

## Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Admiral Lines

Kefas Kristian Telaumbanua<sup>1\*</sup>, Milda Handayani<sup>2</sup>, Rini Wijayaningsih<sup>3</sup>, Murti Wijayanti<sup>4</sup>, Dody Kurniawan<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya  
[kefas030200@gmail.com](mailto:kefas030200@gmail.com)

### \*Corresponding Author

#### ARTICLE INFO

*Keywords:* *Work Life Balance*, *Burnout*, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan

*Received :* 16, July 2024

*Revised :* 23, July 2024

*Accepted:* 30, July 2024

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance burnout* dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Admiral Lines. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 orang dan metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan sejumlah sampel dan data-data numerikal atau berupa angka dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan data dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari nilai tertinggi, menengah, dan terendah setiap pernyataan variabel.

### PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia (SDM) harus terus dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena SDM merupakan modal yang sangat penting bagi pembangunan nasional (Bastian, 2023). SDM menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi karena keberhasilan organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama (Kurniawan *et al.*, 2024). SDM merupakan aset penting dari sebuah organisasi yang dituntut memiliki kualifikasi dan keahlian yang sesuai dengan kemampuan dan memiliki kinerja yang baik di lingkungan tempat kerja (Zafarina & Frianto, 2021). Organisasi harus mampu mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik, karena kualitas kinerja karyawan berdampak langsung pada keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan, motivasi, dan pemberdayaan sumber daya manusia menjadi kunci penting dalam mencapai tujuan Perusahaan (Nadapdap & Harahap, 2023).

Kinerja adalah sebagai proses bagi organisasi untuk menilai dan mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pekerjaan ditentukan oleh motivasi dan interaksi kemampuan (Wijayaningsih *et al.*, 2024). Kinerja yang baik hanya bisa tercipta dari sumber daya manusia yang handal dan setiap perusahaan pasti menginginkan seluruh karyawannya bisa terampil, kompeten, disiplin, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Muhamad & Septian, 2021). Pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, hal itu disebabkan karyawan memiliki kehidupan lain selain pekerjaan yang harus diperhatikan. Keadaan ini mengacu pada pekerjaan dengan kehidupan pribadi, pekerjaan dengan keluarga, dan pekerjaan

dengan aktifitas sosial. Pengaturan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dikenal dengan istilah *work life balance* (Maulia Shakila *et al.*, 2022).

*Work life balance* didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan atau kesesuaian yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang. Dalam hal ini, keseimbangan kehidupan kerja melibatkan pemeriksaan kemampuan seseorang untuk mengelola secara bersamaan tuntutan kehidupan yang multi-segi (Latifah & Suhartini, 2022). Waktu yang dimiliki karyawan haruslah seimbang antara waktu untuk kehidupan pribadi maupun waktu di dalam pekerjaan. Jika waktu karyawan lebih dominan ke salah satunya, maka akan berdampak buruk terhadap salah satunya. Ketika, karyawan lebih condong terhadap pekerjaan maka waktu untuk keluarga atau kehidupan pribadinya akan berkurang dan menimbulkan rendahnya kepuasan kerja karyawan tersebut. Namun, jika karyawan lebih condong terhadap kehidupan pribadi atau keluarganya, hal ini akan berpengaruh terhadap kualitas dan performa kerja karyawan yang mana bisa mengalami penurunan kualitas dan performa kerjanya (Fadilla, 2022).

Ketika pekerja dihadapkan dengan permasalahan secara terus-menerus, maka akan dapat menyebabkan tekanan. Jika tekanan ini tertumpuk serta tidak terluapkan, pekerja dapat mengalami stress. Jika stress ini berkepanjangan dan tidak diatasi dapat mengakibatkan *burnout* (Nadiva & Cahyadi, 2022). Tidak semua perusahaan memahami kesehatan mental karyawannya karena hanya berorientasi dengan tujuan yang harus dicapai, yang sering kali membuat karyawan merasa kelelahan secara fisik maupun psikis (Indra & Rialmi, 2022). *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang muncul sebagai respon berkepanjangan terhadap *stressor interpersonal* yang kronis dari pekerjaan. *Burnout* dapat menjadi masalah yang serius bagi perusahaan ataupun organisasi dan individu yang nantinya akan mempengaruhi produktivitas, kualitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Alfajar & Hidayati, 2022).

