu keterlibatan saya dalam kegiatan pribadi atau sosial, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden.
5. Dari jawaban mengenai saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden.
6. Dari jawaban mengenai saya merasa pekerjaan saya tidak menghalangi saya untuk melakukan hal-hal yang saya nikmati di luar pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden.

4.2 Analisis Data

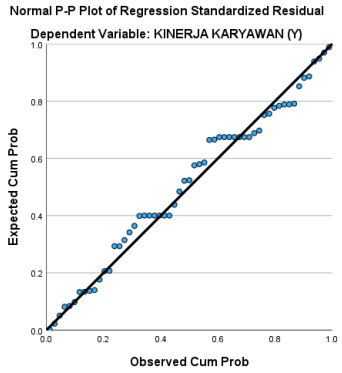
4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan model analisis yang dipakai adalah analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji

multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Adapun uji asumsi klasik sebagai berikut :

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Juliandi, 2018). Normalitas data merupakan hal yang penting karena data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1. *normal probibality plots* terlihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, Sehingga dapat disimpulkan bahwa residul terdistribusi secara normal dan model regresi. Jadi, syarat normalitas sudah terpenuhi.

4.2.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearita artinya variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (Juliandi, 2018). Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolinearitas adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai Tolerance ≥ 0.10 dan nilai VIF < 10.

Berdasarkan hasil output SPSS, maka besar nilai VIF dan *tolerance value* dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.8

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.557	3.696		2.856	0.006		
	KONFLIK KERJA (X1)	0.400	0.187	0.225	2.143	0.037	0.512	1.953
	BEBAN KERJA (X2)	0.672	0.173	0.406	3.875	<0.001	0.515	1.942
	WORK LIFE BALANCE (X3)	0.524	0.154	0.338	3.396	0.001	0.569	1.758

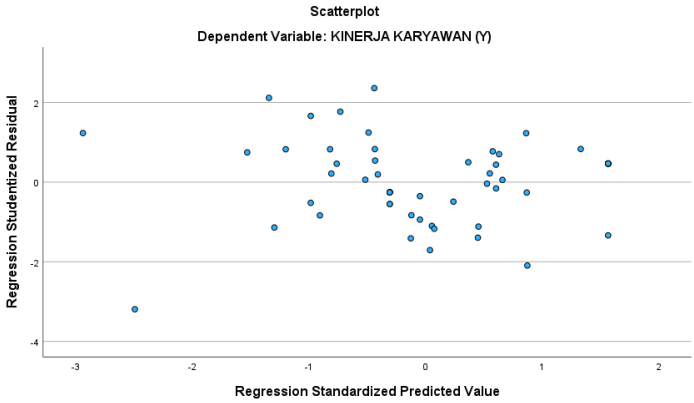
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance ≥ 0.10 yang berarti bahwa tidak adanya korelasi diantara variabel independen. Dalam hasil perhitungan VIF juga dapat menunjukkan hal yang paling sama, dimana masing-masing variabel nilai independen dapat memiliki nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya (Juliandi, 2018). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil output SPSS maka diagram scatterplot dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2. diatas dapat dilihat bahwa titik-titik acak (random), baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola atau bentuk tertentu. Maka asumsi untuk uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dapat digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 4.9

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.557	3.696		2.856	0.006		
	KONFLIK KERJA (X1)	0.400	0.187	0.225	2.143	0.037	0.512	1.953
	BEBAN KERJA (X2)	0.672	0.173	0.406	3.875	<0.001	0.515	1.942
	WORK LIFE BALANCE (X3)	0.524	0.154	0.338	3.396	0.001	0.569	1.758

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Dari tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi pada tiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = 10.557 + 0.400X1 + 0.672X2 + 0.524X3 + Ɛ$$

Berikut penjelasan mengenai hasil persamaan regresi dapat implementasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 10.557 menunjukkan konflik kerja, beban kerja, dan *work life balance* dalam keadaan tetap dimana tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai 10.557.
2. Nilai koefisien konflik kerja sebesar 0.400 dengan arah positif menunjukkan bahwa konflik kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.400 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
3. Nilai koefisien beban kerja sebesar 0.672 dengan arah positif menunjukkan bahwa beban kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.672 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
4. Nilai koefisien *work life balance* sebesar 0.524 dengan arah positif menunjukkan bahwa *work life balance* mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.524 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t parsial merupakan metode untuk menilai signifikansi pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara individual. Uji ini digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel independen berkontribusi dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam uji T ini, tingkat signifikansi yang umumnya digunakan adalah 0,05 (atau 5%). Beberapa kriteria yang digunakan dalam uji T adalah sebagai berikut:

1. Bila t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima, yang artinya secara persial variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Bila t hitung > t tabel dan nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak, yang artinya secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

