



Pengaruh Work-Life Balance Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT. Enamul Energy Utama

Tisa'ul Jannah¹, Hilma Harmen²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

Corresponding author: jannahtisaul@gmail.com

Abstract – This research aims to determine the effect of work-life balance and work conflict on the performance of female employees at PT Enamul Energy Utama. This research uses a quantitative approach. The population of this study was 132 female employees of PT Enamul Energy Utama. The sampling technique used is non-probability sampling with a purposive sampling method. The sample consisted of 132 people, namely all female employees of PT Enamul Energy Utama. The data analysis technique used is data quality testing, namely validity and reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis and hypothesis testing via the t test and f test and the coefficient of determination (R²). The research results show that Work-Life Balance (X1) partially has a negative and significant effect on the performance of female employees of PT Enamul Energy Utama, Work Conflict (X2) partially has a negative and significant effect on the performance of female employees of PT Enamul Energy Utama. Work-Life Balance (X1) and Work Conflict (X2) simultaneously have a negative and significant effect on the performance of female employees of PT Enamul Energy Utama.

Keywords. Work-Life Balance, Work Conflict, Employee Performance

1. INTRODUCTION

PT Enamul Energy Utama merupakan Badan Usaha Milik Swasta yang bergerak di bidang jasa *Cleaning Service* yang berdiri pada tahun 2017 dan berlokasi di Jalan Restu No.15, Helvetia Timur, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara, 20114. PT Enamul Energy Utama telah memberikan jasa pelayanan di berbagai tempat yaitu Rumah Sakit dan Kampus. Keberadaan *cleaning Service* di rumah sakit dan kampus sangatlah di perlukan dan menjadi sebuah keharusan, supaya terciptanya lingkungan yang bersih dan nyaman. PT Enamul Energy Utama memiliki 190 karyawan yang terdiri dari 58 karyawan laki laki dan 132 karyawan perempuan.

Kinerja adalah tujuan yang harus dicapai oleh seseorang, dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan. Setiap karyawan dapat dikatakan bekerja dengan optimal ketika ia telah mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Luh, 2017). Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang diselesaikan seseorang karyawan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan dan sesuai dengan standar perusahaan (Andriyani, 2017). Kinerja karyawan merupakan kemampuan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan cara tertentu yang mengarahkan organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama (Mendis, 2018). Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan staff administrasi dan umum fenomena yang terjadi di PT Enamul Energy Utama yaitu rendahnya kinerja karyawan PT Enamul Energy Utama. Dampak dari tidak optimalnya kinerja karyawan yang paling signifikan terjadi pada karyawan perempuan. Karyawan perempuan sering datang terlambat yang berimbas kepada hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga kualitas dan kuantitas kinerja karyawan PT Enamul Energy Utama menurun. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, tingkat kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan perempuan terlihat dari persentase kebersihan area yang tidak mencapai target.

Persentase realisasi kebersihan PT Enamul Energy Utama di beberapa area tidak mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai target kebersihan tersebut, kriteria yang ditetapkan oleh PT Enamul Energy Utama untuk mencapai target yaitu kebersihan, ketepatan waktu dan kesesuaian pekerjaan dengan standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada tabel diatas menunjukkan area yang memiliki lebih banyak karyawan perempuan sering tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan staff administrasi dan umum PT Enamul Energy Utama mengatakan bahwa rendahnya kinerja karyawan perempuan karena adanya permasalahan pada *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan). Permasalahan ini terjadi karena karyawan perempuan di PT Enamul Energy Utama tidak dapat menyeimbangkan *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan). Karyawan perempuan PT Enamul Energy Utama sering sekali tidak dapat membagi waktu secara adil antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Sehingga terjadinya penurunan pada kinerja karyawan PT Enamul Energy Utama.

Pernyataan ini didukung oleh Isa dan Indrayati (2023) yaitu *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian dari Rohmah, Mega dan Munawaroh (2022) yaitu *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.



