

## ***The Effect Of Work Life Balance, Burnout, And Role Conflict On The Work Performance Of Women Employees PT. Karyaterang Sedati Sidoarjo***

### **Pengaruh *Work Life Balance, Burnout, dan Role Conflict* Terhadap Kinerja Pada Karyawan Wanita PT. Karyaterang Sedati Sidoarjo**

Kevin Natasya Firstly<sup>1\*</sup>, Acep Samsudin<sup>2</sup>

Universitas Pembangunan Nasional 'Veteran' Jawa Timur<sup>1,2</sup>

[Natasya.firstly13@gmail.com](mailto:Natasya.firstly13@gmail.com)<sup>1</sup>, [acep.samsudin.adbis@upnjatim.ac.id](mailto:acep.samsudin.adbis@upnjatim.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*As the education level of women increases, awareness arises that a woman also has the potential to develop and succeed. Research by the Center for Creative Leadership states that having more female workers can make the workplace more enjoyable. This study aims to determine Work Life Balance, Burnout, and Role Conflict experienced by female employees. This research was conducted on all female staff members at PT. Karyaterang Sedati, totaling 37 people. This study used primary data and saturated or census sampling techniques in taking the sample. Analysis tests were carried out by testing validity, reliability, classic assumption tests, and hypothesis testing, as well as data processing using the Statistical Program for Social Science or SPSS. The results of the data analysis test succeeded in showing that simultaneously Work Life Balance, Burnout, and Role Conflict had a significant effect. Partially Work Life Balance, Burnout, and Role Conflict against female employees of PT. Karyaterang Sedati has no significant effect.*

**Keywords :** Woman Employee, Work Life Balance, Burnout, Role Conflict, Women's Role

#### **ABSTRAK**

Seiring meningkatnya taraf pendidikan wanita maka munculah kesadaran bahwa dalam diri seorang wanita juga memiliki potensi untuk berkembang dan sukses. Pada penelitian oleh Center for Creative Leadership menyebutkan bahwa memiliki lebih banyak pekerja wanita dapat membuat tempat bekerja lebih menyenangkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui work life balance, burnout, dan role conflict yang dialami oleh karyawan wanita. Adapun penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan wanita bagian staff pada PT. Karyaterang Sedati yang berjumlah 37 orang. Penelitian ini menggunakan data primer dan teknik sampling jenuh atau sensus dalam pengambilan sample. Uji analisis dilakukan dengan uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis, serta olah data menggunakan Statistical Program for Social Science atau SPSS. Hasil uji analisis data berhasil menunjukkan bahwa secara simultan Work Life Balance, Burnout, dan Role Conflict berpengaruh signifikan. Secara parsial Work Life Balance, Burnout, dan Role Conflict terhadap karyawan wanita PT. Karyaterang Sedati tidak berpengaruh signifikan.

**Kata Kunci :** Karyawan wanita, *Work Life Balance*, Stress kerja, Konflik peran, Peran wanita

### **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi berjalannya regulasi perusahaan, karena sumber daya manusia inilah yang menentukan keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan. (Azizah, 2021) mengatakan sumber daya manusia ialah suatu ilmu atau cara untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan dan karyawan. Persaingan kerja kini tidak hanya berasal dari kaum pria saja, kini kaum wanita juga berbondong-bondong turut serta dalam persaingan ini. Menurut (Karomah, 2020) seiring meningkatnya taraf pendidikan wanita maka muncul kesadaran bahwa dalam diri seorang wanita juga memiliki potensi untuk berkembang

dan sukses. Dukungan dari keluarga maupun pimpinana merupakan salah satu hal yang penting dalam tercapainya keseimbangan kehidupan wanita pekerja.

Pada penelitian oleh *Center for Creative Leadership* dalam (Karomah, 2020) menyebutkan bahwa memiliki lebih banyak pekerja wanita dapat membuat tempat bekerja lebih menyenangkan. Penelitian ini juga menyebutkan bahwa wanita di dunia kerja dapat membawa pengaruh positif bagi hubungan dengan karyawan. *Harvard Business Review* menyebut bahwa mempekerjakan wanita dalam kepemimpinan perusahaan mampu membawa banyak dampak positif bagi budaya perusahaan. Partisipasi dan kinerja wanita dalam mengemban tanggungjawabnya sebagai karyawan wanita tentu disorot dalam dunia kerja karena pada dasarnya wanita memiliki kodrat sebagai ibu rumah tangga, oleh karena itu kinerja pada karyawan wanita masih banyak diragukan. Bagi wanita pekerja dia memiliki dua tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan maksimal. Berdasarkan hal tersebut, sangat mungkin karyawan wanita sangat rentan terhadap ketidakseimbangan antara kehidupan keluarga dengan bekerja. Banyak ibu rumah tangga bekerja bukan berdasarkan kemauannya sendiri namun karena ekonomi yang mendesak. Dalam hal ini, ketika keluarga mereka bermasalah. Masalah tersebut akan menarik perhatian karyawan.