Terdapat sepuluh tanda yang menunjukkan seorang pekerja atau pegawai mengalami *burnout* dan salah satunya adalah menurunnya kinerja. Penurunan kinerja yang berlangsung selama beberapa periode dapat dijadikan pertanda adanya *burnout* (Hardiningtyas & Dhanny S, 2022). Umumnya *burnout* terjadi pada individu di tempat kerja. Karena terkejut ketika terjadi ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan. Dimensi *burnout* adalah kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya pencapaian pribadi (Gemely, 2020).

Organisasi membutuhkan interaksi hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan untuk meminimalisir konflik dalam bekerja. Konflik kerja seringkali terjadi seperti konflik antar individu, kelompok dan individu, serta antar kelompok dan kelompok lain. Di sebuah organisasi, konflik dapat berimbas pada penurunan kinerja karyawan, dengan demikian hal tersebut dapat berimbas pada tujuan perusahaan menjadi tidak tercapai. Tetapi konflik juga memiliki dampak negatif dalam organisasi yaitu dapat menimbulkan gesekan pada organisasi atau hubungan antar pribadi karyawan, menumbuhkan rasa ketidakpercayaan, menumbuhkan perasaan ingin selalu menang, dan dapat menimbulkan kesalahpahaman antar karyawan (Zafarina & Frianto, 2021). Menurut Supriatin *et al.* (2021), konflik kerja adalah sebagai sesuatu perselisihan atau perjuangan di antara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka atau mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya.

Konflik kerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindarkan dalam suatu organisasi atau perusahaan, konflik sering terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi sehingga terjadilah perbedaan pendapat dan tujuan yang ingin dicapai (Sari, 2023). Konflik kerja yang menimpa karyawan dapat berdampak pada hal yang negatif atau positif, tergantung bagaimana cara karyawan menghadapi konflik kerja tersebut (Widjaja *et al.*, 2021).

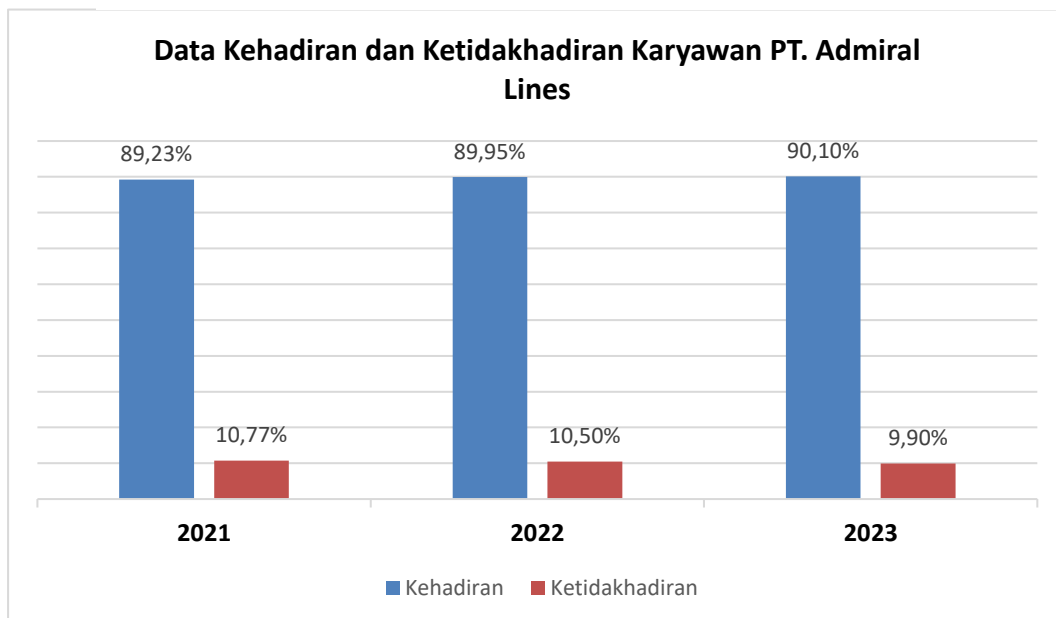
PT. Admiral Lines didirikan sejak tahun 1966 sebagai perusahaan pelayaran, PT. Admiral Lines memiliki tugas untuk ikut serta meningkatkan kualitas kesejahteraan Prajurit TNI Angkatan Laut dan keluarganya. Tugas itu dilakukan oleh Yayasan