Menurut pendapat staff administrasi dan umum PT Enamul Energy Utama mengatakan bahwa rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor Konflik Kerja. Konflik kerja terjadi karena adanya perdebatan dan kesalahan dalam berkomunikasi antar karyawan. Perdebatan sering terjadi ketika pengerjaan tugas yang kurang maksimal dan tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan. Hal ini terjadi saat pergantian shift, ketika shift yang sebelumnya tidak mengerjakan tugas dengan baik maka shift sesudahnya harus menyelesaikan tugas yang tidak diselesaikan oleh shift sebelumnya. Konflik Kerja yang terjadi pada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kondisi tersebut tentunya akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan.

Pernyataan ini sesuai dengan penelitian oleh Asi (2019) yaitu konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian dari Alifian dan Suwarsi (2019) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Apakah *Work-Life Balance* mempengaruhi Kinerja Karyawan Perempuan PT Enamul Energy Utama?
2. Apakah Konflik Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Perempuan PT Enamul Energy Utama?
3. Apakah *Work-Life Balance* dan Konflik Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Perempuan PT Enamul Energy Utama?

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

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT Enamul Energy Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT Enamul Energy Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT Enamul Energy Utama.

Kajian Teoritis

Kinerja Karyawan

Menurut Luh (2017), kinerja adalah tujuan yang harus dicapai oleh seseorang, dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan. Setiap karyawan dapat dikatakan bekerja dengan optimal ketika ia telah mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Mendis (2018), kinerja karyawan merupakan kemampuan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan cara tertentu yang mengarahkan organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Metin (2018), kinerja merupakan bentuk realisasi dari pencapaian visi dan misi perusahaan dan bisa menjadi alat ukur untuk setiap individu, kelompok, maupun unit kerja agar bisa mencapai atau bahkan melebihi target produksi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sumardjo (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Individual
2. Usaha yang dicurahkan
3. Lingkungan Organisasional

(Mangkunegara dalam Maryati, 2021) mengukur kinerja karyawan dengan beberapa indikator di dalamnya yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Work-Life Balance

Menurut Wardani (2021:8), *Work-Life Balance* adalah suatu kondisi dimana seorang individu berusaha untuk membuat keadaan pekerjaan dan kehidupan pribadinya menjadi seimbang.

Menurut Yustini (2021:64), *Work-Life Balance* adalah suatu keadaan seimbang antara tuntutan dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaan dan kehidupan rumah tangganya sehingga konflik yang terjadi di pekerjaan dan kehidupan rumah tangga dapat diminimalisir.

Menurut Ula (2019), *Work-Life Balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka di kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya.

(Pouluse dalam Pratiwi, 2020) mengatakan faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance* yaitu:

- a. Faktor Individual
- b. Faktor Organisasional
- c. Faktor Lingkungan
- d. Faktor lingkungan sosial
- e. Faktor Lainnya yaitu umur, tipe keluarga, status orang tua, tipe pekerjaan, penghasilan, tingkat pegawai, jenis kelamin.

Indikator yang digunakan pada penelitian ini yaitu menurut Rondonuwu (2018:32) indikator untuk mengukur *Work-Life Balance* adalah sebagai berikut:

1. *Time balance*

2. *Involvement balance*
3. *Satisfaction balance*

Konflik Kerja

(Rivai dalam Chendikia, 2016) konflik kerja adalah ketidaksesuaian dalam budaya organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi kegiatan kerja karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi.