Masalah yang mengganggu pemikiran karyawan akan mempunyai pengaruh yang kuat di tempat kerja. Fleksibilitas akan sangat kondusif untuk mewujudkan kehidupan kerja yang dapat mengurangi kecenderungan mengundurkan diri dan mengurangi ketidakhadiran (Maros & Juniar, 2016). *Burnout* terjadi saat keadaan seseorang merasa tidak memiliki kekuatan dan semangat serta terjepit baik secara fisik maupun psikologis (Asi, 2013). (Syamsu, 2019) menyatakan bahwa *burnout* termasuk salah satu jenis kelelahan yang disebabkan oleh individu bekerja berdedikasi, sangat intens dan terlalu berkomitmen tinggi, mengesampingkan kebutuhan dan keinginannya sebagai hal kedua. Karyawan wanita di industri ini menghadapi banyak tekanan dan stres karena mereka harus memenuhi target yang ditetapkan perusahaan di setiap periode. Selain itu, karyawan harus dapat memberikan layanan terbaik kepada pelanggan sehingga dapat bersaing dengan industri sejenis lainnya. Berdasarkan hal tersebut wanita yang tidak dapat membagi perannya dengan baik kerap kali mengalami konflik peran. Menurut (Jenggawah, 2010) Konflik peran muncul ketika individu atau karyawan tidak yakin tentang pekerjaan yang diharapkan dari mereka, ketika berbagai persyaratan pekerjaan bertentangan, atau ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih dari yang mampu mereka lakukan. (Pustaka 2016) mencatat bahwa konflik peran adalah gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang dapat menyebabkan ketidaknyamanan di tempat kerja dan mengurangi motivasi kerja, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Pada dasarnya karyawan akan bekerja dengan optimal bila dia mendapatkan fasilitas yang cukup dari perusahaan tempat ia bekerja, ditambah dengan jenjang karir yang jelas bagi karyawannya. Namun, hal tersebut tidak mudah bagi karyawan wanita apalagi ia telah menikah. Hal tersebut membuat karyawan wanita banyak mengalami masalah dalam pekerjaan maupun perannya sebagai ibu rumah tangga. Tak jarang karyawan wanita tidak mencapai *work life balance* dalam hidupnya.

PT. Karyaterang Sedati adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang manufaktur *labelstock* dan *release liner*, yang berbadan hukum dan 7 memproduksi varian bahan stiker atau *labelstock (cast coat, semi coat, film, HVS, thermal)* untuk *Media Offset* maupun *Digital Printing* dengan merek "CAMEL". PT. Karyaterang Sedati juga memproduksi *Release Liner (Glassin dan non Glassin)*. Untuk menghasilkan berbagai produk yang berkualitas. PT. Karyaterang Sedati didukung oleh karyawan yang profesional dan berwawasan luas. Banyak hal yang dapat diusahakan perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawannya agar selalu optimal. Salah satunya dengan memberikan dukungan dan memperhatikan kebutuhan dan masukan setiap karyawannya. Menyadari hal tersebut, maka PT. Karyaterang

Sedati dirasa perlu untuk memperhatikan *Work Life Balance*, *Burnout*, dan *Role Conflict* yang dialami karyawan wanitanya agar kinerja karyawan semakin maksimal

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini tergolong ke dalam penelitian penjelasan atau *explanatory research*. Menurut (Resseffendi 2010) dalam (Ulfah, 2018) penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau survei tentang keadaan terkini dari subjek yang diteliti. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Sugiyono (2018) mendefinisikan bahwa Metode penelitian kuantitatif memiliki artian yaitu metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis." Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan objek PT. Karyaterang Sedati. Pada objek tersebut dianalisis *Work Life Balance*, *Burnout*, *Role Conflict* dan Kinerja pada perusahaan tersebut.