Bhumyamca (Yayasan Bhumyamca) atau Yasbhum, selaku pemegang saham terbesar PT. Admiral Lines. Yasbhum adalah salah satu dari beberapa yayasan milik TNI Angkatan Laut yang dipimpin langsung oleh Kepala Staf Angkatan Laut secara *ex officio*. PT. Admiral Lines dalam meningkatkan kualitas layanan dalam layanan transportasi barang dengan kapal perusahaan sendiri atau kapal sewaan.

PT. Admiral Lines merupakan salah satu perusahaan yang mengalami penurunan kinerja karyawan pada tahun 2021-2023. Hal tersebut disebabkan oleh perusahaan yang tidak dapat membangkitkan rasa semangat kerja karyawannya dan hanya memperhatikan keuntungan perusahaan yang akhirnya karyawan mulai merasa tidak semangat untuk bekerja. Salah satu pengukuran untuk melihat kinerja karyawan dapat dilihat dari persentase kehadiran karyawan untuk bekerja. Seperti hasil data prasurvey bahwa terdapat persentase kehadiran karyawan pada PT. Admiral Lines periode 2021-2023.

Sumber: PT. Admiral Lines (2024)

Gambar Data persentase kehadiran karyawan PT. Admiral Lines 2021-2023



Berdasarkan Gambar data kehadiran karyawan pada PT. Admiral Lines, pada tahun 2023 tingkat kehadiran mencapai 90,10% yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan tahun 2021-2022. Sedangkan, tingkat ketidakhadiran menunjukkan tren negatif selama 3 tahun terakhir. Pada tahun 2021, tingkat ketidakhadiran mencapai 10,77%, yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan tahun 2022-2023. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi memiliki dampak signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap berbagai aspek operasional dan kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil prasurvey, penurunan kinerja pada karyawan PT. Admiral Lines periode 2021-2023 salah satunya disebabkan oleh kurangnya motivasi dan kedisiplinan para karyawan. Para karyawan tidak memiliki motivasi dan kedisiplinan yang tinggi dilihat dari kehadiran yang turun naik. Ketidakhadiran karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan tidak mencapai tujuan secara optimal.

Selain dari tingginya ketidakhadiran karyawan, faktor lainnya yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan yaitu *work life balance* dan *burnout*. Dalam PT. Admiral Lines, terdapat fenomena yang menunjukkan adanya hubungan antara *work life balance* yang buruk dan tingkat *burnout* yang tinggi di kalangan karyawan. Hal ini bisa dilihat dari

tingkat absensi karyawan yang tinggi, beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan tingginya tingkat *turnover* dalam perusahaan.

Tabel Data *Turnover Intention* PT Admiral Lines Tahun 2021-2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Turnover Rate
1	2021	150	139	5	16	11,1%
2	2022	139	122	2	19	14,6%
3	2023	122	120	8	10	8,2%

Sumber: PT Admiral Lines (2024) (diolah)

*Turnover intention* mengacu pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kenaikan *turnover intention* dapat membawa dampak negatif pada *work life balance* dan *burnout*, yang selanjutnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan tabel data *turnover Intention* karyawan pada PT. Admiral Lines mengalami penurunan dan kenaikan setiap tahun. Berdasarkan hasil wawancara prasurvey, kenaikan *turnover intention* ini disebabkan oleh karyawan yang mengalami stres dan kelelahan akibat dari beban kerja yang berlebihan. Hal ini mengakibatkan karyawan cenderung memfokuskan diri pada pekerjaan untuk meningkatkan peluang mendapatkan pekerjaan baru dan menghabiskan lebih banyak waktu di luar jam kerja untuk mencari pekerjaan baru. Ketidakseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi membuat karyawan mengalami *burnout* akibat stres dan kelelahan yang membuat karyawan kurang produktif, dan tidak efisien dalam bekerja, sehingga menurunkan kualitas dan kinerja karyawan.