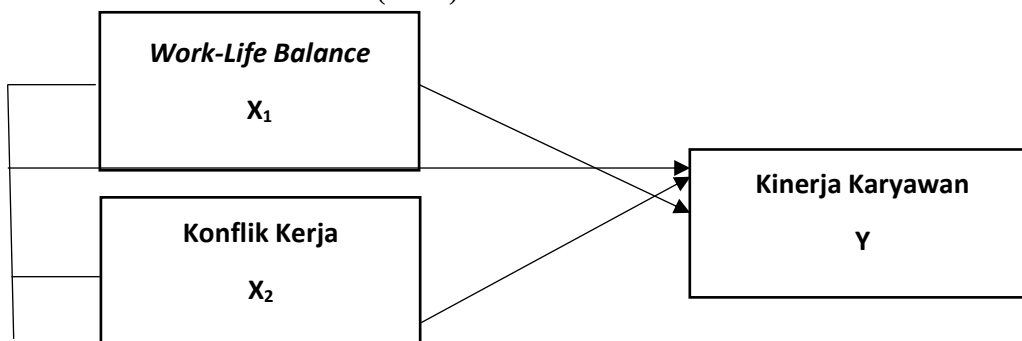
(Wirawan dalam Ervan, 2021) konflik kerja merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan budaya yang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis kelamin, ekonomi, strata sosial, agama, suku, sistem hukum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik dan kepercayaan merupakan penyebab timbulnya konflik.

(Wirawan dalam Ervan, 2021) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi konflik kerja yaitu:

1. Persepsi mengenai penyebab konflik kerja
2. Ekspektasi atas reaksi lawan konflik kerja.
3. Pola komunikasi dalam interaksi konflik kerja.
4. Kekuasaan yang dimiliki.
5. Pengalaman menghadapi situasi konflik kerja.
6. Sumber yang dimiliki.
7. Keterampilan berkomunikasi.

(Fitriana dalam Mauraksa, 2019) menyatakan indikator pada konflik kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesalahan komunikasi
2. Perbedaan tujuan
3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi
4. Interdependensi aktivitas kerja
5. Kesalahan dalam afeksi (emosi)



Gambar 1. Model Penelitian

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perempuan PT Enamul Energy Utama yang berjumlah 132 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan metode purposive sampling. Sampel berjumlah 132 orang yaitu seluruh karyawan perempuan PT Enamul Energy Utama

2.1 Operasionalisasi variabel

1. Variabel Independen (X)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah *Work-Life Balance* (X_1) dan *Konflik Kerja* (X_2). Indikator *Work-Life Balance* : 1. *Time balance*, 2. *Involvement balance*, 3. *Satisfaction balance*. Indikator *Konflik Kerja* adalah: 1. Kesalahan komunikasi, 2. Perbedaan tujuan, 3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi, 4. Interdependensi aktivitas kerja, 5. Kesalahan dalam afeksi (emosi)

2. Variabel Dependen (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah *Kinerja Karyawan* (Y). Indikator kinerja karyawan adalah : 1. Kualitas Kerja, 2. Kuantitas Kerja, 3. Pelaksanaan Tugas, 4. Tanggung Jawab

2.2 Teknik Analisis

1. Uji instrumen penelitian

**a. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian (Sugiyono, 2019:121). Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Syarat suatu instrumen penelitian valid apabila koefisien korelasi (r) lebih besar dari r tabel (0,361).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner (Sugiyono, 2019:121). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS, menggunakan Cronbach's Alpha dengan cara melihat nilai hasil pada kolom Cronbach's Alpha. Sebuah instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

2.3 Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018:105). Dalam penelitian ini cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data adalah dengan menggunakan Uji kolmogorov-Smirnov.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018:105). Pengujian multikolinearitas tampak dari nilai VIF dan nilai toleran. Dasar pengambilan keputusan pengujian ini sebagai berikut.

- 1) Jika nilai tolerance $\geq 0,10$ atau VIF ≤ 10 , maka tidak terdapat multikolinearitas.
- 2) Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ atau VIF ≥ 10 , maka terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari selisih nilai dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain menggunakan uji Glejser untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel bebas (Ghozali, 2018:110). Dasar pengambilan keputusan pengujian ini sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas < 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika nilai probabilitas > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas

2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen (terikat) dengan beberapa variabel independen (bebas).

Uji Hipotesis**1. Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)**

Menurut Ghozali (2018:98) menjelaskan bahwa uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan untuk melakukan penerimaan atau penolakan setiap hipotesis nol (H_0), yaitu:

1. Jika Sig t hitung $< \text{Sig } 0,05$ maka H_0 ditolak.
2. Jika Sig t hitung $> \text{Sig } 0,05$ maka H_0 diterima.

2. Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:98) uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable independen bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen.

Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji F ialah sebagai berikut:

1. Apabila nilai F hitung $< F$ tabel dan jika probabilitas (signififikasi) $> 0,05(\alpha)$, maka H_0 diterima, artinya variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan
2. Apabila nilai F hitung $> F$ tabel dan jika probabilitas (signifikasi) lebih kecil dari $0,05(\alpha)$, maka H_0 ditolak, artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) pengujian koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai adjusted R-Square. Nilai koefisien determinasi berkisar $0 \leq R^2 \leq 1$, dimana:

1. Jika $R^2 = 0$, berarti model regresi yang terbentuk tidak tepat dalam meramalkan variabel Y.
2. Jika $R^2 = 1$ atau R^2 mendekati 1, berarti model regresi yang terbentuk dapat meramalkan variabel Y dengan baik.

Uji Kualitas Instrumen Penelitian**1. Uji Validitas****1) Hasil Uji Validitas Variabel *Work-Life Balance* (X_1)**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Work-Life Balance (X_1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,540	0,361	Valid
X1.2	0,658	0,361	Valid
X1.3	0,641	0,361	Valid
X1.4	0,545	0,361	Valid
X1.5	0,566	0,361	Valid
X1.6	0,397	0,361	Valid
X1.7	0,524	0,361	Valid
X1.8	0,749	0,361	Valid
X1.9	0,724	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan uji kuisioner sebanyak 30 responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 28$ dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga seluruh pertanyaan (item) variabel *Work-Life Balance* (X_1) dinyatakan valid.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X_2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konflik Kerja (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,584	0,361	Valid
X2.2	0,618	0,361	Valid
X2.3	0,609	0,361	Valid
X2.4	0,380	0,361	Valid
X2.5	0,705	0,361	Valid
X2.6	0,555	0,361	Valid
X2.7	0,494	0,361	Valid
X2.8	0,382	0,361	Valid
X2.9	0,371	0,361	Valid
X2.10	0,584	0,361	Valid
X2.11	0,618	0,361	Valid
X2.12	0,609	0,361	Valid
X2.13	0,380	0,361	Valid
X2.14	0,705	0,361	Valid
X2.15	0,555	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan uji kuisioner sebanyak 30 responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 28$ dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga seluruh pertanyaan (item) variabel Konflik Kerja (X_2) dinyatakan valid.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,642	0,361	Valid
Y.2	0,805	0,361	Valid
Y.3	0,698	0,361	Valid
Y.4	0,442	0,361	Valid
Y.5	0,514	0,361	Valid
Y.6	0,329	0,361	Valid
Y.7	0,455	0,361	Valid
Y.8	0,395	0,361	Valid
Y.9	0,310	0,361	Valid
Y.10	0,642	0,361	Valid
Y.11	0,805	0,361	Valid
Y.12	0,698	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan uji kuisioner sebanyak 30 responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 28$ dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga seluruh pertanyaan (item) variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

1) Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work-Life Balance* (X_1)

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work-Life Balance* (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) variabel *Work-Life Balance* (X_1) adalah sebesar 0,833. Maka nilai koefisien reliabilitas sebesar $0,833 > 0,60$. Dari tabel di atas menjelaskan bahwa jawaban dari responden dapat dikatakan reliabel atau bisa dipercaya dan handal karena jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan nilai *Alpha Cronbach* 0,833.

2) Hasil Uji Reliabilitas Variabel Konflik Kerja (X_2)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Konflik Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	15

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) variabel Konflik Kerja (X_2) adalah sebesar 0,821. Maka nilai koefisien reliabilitas sebesar $0,821 > 0,60$. Dari tabel di atas menjelaskan bahwa jawaban dari responden dapat dikatakan reliabel atau bisa dipercaya dan handal karena jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan nilai *Alpha Cronbach* 0,821.

3) Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	12

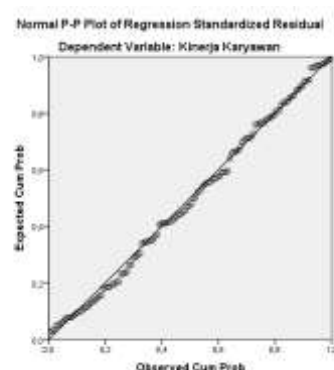
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,797. Maka nilai koefisien reliabilitas sebesar $0,797 > 0,60$. Dari tabel di atas menjelaskan bahwa jawaban dari responden dapat dikatakan reliabel atau bisa dipercaya dan handal karena jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan nilai *Alpha Cronbach* 0,797.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

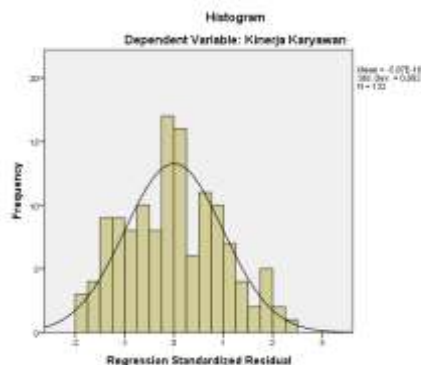
1) Grafik Normal P-Plot



Gambar 2. Grafik Normal P-Plot
(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024)

Melihat tampilan gambar *Probability Plot* di atas, dapat disimpulkan bahwa grafik data memberikan pola distribusi yang memenuhi asumsi normalitas, dimana sebaran data berada di sekitar dan mengikuti garis diagonal.

2) Grafik Histogram



Gambar 3. Grafik Histogram

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024)

Dilihat bahwa sebaran data diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data berupa kurva yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri.

3) Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,44648175
Most Extreme Differences	Absolute	,048
	Positive	,048
	Negative	-,037
Test Statistic		,048
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan dari tabel di atas diperoleh nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* yang bernilai 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga data dalam penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	45,413	1,164		39,022	,000		
Work-Life Balance	-,224	,029	-,546	-7,772	,000	,944	1,059
Konlik Kerja	-,073	,024	-,214	-3,047	,003	,944	1,059

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *tolerance* variabel *Work-Life Balance* (X_1) sebesar 0,944 yaitu lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,059 yaitu lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai *tolerance* variabel Konflik Kerja (X_2) sebesar 0,944 yaitu lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,059 yaitu lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Coefficients							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF



1 (Constant)	1,631	,655		2,489	,014		
Work-Life Balance	,030	,016	,163	1,839	,068	,944	1,059
Konflik Kerja	-,028	,013	-,184	-2,076	,040	,944	1,059

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikan variabel *Work-Life Balance* (X_1) sebesar 0,068 dimana lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikan variabel Konflik Kerja (X_2) sebesar 0,040 dimana lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	45,413	1,164		39,022	,000		
Work-Life Balance	-,224	,029	-,546	-7,772	,000	,944	1,059
Konflik Kerja	-,073	,024	-,214	-3,047	,003	,944	1,059

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 45,413 - 0,224 X_1 - 0,073 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta positif sebesar 45,413, ini menunjukkan tingkat konstan dimana jika variabel *Work-Life Balance* (X_1), Konflik Kerja (X_2) adalah nol (0), maka Kinerja (Y) akan tetap 45,413 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Nilai koefisien *Work-Life Balance* (X_1) sebesar -0,224 terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar -0,224. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel *Work-Life Balance* (X_1) satu satuan, maka Kinerja (Y) menurun 0,224.
3. Nilai koefisien Konflik Kerja (X_2) sebesar -0,073 terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar -0,073. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Konflik Kerja (X_2) satu satuan, maka Kinerja (Y) menurun 0,073.
- 4.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	45,413	1,164		39,022	,000		
Work-Life Balance	-,224	,029	-,546	-7,772	,000	,944	1,059
Konflik Kerja	-,073	,024	-,214	-3,047	,003	,944	1,059

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diperoleh bahwa:

1. Hasil t_{hitung} untuk variabel *Work-Life Balance* (X_1) sebesar -7,772 yang bermakna nilai mutlak dan nilai t_{tabel} 1,976 maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,772 > 1,976$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X_1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dan diperoleh bahwa H_1 diterima serta H_0 ditolak.
2. Hasil t_{hitung} untuk variabel Konflik Kerja (X_2) sebesar -3,047 yang bermakna nilai mutlak dan nilai t_{tabel} 1,976 maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,047 > 1,976$) dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel Konflik Kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dan diperoleh bahwa H_2 diterima serta H_0 ditolak.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	181,968	2	90,984	42,821	,000 ^b



Residual	274,093	129	2,125		
Total	456,061	131			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai F_{hitung} 42,821 dan nilai sig. adalah 0,000. Diketahui nilai F_{hitung} 42,821 > F_{tabel} 3,06 dan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka *Work-Life Balance* (X_1) dan Konflik Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) serta diperoleh kesimpulan H_3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,632 ^a	,399	,390		1,458

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,390 (39%). Hal ini berarti kemampuan variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan Konflik Kerja (X_2) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 39%, sedangkan sisanya sebesar 61% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

3. RESULT AND DISCUSSION

3.1 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT Enamul Energy Utama

Nilai t_{hitung} > t_{tabel} (7,772 > 1,976) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) maka membuktikan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X_1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dan diperoleh bahwa H_1 diterima serta H_0 ditolak. Hal ini berarti semakin tinggi *Work-Life Balance* yang dimiliki oleh karyawan perempuan PT Enamul Energy Utama maka akan semakin rendah kinerja.

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan persentasi yang paling tinggi pada indikator *time balance* (keseimbangan waktu), responden menyatakan bahwa mereka merasa kesulitan menetapkan batasan waktu kerja dan waktu untuk kegiatan pribadi. Karyawan perempuan sulit menyeimbangkan waktu karena tuntutan pekerjaan mengurangi waktu untuk kegiatan pribadinya yang berakibat pada penurunan kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil jawaban kuesioner pada variabel kinerja dengan persentasi yang paling rendah pada indikator pelaksanaan tugas yaitu karyawan perempuan sulit menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dikarenakan kurangnya waktu untuk kegiatan pribadi yang berimbas pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmisyari, Poppy Mu'jizat dan Sri Meike Jusup (2021) dengan judul "*The Effect Of Work-Life Balance and Conflict on Work Satisfaction Toward Female Employees*", yaitu adanya pengaruh negatif antara *Work-Life Balance* dengan kinerja karyawan.

3.2 Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT Enamul Energy Utama

Nilai t_{hitung} untuk variabel Konflik Kerja (X_2) sebesar -3,047 yang bermakna nilai mutlak dan nilai t_{tabel} 1,976 maka dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} > t_{tabel} (3,047 > 1,976) dengan nilai signifikan sebesar 0,003 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel Konflik Kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dan diperoleh bahwa H_2 diterima serta H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan persentasi tertinggi pada indikator interdependensi aktivitas kerja, responden menyatakan merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain. Konflik akan terjadi ketika seorang karyawan menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain dan mengakibatkan perbedaan pendapat antar karyawan yang berefek pada penurunan kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil jawaban kuesioner pada variabel kinerja dengan persentasi yang paling rendah pada indikator pelaksanaan tugas yaitu karyawan perempuan sulit menyelesaikan pekerjaan dengan rapi karena kesulitan menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan karyawan lain.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yani Restiani Widjaja, Irma Sri Widhiyanti dan Ade Mubarak (2021) yang berjudul "*Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Perdana Java Creative Bandung*", yaitu konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



3.3 Pengaruh *Work-Life Balance* dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT Enamul Energy Utama

Nilai F_{hitung} 42,821 > F_{tabel} 3,06 dan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka *Work-Life Balance* (X_1) dan Konflik Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) serta diperoleh kesimpulan H_3 diterima.

Nilai koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,390 (39%). Hal ini berarti kemampuan variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan Konflik Kerja (X_2) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 39%, sedangkan sisanya sebesar 61% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

Work-Life Balance hanya dapat dicapai ketika individu mengalami kepuasan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Ula, Susilawati, & Widyasari, 2015).