Peneliti menggunakan skala likert dalam model penelitian yang digunakan. Sugiyono (2009) dalam (Christy, 2014) menjelaskan Skala Likert mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan wanita PT. Karyaterang Sedati. Menurut (Sujarweni, 2015) "Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian". Jenis sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*) yaitu teknik pengumpulan sampel apabila semua anggota populasi di gunakan sebagai 64 sampel (Sugiyono, 2018). Berikut ini sampel pada penelitian ini 37 karyawan wanita PT. Karyaterang Sedati. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (kuisisioner) Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampelnya adalah sampling jenuh atau *sensus*.

Menurut Sugiyono, (2017) dalam (Hasbiana, 2018) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jenis data di penelitian ini adalah data internal. Sumber data untuk yang digunakan adalah data mentah. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber primer atau informasi dari mana objek penelitian itu dilakukan Sahangggamu dan Mandey (2014) dalam (Kurniawan, Hartono, 2020). Kuesioner yang dibuat peneliti disebarkan melalui *google form* kepada para karyawan wanita PT. Karyaterang Sedati. Uji analisis dilakukan dengan uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis, serta olah data menggunakan *Statistical Program for Social Science* atau SPSS.

**Tabel 1. Skor Jawaban Kuisisioner**

Skala Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tdak Setuju (STS)	1

Source : Sugoyono, (2016)

Perhitungan skor menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Skor} = T \times P_n$$

Keterangan :

T = Jumlah responden yang memilih

P<sub>n</sub> = Pilihan Skor

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menemukan indeks yang menunjukkan bahwa sebuah alat ukur benar untuk menghitung apa yang akan diukur. Valid memiliki arti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang harus diukur. Sugiyono, (2007) dalam (Khaila, 2017) Untuk menganalisis tingkat validitas alat penelitian atau pengukur data, setelah itu nilai-nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil analisis tersebut dibandingkan dengan nilai-nilai koefisien korelasi. Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Item – Item Variabel**

Variabel	Indikator	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Work Life Balance	X1.1	0,865	0,325	Valid
	X1.2	0,849	0,325	Valid
	X1.3	0,785	0,325	Valid
	X1.4	0,836	0,325	Valid
	X1.5	0,797	0,325	Valid
	X1.6	0,788	0,325	Valid
	X1.7	0,635	0,325	Valid
	X1.8	0,865	0,325	Valid
Burnout	X2.1	0,835	0,325	Valid
	X2.2	0,861	0,325	Valid
	X2.3	0,888	0,325	Valid
	X2.4	0,869	0,325	Valid
	X2.5	0,894	0,325	Valid
Role Conflict	X3.1	0,815	0,325	Valid
	X3.2	0,873	0,325	Valid
	X3.3	0,818	0,325	Valid
	X3.4	0,689	0,325	Valid
	X3.5	0,789	0,325	Valid
	X3.6	0,757	0,325	Valid
	X3.7	0,661	0,325	Valid
	X3.8	0,818	0,325	Valid
	X3.9	0,783	0,325	Valid
	X3.10	0,605	0,325	Valid
	X3.11	0,165	0,325	Valid
	X3.12	0,404	0,325	Valid
Kinerja	Y.1	0,811	0,325	Valid
	Y.2	0,776	0,325	Valid
	Y.3	0,716	0,325	Valid
	Y.4	0,723	0,325	Valid
	Y.5	0,729	0,325	Valid
	Y.6	0,733	0,325	Valid
	Y.7	0,628	0,325	Valid
	Y.8	0,738	0,325	Valid
	Y.9	0,597	0,325	Valid
	Y.10	0,705	0,325	Valid
	Y.11	0,693	0,325	Valid

Sumber : Hasil olahan data SPSS 25, (2023)