Berdasarkan hasil output SPSS 29 maka hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.10

Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.557	3.696		2.856	0.006		
	KONFLIK KERJA (X1)	0.400	0.187	0.225	2.143	0.037	0.512	1.953
	BEBAN KERJA (X2)	0.672	0.173	0.406	3.875	<0.001	0.515	1.942
	WORK LIFE BALANCE (X3)	0.524	0.154	0.338	3.396	0.001	0.569	1.758

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

1. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel konflik kerja adalah 2.143 dan t_{tabel} dengan α = 5% sebesar 1.664. Variabel konflik kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2.143>1.664) dengan angka signifikan 0.037<0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja adalah 3.875 dan t_{tabel} dengan α = 5% sebesar 1.664. Variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3.875>1.664) dengan angka signifikan 0.001<0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *work life balance* adalah 3.396 dan t_{tabel} dengan α = 5% sebesar 1.664. Variabel *work life balance* memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3.396>1.664) dengan angka signifikan 0.001<0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

4.2.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent.

df_1 = k – 1

= 4 – 1

= 3

df_2 = n – k

= 57 – 4

= 53

Keterangan =

k = Jumlah Variabel

n = Jumlah Sampel

Berdasarkan hasil output SPSS maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11

Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1466.729	3	488.910	41.439	<0.001[b]
	Residual	625.306	53	11.798		
	Total	2092.035	56			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE (X3), BEBAN KERJA (X2), KONFLIK KERJA (X1)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Dari uji ANOVA atau F*test* di dapat nilai F_{hitung} 41.439> F_{tabel} 2.70 dengan tingkat signifikasi 0.001. Hal ini menunjukan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan konflik kerja, beban kerja, dan *work life balance* secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut (Juliandi, 2018) koefisien determinasi pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen.cara lain untuk melihat kesesuaian modeln regresi linear yaitu dengan mengukur konstribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X) dalam memprediksi nilai Y.

Berdasarkan hasil output SPSS, maka hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.12. dibawah ini.

Tabel 4.12

R-Square

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.837[a]	0.701	0.684	3.435	1.677

a. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE (X3), BEBAN KERJA (X2), KONFLIK KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai R=0.837 untuk hubungan antar variabel dan *Adjusted R Square*= 0.684 berarti 68.4% menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu konflik kerja, beban kerja, dan *work life balance* dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 68.4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh konflik kerja, beban kerja, dan *work life balance* dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 56.8%, sedangkan sisanya sebesar (100%-68.4%=71.6%) yang telah dipengaruhi oleh faktor lain yang belum mampu menjelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan tentang pengaruh konflik kerja, beban kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan Pada PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi, dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut penjelasannya mengenai masing-masing variabel.

4.3.1 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel konflik kerja adalah 2.143 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.664. Variabel konflik kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2.143>1.664) dengan angka signifikan 0.037<0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

Konflik kerja dapat memiliki dampak yang sangat beragam terhadap kinerja karyawan, tergantung pada bagaimana konflik tersebut ditangani. Konflik yang tidak terselesaikan dengan baik dapat merusak semangat kerja, mengurangi produktivitas, dan meningkatkan stress. Sebaliknya, konflik yang dikelola dengan cara yang konstruktif dapat mendorong inovasi, memperbaiki komunikasi, dan meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan (Panggabean et al., 2019).

Jika dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, konflik dapat merusak produktivitas, memengaruhi kesejahteraan karyawan, dan memperburuk hubungan kerja. Namun, jika konflik dikelola dengan bijaksana, konflik dapat menjadi alat untuk mendorong inovasi, meningkatkan komunikasi, dan memperbaiki kondisi kerja (Daulay et al., 2019). Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk

memiliki kebijakan dan keterampilan yang baik dalam mengelola konflik, untuk memastikan bahwa dampaknya dapat dioptimalkan demi kinerja yang lebih baik (Handayani & Daulay, 2021).

Hasil penelitian (Panggabean et al., 2019) menyimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penting bagi organisasi untuk memiliki mekanisme penyelesaian konflik yang efektif, agar potensi konflik dapat dikelola dengan baik, menghasilkan dampak positif, dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