Ada beberapa aspek yang membawa dampak kinerja karyawan menjadi buruk, antara lain yaitu konflik kerja yang berlangsung di dalam perusahaan dan karyawan tersebut harus dapat menghadapinya (Wenur et al., 2018).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmisyari, Poppy Mu'jizat dan Sri Meike Jusup (2021) dengan judul "*The Effect Of Work-Life Balance and Conflict on Work Satisfaction Toward Female Employees*", yaitu adanya pengaruh negatif antara *Work-Life Balance* dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengenai konflik kerja didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yani Restiani Widjaja, Irma Sri Widhiyanti dan Ade Mubarak (2021) yang berjudul "*Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Perdana Java Creative Bandung*", yaitu konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik yaitu *Work-Life Balance* (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan PT Enamul Energy Utama. Konflik Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan PT Enamul Energy Utama. *Work-Life Balance* (X_1) dan Konflik Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan PT Enamul Energy Utama.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti memberikan saran yang sekiranya dapat dijadikan masukan sebagai berikut:

1. Pihak PT Enamul Energy Utama harus memperhatikan pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawannya dengan mengelola waktu kerja tetapi memperhatikan pencapaian target perusahaan agar tidak menyebabkan penurunan kinerja.
2. Pihak PT Enamul Energy Utama harus berupaya untuk mengatasi konflik yang terjadi antar karyawan dengan memberikan solusi pada setiap permasalahan dan perbedaan yang terjadi di perusahaan agar tidak menyebabkan penurunan kinerja.
3. Pihak PT Enamul Energy Utama meminimalisir adanya kesalahan dalam standar operasional perusahaan, melakukan penyeimbangan kehidupan karyawan dan pencegahan terjadinya konflik kerja yang mengakibatkan penurunan kinerja.

REFERENCE

- Alifian, R., & Suwarsi, S. (2019). Pengaruh Work Life Balance Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpjs Kesehatan Cirebon. *Prosiding Manajemen*, 5(2), 1217–1225.
- Andriyani, & Surjanti, J. (2017). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT.Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).
- Asi, L. L. (2019). The Effect Of Work Conflict On Employee Performance In The Capital Investment And Integrated Service Service (PTSP) Of Gorontalo District. *International Journal Of Accounting & Finance (IJAFAP)*.
- Chendikia, D. B., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 136–145.
- Ervan, M. N. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa). *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The Role Of Work–Life Balance As Mediation Of The Effect Of Work–Family Conflict On Employee Performance.
- Luh Mang Indah Mariani. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3540–3569.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mauraksa, A., Danial, R. D. M., & Norisanti, N. (2019). Analisis Beban Kerja dan Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.



- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The Impact Of Work Life Balance On Employee Performance With Reference To Telecommunication Industry In Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal Of Human Resource Management*, 12(1), 72.
- Metin, K., & Asli, K. (2018). The Relationship Between Organizational Commitment And Work Performance: A Case Of Industrial Enterprises. *Journal Of Economic And Social Development (JESD)*, 5(1), 46.
- Pratiwi, & Silvianita. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *Performance: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123–131.
- Rahmisyari, R., Mu'jizat, P., & Jusup, S. M. (2022). The Effect of Work Life Balance and Conflict on Work Satisfaction Toward Female Employees. *Devotion: Journal of Community Service*, 3(6), 555–567.
- Rondonuwu, Wehelmina, & Sandra. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13.
- Wardani, & Firmansyah. (2021). Work-Life Balance Para Pekerja Buruh. *Nasya Expanding Management*.
- Wenur, G., Sepang, J., Dotulong, L., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 51–60.
- Wicaksana, S. A., & Asrunputri, A. P. (2020). Identification of Work-Life Balance Dimensions in Millennial Generation Employees in the Banking Sector. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143.
- Widjaja, Y. R., Widhiyanti, I. S., & Mubarak, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Perdana Java Creative Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 83–94.
- Yustini, T., & Yuliza. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19. *Literasi Nusantara Abadi*.