Dari hasil uji validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 4 variabel ini ada 36 kuesioner yang telah diisi oleh 37 responden. Dari hasil uji validitas membuktikan bahwa r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> dengan signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan yaitu item dalam penelitian ini adalah valid, dan dapat diterapkan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk menunjukkan konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidaknya variabel X1, X2, X3 dengan variabel Y. Hasil dari uji reliabilitas variabel penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ 5% (37)	Keterangan
X1	0,918	0,325	Reliabel
X2	0,919	0,325	Reliabel
X3	0,901	0,325	Reliabel
Y	0,902	0,325	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka diperoleh nilai koefisien *cronbach's alpha* adalah angket X1 sebesar 0,918, angket X2 sebesar 0,919, angket X3 sebesar 0,901, dan angket Y sebesar 0,902. Angka tersebut menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  dari koefisien reliabilitas dengan nilai signifikansi 5% lebih besar daripada  $r_{tabel}$  yaitu 0,325. Artinya seluruh angket yang terdapat dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas data berfungsi guna mengenali sampel-sampel yang diambil memiliki distribusi yang normal atau sebaliknya. Model regresi yang benar yaitu yang mempunyai distribusi data residual normal atau mendekati normal. Hasil dari uji normalitas menurut One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,31868389
Most Extreme Differences	Absolute	,138
	Positive	,131
	Negative	-,138
Test Statistic		,138
Asymp. Sig. (2-tailed)		,071 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil olahan data SPSS 25, (2023)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi pada tabel (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,071 lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,050. Hal ini berarti bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolenieritas

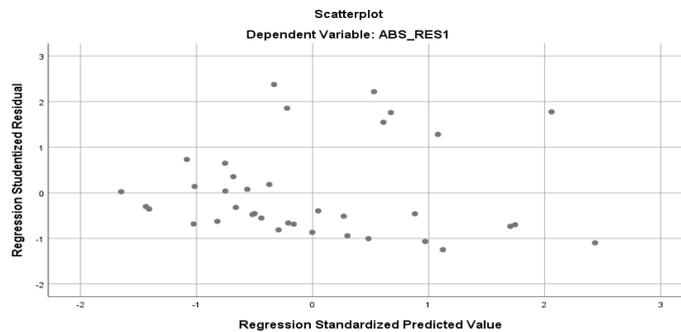
**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>										
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,125	2,990			9,072	,000					
SKOR_X1	,182	,215	,240		,848	,403	,679	,146	,104	,187	5,344
SKOR_X2	,325	,295	,294		1,099	,280	,683	,188	,134	,210	4,772
SKOR_X3	,124	,154	,214		,807	,425	,670	,139	,099	,214	4,683

Sumber : Hasil olahan data SPSS 25, (2023)

Berdasarkan tabel diatas mencakup hasil uji multikolinieritas yang menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai tolerance lebih besar daripada 0,10 dan tidak lebih dari 10 dan hasilnya sesuai dengan kriteria seharusnya, serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini membuktikan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas sehingga tidak menyebabkan standar error semakin besar.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2. Grafik Scatterplot**

Sumber : Hasil olahan data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh informasi bahwa regresi yang diuji memenuhi kondisi analisis uji heteroskedastisitas, yakni tidak terdapat pola eksklusif mirip pola bulan sabit, pola berbentuk garis, dan pola-pola eksklusif lainnya. Selain itu, grafik scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar pada atas serta dibawah angka 0 di sumbu Y. Jadi tidak ada yang hanya terletak dibawah atau diatas saja. bisa disimpulkan bahwa seluruh model regresi mengalami homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena analisis heteroskedastisitas dianggap kurang akurat jika hanya menggunakan pola gambar, pada penelitian ini uji heterokedastisitas juga menggunakan uji glejser

**Uji Glejser**

**Tabel 6. Uji glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,892	2,049		-,435	,666
	SKOR_X1	,200	,147	,517	1,357	,184
	SKOR_X2	-,238	,202	-,424	-	,248
					1,177	
	SKOR_X3	,037	,105	,124	,348	,730

a. Dependent Variable: ABS\_RES1

Sumber : Hasil olahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas membuktikan bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas dengan memakai uji glejser pada modelregresi linear berganda memiliki nilai signifikan lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Hal ini menunjukan bahwa uji heteroskedastisitas dalam regresi linear berganda tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut dengan homoskedastisitas.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 7. Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,712 <sup>a</sup>	,506	,461	3,466	2,603	

a. Predictors: (Constant), SKOR\_X3, SKOR\_X2, SKOR\_X1  
 b. Dependent Variable: SKOR\_Y