4.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja adalah 3.875 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.664. Variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3.875>1.664) dengan angka signifikan 0.001<0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat mengganggu kinerja karyawan, memengaruhi kesejahteraan mereka, dan merugikan produktivitas organisasi. Namun, beban kerja yang terkelola dengan baik, sesuai dengan kemampuan karyawan, dapat meningkatkan motivasi, keterampilan, dan efisiensi mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja (Daulay & Kurnia, 2021). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memantau dan mengelola beban kerja secara hati-hati, untuk mencapai keseimbangan yang mendukung kinerja tinggi dan kesejahteraan karyawan (Ali et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian (Manurung & Tanjung, 2021) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, penurunan motivasi, kualitas pekerjaan yang rendah, dan bahkan pergantian karyawan yang tinggi. Namun, beban kerja yang sesuai dan menantang, dengan dukungan yang memadai, dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan pengembangan keterampilan, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *work life balance* adalah 3.396 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.664. Variabel *work life balance* memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3.396>1.664) dengan angka signifikan 0.001<0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih sehat, lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, ketidakseimbangan yang berlarut-larut dapat menurunkan kualitas pekerjaan, meningkatkan stres, dan menyebabkan penurunan kinerja (Muslih & Saragih, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian (Wijayanto et al., 2022) menyimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance* sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, mengurangi turnover, dan menjaga kepuasan serta kesehatan karyawan.

4.3.4 Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uji ANOVA atau F*test* di dapat nilai F_{hitung} 41.439> F_{tabel} 2.70 dengan tingkat signifikasi 0.001. Hal ini menunjukan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan konflik kerja, beban kerja, dan *work life balance* secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

Konflik kerja, beban kerja, dan *work-life balance* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiganya saling berinteraksi, dan keseimbangan yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Konflik yang dikelola dengan baik, beban kerja yang seimbang, dan work-life balance yang sehat semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi harus memantau dan mengelola faktor-faktor ini secara hati-hati untuk mencapai kinerja yang optimal (Hariansyah et al., 2023). Berdasarkan hasil penelitian (Lukmiati et al., 2020) menyimpulkan bahwa Konflik kerja, beban kerja, dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan Pada PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi.
3. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan Pada PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi.
4. Secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara konflik kerja, beban kerja, dan *work life balance* Terhadap *impulse buying* Pada kinerja karyawan Pada PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka diberikan saran yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan pada perusahaan sebaiknya terus mendukung pengembangan keterampilan karyawan melalui pelatihan yang relevan dan memberikan umpan balik konstruktif agar dapat meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.
2. Disarankan pada perusahaan sebaiknya menerapkan mekanisme penyelesaian konflik yang jelas dan efektif, serta mendorong komunikasi terbuka untuk menghindari permasalahan yang dapat mengganggu produktivitas tim.

3. Disarankan pada perusahaan sebaiknya memastikan pembagian beban kerja yang seimbang dan realistis agar karyawan tetap produktif tanpa merasa terbebani atau mengalami stres berlebihan.
4. Disarankan pada perusahaan sebaiknya mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan dengan fleksibilitas waktu dan kebijakan yang mendorong kesejahteraan, agar dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 57 karyawan PTPN IV Pabatu Tebing Tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis,* 11(1), 1–15.

Ajabar, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Deepublish.

Ajabar, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.

Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93.

Ananda, M. S., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi,* 2(4), 186–195.

Annisa, T. A., Ali, S., Nur, Y. S., & Maryam, S. (2023). Pengaruh Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator Spbu Pertamina 34-15312 Serpong. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 108–119.

Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.

Asbari, M., Tampil Purba, J., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah Dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional Versus Transaksional Enhance Readiness For Change And Employee Performance: Transformational Versus Transactional Leadership. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *22*(1), 54–71.

Astuti, R., Tanjung, H., Surya, M. A. A., & Rahmawany, D. (2021). Impact Of Conflict And Job Stress At Work At Home Mom Performance During Pandemic Covid 19 In Medan. *Journal Of International Conference Proceedings*, 4(2), 556-560.

Bahagia, R., Daulay, R., Arianty, N., & Astuti, R. (2024). Transformational Leadership, Emotional Intelligence, And Innovative Work Behavior: Mediating Roles Of Knowledge Sharing At Public Hospitals In Indonesia. *Problems And Perspectives In Management*. 22(1). 103-122.

Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal Of Management*, 4(1), 103–121.

Chaidir, J. (2023). *Manajemen Sumberdaya Manusia Konsep Dan Implementasi Strategis Di Era Digital*. Runzune Publisher.

Darsana, I. M. (2023). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Intelektual Manifes Media.

Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*. 2(1). 156-164.

Daulay, R., & Kurnia, E. (2021). The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability And Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions. *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies*. 2(1). 833-842.

Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*. 1(1). 209-218.

Daulay, R., & Marlina, D. (2019). The Impact Of Islamic Leadership On Employee Satisfaction On Syariah Banking Institutions In Medan City. *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies*. 1(1). 551-559.

Erwin, E & Suhardi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA*: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi. *8*(3), 144–153.

Fahmi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), 107-166.

Farisi, S., Siswadi, Y., & Gunawan, A. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emosional: Kepemimpinan, Self Efficacy Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 23-37.

Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.

Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial Di Bandung. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 30–37.

Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 162–171.

Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Mausia*. Yogyakata: Center For Academic Publishing Servive.

Handayani, S., & Arda, M. (2024). The Influence of Job Stress, Workload and Work Discipline on Employee Performance. *Proceeding Medan International Conference on Economic and Business*. 2(1). 1370-1378.

Handayani, S., & Daulay, R., (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.

Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*. 1(1). 547-551.

Henny, K., Jhon, R., & Novi, Y. (2022). Variabel Intervening Pada Puskesmas Salido Kabupaten The Effect Of Work Stress And Work Conflict On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables In Puskesmas Salido In Pesisir Selatan District. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 397–414.

Hariansyah, R., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2023). Efek Mediasi Work Life Balance (WLB) Dalam Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1), 15–27.

Haryati, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Di PT. Pasoka Sumber Karya Padang. *Matua*, 5(3), 248–253.

Hasibuan, J. S., Nasution, A. S. S., & Sari, M. (2024). Organizational Citizenship Behavior As A Moderator In Employee Performance: A Study On Emotional Intelligence And Job Satisfaction. *International Journal Of Sustainable Development & Planning*. 19(1). 1-13.

Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. *Jurnal Administrasi Managemnt*, 14(2), 21-29.

Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara,* 3(1), 66-79.

Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam,* Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM_PLS)*:* Menggunakan Smart PLS*)*. 16–17.

Juliandi, A., Irfan, I. & Manurung, S. (2015). Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi.

Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Rajawali Pers.

Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*. 2(1). 301-306.

Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai*. Widina Media Utama.

Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.

Manurung, N., & Tanjung, H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 75–89.

Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, *6 (1)*, 21–32.

Marlinah, H. (2023). *Budaya Organisasi*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Masrul, M. R. A. A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(3), 614–622.

Muslih, M., & Saragih, I. A. (2024). The Influence Of Compensation And Organizational Commitment On Employee Performance Through Work Discipline At Pt. Razza Prima Transformer Medan. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*. 1(1). 2797-2811.

Nanang, F. (2017). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bina Aksara.

Nasution, M. I., Lubis, N., Lubis, W., Iryana, A. F., & Lubis, N. A. (2023). Work Stress And Employee Engagement On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable. *Proceeding Medan International Conference Economics And Business*. 1(1), 2602–2611.

Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.

Nurfitriani, N. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.

Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah),* 5(1), 245–261.

Pakpahan, B. A. S. (2022). *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural Dan Kepuasan Pada Pekerjaan*. Publica Indonesia Utama.

Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 117–129.

Pratama, N., & Pasaribu, S. E. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *Jurnal Humaniora*. 5(1). 1-14.

Pratama, N., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2024). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB): Authentic Leadership Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(1). 1-15.

Pratama, N., & Sitepu, A. R. (2024). The Influence Of Organizational Culture, Organizational Commitment And Work Environment On Employee Performance At The Research Center Sungei Putih –Rubber Research Center. *International Journal Of Economic, Technology And Social Sciences*. 5(2). 115-123.

Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123–131.

Rehardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.

Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29-41.

Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 3(2), 1-20.

Sukmara, A. R. (2023). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Cipta Media Nusantara.

Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah. *Kebaruan Dan Kode Etik Penelitian*, 1(3), 95–108.

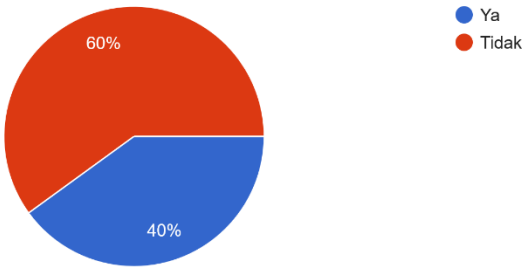
Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Turn-Over Intentions Dengan Job Characteristics Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 83–98.

Zetli, S. (2019). Hubungan Beban Kerja Mental Dan Stres Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Kota Batam. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 4(2), 63-70.

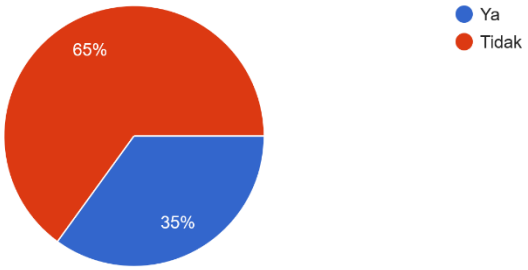
LAMPIRAN

Pra Riset Penelitian

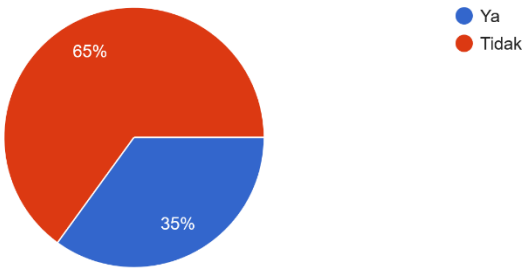
Apakah anda dapat mencapai target perusahaan?
20 jawaban