Sumber : Hasil olahan data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji diketahui nilai DW sebesar 2,603. Nilai DL sebesar 1.3068 dan DU 1.6550. angka signifikan tersebut diperoleh dari tabel Durbin Watson atas nilai signifikansi 0,05 atau 5% dengan jumlah data (n) sebanyak 37 dan jumlah variabel bebas yaitu 3.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil uji analisis regresi berganda dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk Standardized Coefficients diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$ , maka  $Y = 27,125 + 0,182x_1 + 0,325x_2 + 0,124x_3$ . Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) dalam regresi ini adalah 27,125. Hal ini berarti jika nilai *work life balance* (X1), *burnout* (X2), *role conflict* (X3) sebesar 0, maka nilai Kinerja (Y) sebesar 27,125. Hasil ini signifikan pada alpha 5% .
2. Nilai koefisien regresi  $\beta_1$  adalah 0,182. Nilai  $\beta_1$  yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara *work life balance* (X1) dengan kinerja (Y). Hal ini berarti bahwa jika *work life balance* (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,182 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi  $\beta_2$  adalah 0,325. Nilai  $\beta_2$  yang positif membuktikan adanya hubungan searah antara *burnout* (X2) dengan kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika *burnout* (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) juga akan menunjukkan peningkatan sebesar 0,325 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
4. Nilai koefisien regresi  $\beta_3$  adalah 0,124. Nilai  $\beta_3$  yang positif membuktikan hubungan yang searah antara *role conflict* (X3) dengan *kinerja* (Y). Hal ini menunjukkan jika *role conflict* (X3) menunjukkan peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) juga akan menunjukkan peningkatan sebesar 0,124 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

**Uji R<sup>2</sup>**

Koefisien determinasi berguna untuk mendapat informasi apakah persamaan analisis itu cukup layak untuk digunakan sebagai pembuktian selanjutnya dan mengetahui sampai sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 8. Uji R<sup>2</sup>**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,712 <sup>a</sup>	,506	,461	3,466	

a. Predictors: (Constant), SKOR\_X3, SKOR\_X2, SKOR\_X1

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, (2023)

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh secara keseluruhan atausimultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 9. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406,697	3	135,566	11,283	,000 <sup>b</sup>
	Residual	396,492	33	12,015		
	Total	803,189	36			

a. Dependent Variable: SKOR\_Y  
 b. Predictors: (Constant), SKOR\_X3, SKOR\_X2, SKOR\_X1

Sumber : Hasil olahan data SPSS 25, (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diperoleh informasi terkait hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F penelitian ini adalah sebesar  $0,00 < 0,050$  taraf signifikansi yang telah ditentukan dalam dasar pengambilan keputusan dan Fhitung sebesar  $11,283 > 2,88$  Ftabel. Hal ini berarti bahwa hipotesis dapat diterima, dimana variabel work life balance (X1), burnout (X2), dan role conflict (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) secara simultan.

**Uji Parsial (Uji T)**

Uji T memiliki tujuan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

**Tabel 10. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,125	2,990		9,072	,000
	SKOR_X1	,182	,215	,240	,848	,403
	SKOR_X2	,325	,295	,294	1,099	,280
	SKOR_X3	,124	,154	,214	,807	,425

a. Dependent Variable: SKOR\_Y

Sumber : Hasil olahan data SPSS 25, (2023)

Dari hasil uji diatas didapatkan informasi yaitu :

1. Besar nilai signifikansi t sebesar 0,403 lebih besar daripada taraf signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05, dan nilai t-hitung yaitu 0,848 lebih kecil daripada t-tabel yaitu sebesar 2,034. Dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 ditolak, artinya work life balance (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y)
2. Besar nilai signifikansi t sebesar 0,280 lebih besar daripada taraf signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05, dan nilai t-hitung yaitu 1,099 lebih kecil daripada t-tabel yaitu sebesar 2,034. Dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 ditolak, artinya burnout (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y)
3. Besar nilai signifikansi t sebesar ,425 lebih besar daripada taraf signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05, dan nilai t-hitung yaitu 0,807 lebih kecil daripada t-tabel yaitu sebesar 2,034. Dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 ditolak, artinya role conflict (X3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa variabel *Work life Balance*, *Burnout*, dan *Role Conflict* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Karyaterang Sedati. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel *Work life Balance*, *Burnout*, dan *Role Conflict* mempunyai hubungan yang cukup kuat serta dapat dimanfaatkan dengan baik guna memperbaiki Kinerja Karyawan secara signifikan.