Apakah anda dapat mengatur waktu agar mencapai target Perusahaan?
20 jawaban

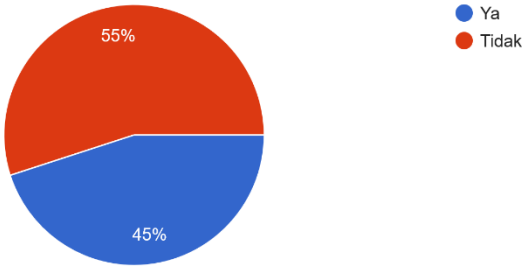


Apakah anda merasa memiliki tujuan dan prioritas yang berbeda dengan rekan kerja?
20 jawaban



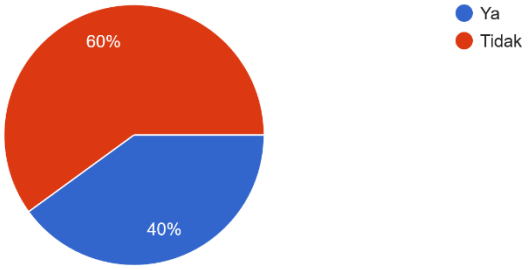
Apakah anda merasa tugas dan tanggung jawab tidak dibagi dengan adil menyebabkan konflik kerja?

20 jawaban



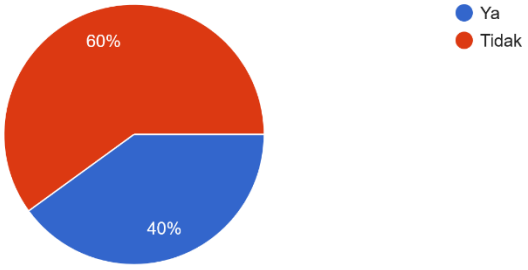
Apakah anda merasa beban kerja yang diberikan perusahaan berlebihan?

20 jawaban



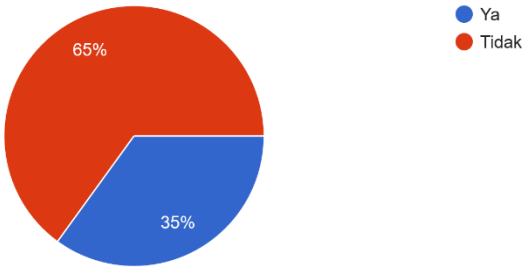
Apakah anda merasa tugas yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan?

20 jawaban



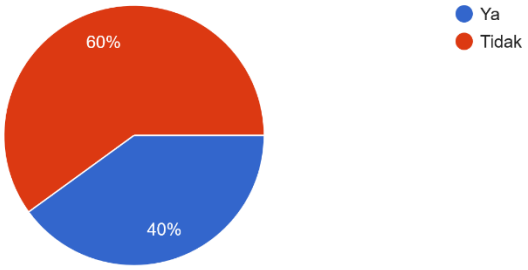
Apakah anda bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan?

20 jawaban



Apakah anda memiliki peran dan tanggung jawab terhadap Pekerjaan?

20 jawaban



TABULASI JAWABAN KUISIONER RESPONDEN

KINERJA KARYAWAN (Y)													
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	JUMLAH
1	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	53
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	54
12	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	3	3	47
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
14	2	2	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	49
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	54
17	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	55
18	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	54
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	4	4	4	5	4	5	5	3	3	5	5	4	51
22	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	52
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
26	3	4	5	3	2	5	3	4	4	4	3	4	44
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
29	3	2	4	2	1	4	2	2	4	1	1	2	28
30	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	56
31	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	56
32	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	53
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
35	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	43
36	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	47
37	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
38	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	54
39	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	39
40	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	52
41	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
43	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	49

44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
47	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	45
48	3	5	5	4	3	2	5	4	4	4	4	5	48
49	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	47
50	4	4	4	2	3	3	4	4	5	5	5	4	47
51	5	5	2	2	3	4	2	4	4	4	5	5	45
52	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	56
53	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	50
54	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	47
55	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	45
56	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	40
57	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	50

KONFLIK KERJA (X1)							
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	JUMLAH
1	5	5	4	4	5	5	28
2	4	4	5	4	4	5	26
3	3	3	4	4	5	3	22
4	5	5	4	5	4	4	27
5	4	3	4	4	4	4	23
6	4	4	5	4	4	4	25
7	4	4	5	4	5	5	27
8	4	5	4	4	5	4	26
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	4	29
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	5	4	3	5	5	26
13	4	5	5	4	5	4	27
14	4	4	4	5	3	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	5	4	4	4	4	25
18	5	5	5	4	4	5	28
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	3	4	4	4	23
22	5	5	5	4	4	4	27
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	5	5	5	4	3	26
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	5	5	5	5	30
29	2	2	2	2	2	4	14
30	5	5	5	4	4	5	28

31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	5	4	4	5	5	27
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	4	5	5	4	3	26
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	5	5	4	5	27
39	4	4	4	3	3	3	21
40	3	4	4	3	4	2	20
41	4	4	4	5	5	4	26
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	5	5	4	4	4	26
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	5	4	4	4	25
48	4	4	3	3	3	4	21
49	4	2	4	4	4	3	21
50	3	4	4	5	5	5	26
51	4	4	4	4	4	5	25
52	4	4	4	3	3	3	21
53	4	4	5	5	5	5	28
54	5	5	5	5	3	4	27
55	4	4	4	3	4	4	23
56	4	4	3	3	4	4	22
57	1	2	4	3	3	3	16

BEBAN KERJA (X2)							
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	JUMLAH
1	5	4	4	4	5	5	27
2	5	4	5	5	4	4	27
3	4	3	4	4	5	5	25
4	5	5	5	4	5	4	28
5	4	3	4	4	4	4	23
6	4	4	4	5	4	5	26
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	4	4	3	3	24
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	5	5	3	4	4	25
13	5	5	4	4	5	5	28
14	3	4	4	4	4	5	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	4	4	5	4	27
17	5	5	5	4	4	5	28

18	5	4	5	5	5	5	29
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	3	3	4	3	4	21
22	5	4	4	4	4	5	26
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	4	5	4	5	4	27
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	5	5	5	5	30
29	2	2	4	4	2	4	18
30	5	4	4	4	5	4	26
31	5	4	4	4	5	4	26
32	5	5	4	5	4	4	27
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	3	3	4	3	4	21
36	4	5	5	4	3	3	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	5	4	4	4	25
39	2	1	2	2	2	3	12
40	4	5	4	4	4	4	25
41	5	4	5	4	5	4	27
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	4	4	4	4	4	24
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	4	4	4	4	24
47	5	4	4	3	5	3	24
48	4	5	5	5	5	3	27
49	3	3	2	4	5	2	19
50	4	4	3	3	2	3	19
51	5	2	2	3	3	3	18
52	3	2	5	5	5	4	24
53	4	4	4	4	3	4	23
54	4	4	4	3	3	4	22
55	5	5	5	5	4	4	28
56	4	1	1	4	5	5	20
57	4	4	4	4	4	4	24

***WORK LIFE BALANCE* (X3)**							
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	JUMLAH
1	5	5	4	4	4	4	26
2	5	4	4	4	5	4	26
3	4	3	4	4	3	5	23
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	5	5	4	4	26
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	5	4	4	25
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	5	3	3	23
13	5	4	4	5	5	5	28
14	1	4	3	4	3	4	19
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	5	4	4	4	4	25
17	4	4	5	4	5	5	27
18	4	4	4	5	5	4	26
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	3	4	4	3	4	22
22	4	4	1	3	2	1	15
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	1	2	2	2	4	1	12
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	2	2	4	4	2	18
30	5	5	4	4	4	5	27
31	4	4	4	4	5	5	26
32	4	5	4	4	5	4	26
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	3	4	4	3	4	22
36	5	5	4	3	5	4	26
37	4	4	4	3	4	4	23
38	4	5	4	4	5	5	27
39	2	2	3	3	3	3	16
40	3	4	3	4	5	5	24
41	4	5	4	5	4	5	27
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	4	4	4	5	4	25
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	4	4	4	4	24

47	5	3	4	4	4	5	25
48	2	2	3	3	4	4	18
49	5	5	4	4	3	3	24
50	5	5	4	4	3	3	24
51	3	4	3	3	3	3	19
52	5	5	3	4	4	4	25
53	3	3	3	4	4	4	21
54	4	4	5	5	5	5	28
55	4	4	4	4	3	4	23
56	4	5	3	4	3	2	21
57	1	3	4	4	4	4	20

Lampiran 2 Output Data SPSS V.29

Uji Validitas Dan Reliabilitas Konflik Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	0.766**	0.581**	0.616**	0.456**	0.483**	0.835**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57
X1.2	Pearson Correlation	0.766**	1	0.566**	0.509**	0.533**	0.497**	0.829**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57
X1.3	Pearson Correlation	0.581**	0.566**	1	0.673**	0.508**	0.361**	0.776**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	0.006	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57
X1.4	Pearson Correlation	0.616**	0.509**	0.673**	1	0.574**	0.432**	0.805**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57
X1.5	Pearson Correlation	0.456**	0.533**	0.508**	0.574**	1	0.531**	0.761**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57
X1.6	Pearson Correlation	0.483**	0.497**	0.361**	0.432**	0.531**	1	0.702**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	0.006	<0.001	<0.001		<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57
TOTAL	Pearson Correlation	0.835**	0.829**	0.776**	0.805**	0.761**	0.702**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.875	6