Dari penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas di penelitian ini mempunyai peran besar dalam menjabarkan variabel terikat. Inti persoalan dari variabel terikat dalam hal ini yaitu Kinerja Karyawan. Implikasi lanjutan penelitian ini adalah model penelitian ini bisa ditetapkan menjadi variabel yang mempengaruhi atau tolak ukur keputusan dari variabel Kinerja Karyawan. Pada PT. Karyaterang Sedati memiliki fokus pada Kinerja Karyawannya. Hal ini disebabkan akibat penelitian ini sudah diuji serta mempunyai hubungan yang kuat diantara variabel terikat dan variabel bebasnya. Penelitian ini sudah teruji dengan persentase tinggi dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga aturan dan keputusan yang ditetapkan oleh perusahaan kedepannya diharapkan dapat mempertimbangkan faktor *Work life Balance*, *Burnout*, dan *Role Conflict* dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan signifikan.

Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa variabel *Work Life Balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karyaterang Sedati secara parsial. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Terdapat pengaruh secara parsial pada *work life balance* terhadap kinerja karyawan wanita PT. Karyaterang Sedati" ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Terdapat pengaruh secara parsial pada burnout terhadap kinerja karyawan wanita PT. Karyaterang Sedati" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *Burnout* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Terdapat pengaruh secara parsial pada *Role Conflict* terhadap kinerja karyawan wanita PT. Karyaterang Sedati" ditolak. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa *Role Conflict* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *Work Life Balance*, *Burnout*, dan *Role Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4. Penutup

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bukti nyata tentang pengaruh *Work life Balance*, *Burnout*, dan *Role Conflict* terhadap Kinerja Karyawan Wanita di PT. Karyaterang Sedati, penelitian ini menggunakan 37 responden sebagai sampel. Penelitian ini memakai program SPSS 25 untuk melakukan analisis olah data. Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda serta uji asumsi klasik, maka diketahui kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa *Work life Balance*, *Burnout*, dan *Role Conflict* terhadap Kinerja Karyawan Wanita di PT. Karyaterang Sedati berpengaruh secara simultan.
2. Dari hasil uji hipotesis ditemukan bahwa *Work life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Wanita di PT. Karyaterang Sedati secara parsial
3. Dari hasil uji hipotesis ditemukan bahwa *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Wanita di PT. Karyaterang Sedati secara parsial
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa *Role Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Wanita di PT. Karyaterang Sedati secara parsial

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai masukan: Untuk PT. Karyaterang Sedati agar lebih memperhatikan dan mempertahankan *Work life Balance*, *Burnout*, dan *Role Conflict* yang dialami karyawan wanitanya sehingga kinerja karyawan semakin meningkat dan efektif. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya agar bisa memperluas penelitian ini dengan menambahkan faktor-faktor

lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti pada penelitian ini sehingga hasil penelitian bisa lebih menggambarkan syarat sesungguhnya selama jangka panjang

### Daftar Pustaka

- Asi, S. P. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3) : 515–523. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/585/605>
- Azizah, S. F., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2021). Peran Dukungan Sosial dan Job Insecurity Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel di Tengah Pandemi Covid-19. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1) : 133. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13149>
- Jenggawah, N., Pada, S., Berpikir, K., Dan, K., & Belajar, M. (2010). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawati PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jember Alun-Alun*. 68–74.
- Karomah, R. (2020). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi pada PT. Sukorintex Batang). *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 71–82. <https://doi.org/10.31942/akses.v14i2.3271>
- Kerja, P., Kompensasi, D. A. N., Terhadap, P., Kerja, K., Pt, P., Bni, B., Manado, T. B. K. K. C. U., Mawei, A. C., Nelwan, O., Uhing, Y., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2014). 3 1,2,3. 2(2), 944–954.
- Khaila, S. (2017). Related Papers. *Over The Rim*, 191–199. <https://doi.org/10.2307/j.ctt46nrzt.12>
- Konsep, J., Dan, B., Gaya, P., Kerja, M., & Dalimunthe, H. (2018). *JKBM The Effect of Leadership Style and Work Motivation on*. 5(1) : 54–62.
- Kurniawan, Hartono, D. (2020). *Analisis Kompetensi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Ayam Penyet Surabaya Cabang Surakarta Arga Sandy Kurniawan, Sri Hartono, Ratna Damayanti*. 29(3).
- Maros, H., & Juniar, S. (2016). 濟無 No Title No Title No Title. 19(1), 1–23.
- Pustaka, T., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. A. N. (n.d.). *Pengaruh Konflik Peran dan Inter Personal Stress thd Kinerja Kry nonmanager*. 8–43.
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5621>
- Ulfah, I. R. . (2018). *Pengaruh Burnout, Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawati Pada Bank Jatim Jember*. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/95560>