Uji Validitas Dan Reliabilitas Beban Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	0.640**	0.445**	0.419**	0.552**	0.388**	0.761**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	0.001	<0.001	0.003	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57
X2.2	Pearson Correlation	0.640**	1	0.731**	0.471**	0.378**	0.285*	0.803**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	<0.001	0.004	0.032	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57
X2.3	Pearson Correlation	0.445**	0.731**	1	0.588**	0.418**	0.403**	0.809**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001	0.001	0.002	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57
X2.4	Pearson Correlation	0.419**	0.471**	0.588**	1	0.564**	0.544**	0.768**
	Sig. (2-tailed)	0.001	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57
X2.5	Pearson Correlation	0.552**	0.378**	0.418**	0.564**	1	0.464**	0.738**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	0.004	0.001	<0.001		<0.001	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57
X2.6	Pearson Correlation	0.388**	0.285*	0.403**	0.544**	0.464**	1	0.651**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.032	0.002	<0.001	<0.001		<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57
TOTAL	Pearson Correlation	0.761**	0.803**	0.809**	0.768**	0.738**	0.651**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.846	6

Uji Validitas Dan Reliabilitas *Work Life Balance*

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	0.661**	0.531**	0.529**	0.338*	0.396**	0.757**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	<0.001	0.010	0.002	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57
X3.2	Pearson Correlation	0.661**	1	0.520**	0.504**	0.353**	0.388**	0.740**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	<0.001	0.007	0.003	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57
X3.3	Pearson Correlation	0.531**	0.520**	1	0.708**	0.574**	0.776**	0.872**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57
X3.4	Pearson Correlation	0.529**	0.504**	0.708**	1	0.447**	0.610**	0.792**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57
X3.5	Pearson Correlation	0.338*	0.353**	0.574**	0.447**	1	0.643**	0.707**
	Sig. (2-tailed)	0.010	0.007	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57
X3.6	Pearson Correlation	0.396**	0.388**	0.776**	0.610**	0.643**	1	0.813**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.003	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57
TOTAL	Pearson Correlation	0.757**	0.740**	0.872**	0.792**	0.707**	0.813**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.866	6

Uji Validitas Dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	0.722**	0.398**	0.302*	0.385**	0.204	0.228	0.432**	0.610**	0.404**	0.488**	0.413**	0.676**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	0.002	0.022	0.003	0.128	0.087	<0.001	<0.001	0.002	<0.001	0.001	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.2	Pearson Correlation	0.722**	1	0.415**	0.314*	0.391**	0.156	0.276*	0.415**	0.546**	0.397**	0.556**	0.614**	0.702**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		0.001	0.017	0.003	0.246	0.038	0.001	<0.001	0.002	<0.001	<0.001	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.3	Pearson Correlation	0.398**	0.415**	1	0.569**	0.336*	0.283*	0.468**	0.419**	0.445**	0.364**	0.283*	0.349**	0.640**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.001		<0.001	0.011	0.033	<0.001	0.001	<0.001	0.005	0.033	0.008	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.4	Pearson Correlation	0.302*	0.314*	0.569**	1	0.705**	0.355**	0.615**	0.484**	0.093	0.528**	0.437**	0.332*	0.707**
	Sig. (2-tailed)	0.022	0.017	<0.001		<0.001	0.007	<0.001	<0.001	0.493	<0.001	<0.001	0.012	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.5	Pearson Correlation	0.385**	0.391**	0.336*	0.705**	1	0.375**	0.547**	0.513**	0.235	0.589**	0.581**	0.476**	0.751**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.003	0.011	<0.001		0.004	<0.001	<0.001	0.079	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.6	Pearson Correlation	0.204	0.156	0.283*	0.355**	0.375**	1	0.282*	0.267*	0.126	0.309*	0.364**	0.291*	0.481**
	Sig. (2-tailed)	0.128	0.246	0.033	0.007	0.004		0.034	0.045	0.352	0.019	0.005	0.028	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.7	Pearson Correlation	0.228	0.276*	0.468**	0.615**	0.547**	0.282*	1	0.614**	0.317*	0.635**	0.453**	0.437**	0.713**
	Sig. (2-tailed)	0.087	0.038	<0.001	<0.001	<0.001	0.034		<0.001	0.016	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.8	Pearson Correlation	0.432**	0.415**	0.419**	0.484**	0.513**	0.267*	0.614**	1	0.529**	0.676**	0.491**	0.583**	0.765**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	0.001	0.001	<0.001	<0.001	0.045	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.9	Pearson Correlation	0.610**	0.546**	0.445**	0.093	0.235	0.126	0.317*	0.529**	1	0.312*	0.227	0.331*	0.559**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	0.493	0.079	0.352	0.016	<0.001		0.018	0.090	0.012	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.10	Pearson Correlation	0.404**	0.397**	0.364**	0.528**	0.589**	0.309*	0.635**	0.676**	0.312*	1	0.680**	0.607**	0.785**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.002	0.005	<0.001	<0.001	0.019	<0.001	<0.001	0.018		<0.001	<0.001	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.11	Pearson Correlation	0.488**	0.556**	0.283*	0.437**	0.581**	0.364**	0.453**	0.491**	0.227	0.680**	1	0.675**	0.759**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	0.033	<0.001	<0.001	0.005	<0.001	<0.001	0.090	<0.001		<0.001	<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.12	Pearson Correlation	0.413**	0.614**	0.349**	0.332*	0.476**	0.291*	0.437**	0.583**	0.331*	0.607**	0.675**	1	0.734**
	Sig. (2-tailed)	0.001	<0.001	0.008	0.012	<0.001	0.028	<0.001	<0.001	0.012	<0.001	<0.001		<0.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOTAL	Pearson Correlation	0.676**	0.702**	0.640**	0.707**	0.751**	0.481**	0.713**	0.765**	0.559**	0.785**	0.759**	0.734**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

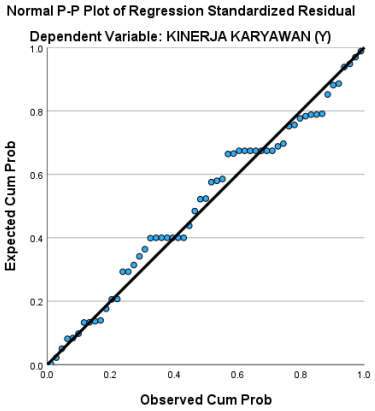
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.899	12

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas



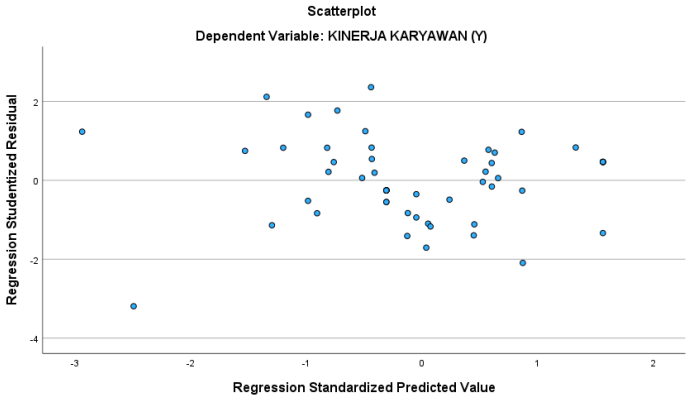
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.557	3.696		2.856	0.006		
	KONFLIK KERJA (X1)	0.400	0.187	0.225	2.143	0.037	0.512	1.953
	BEBAN KERJA (X2)	0.672	0.173	0.406	3.875	<0.001	0.515	1.942
	WORK LIFE BALANCE (X3)	0.524	0.154	0.338	3.396	0.001	0.569	1.758

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regrenasi Linear Berganda

Hasil Regrenasi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.557	3.696		2.856	0.006		
	KONFLIK KERJA (X1)	0.400	0.187	0.225	2.143	0.037	0.512	1.953
	BEBAN KERJA (X2)	0.672	0.173	0.406	3.875	<0.001	0.515	1.942
	WORK LIFE BALANCE (X3)	0.524	0.154	0.338	3.396	0.001	0.569	1.758

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

3. Pengujian Hipotesis

Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.557	3.696		2.856	0.006		
	KONFLIK KERJA (X1)	0.400	0.187	0.225	2.143	0.037	0.512	1.953
	BEBAN KERJA (X2)	0.672	0.173	0.406	3.875	<0.001	0.515	1.942
	WORK LIFE BALANCE (X3)	0.524	0.154	0.338	3.396	0.001	0.569	1.758

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1466.729	3	488.910	41.439	<0.001[b]
	Residual	625.306	53	11.798		
	Total	2092.035	56			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE (X3), BEBAN KERJA (X2), KONFLIK KERJA (X1)

Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R-Squad)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.837[a]	0.701	0.684	3.435	1.677

a. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE (X3), BEBAN KERJA (X2), KONFLIK KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)