Perbedaan yang terdapat dalam organisasi seringkali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang pada akhirnya menimbulkan konflik. Konflik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Konflik tersebut dapat terjadi pada karyawan dengan karyawan dan konflik karyawan dengan perusahaan (Piana, 2019). Berdasarkan data hasil prasurvey konflik yang terjadi pada PT. Admiral Lines dapat dilihat pada Tabel.

Tabel Data Konflik Kerja PT Admiral Lines 2021-2023

Tahun	Konflik antar Karyawn	Konflik dengan Perusahaan
2021	3	2
2022	5	4
2023	2	1

Sumber : PT Admiral Lines (2024)

Berdasarkan Tabel di atas bahwa konflik yang terjadi antar karyawan dengan karyawan yang terjadi pada PT Admiral Lines yaitu disebabkan oleh kepribadian yang berbeda, perbedaan prinsip, dan adanya kompetisi antar karyawan. Penyebab konflik yang terjadi antar karyawan dengan perusahaan pada PT. Admiral Lines disebabkan oleh informasi yang disampaikan tidak utuh, semua pihak terburu-buru dalam berkomunikasi bahkan adanya *human error* dan kesalahan teknis.

Menurut penelitian Willem & Bangun (2023) menyatakan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap *work life balance* dari karyawannya terutama pada saat dekatnya tenggat waktu pekerjaan yang pada umumnya menjadi momentum terganggunya keseimbangan kehidupan profesional dan kehidupan pribadi karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap & Harahap (2023) menyatakan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks *work life balance*, perlu ditingkatkan keseimbangan keterlibatan karyawan, terutama dengan mengenakan

insentif seperti memberikan upah lembur kepada karyawan yang melebihi batas shift kerja. Selain itu, manajemen perlu memperhatikan pemberian pekerjaan dan pengaturan jam kerja agar sesuai dengan standar operasional yang berlaku.

Menurut penelitian Yosanti & Kasmita (2020) variabel *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian *burnout* yang dialami karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, peningkatan *burnout* akan mengurangi kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulidah *et al.* (2022) variabel *burnout* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian Sari (2023) secara parsial konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan konflik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian menurut Zafarina & Frianto (2021), konflik kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, artinya bahwa walaupun konflik kerja tidak bisa dihindari tetapi dapat diminimalisir dan tidak berpengaruh kinerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka judul penelitian ini adalah Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Admiral Lines.

## RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Admiral Lines?
2. Apakah *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Admiral Lines?
3. Apakah konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Admiral Lines?
4. Apakah *work life balance*, *burnout*, dan konflik kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Admiral Lines?

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Menurut Handayani *et al.*, (2023) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan beban tugas kerja yang diberikan kepadanya dan seberapa dedikasi mereka dalam perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2019) kinerja adalah perilaku individu dalam organisasi yang berkontribusi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi. Dessler (2019) juga berpendapat kinerja adalah tingkat di mana seorang karyawan mencapai tujuannya atau ekspektasi peran. Selain itu, menurut McShane & Glinow (2017) kinerja merupakan hasil yang dapat diukur dari aktivitas seorang karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja pegawai ialah faktor yang memiliki pengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi. Dalam pencapaian tujuan instansi, maka harus memperhatikan kinerja karyawan (Agustin & Wijayanti, 2022)

### Work Life Balance

*Work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga di luar pekerjaan dengan minimalnya konflik. *Work life balance* ini, tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaannya (Hill *et al.*, 2018). Menurut McShane & Glinow (2010) *work life balance* adalah keahlian individu dalam menyeimbangkan antara kebutuhan pribadi dan tuntutan pekerjaan. *Work life balance* secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya dalam menjaga berbagai peran yang dijalani dalam hidup

agar tetap selaras (Hill *et al.*, 2018). Menurut Fisher (2009) *work life balance* merupakan usaha individu untuk menyeimbangkan berbagai peran dan tanggung jawab dalam kehidupannya, termasuk pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi. Fisher (2009) menekankan bahwa *work life balance* adalah sebuah proses yang berkelanjutan. Artinya, individu perlu terus menerus melakukan penyesuaian dan adaptasi untuk mencapai keseimbangan yang optimal.

### **Burnout**

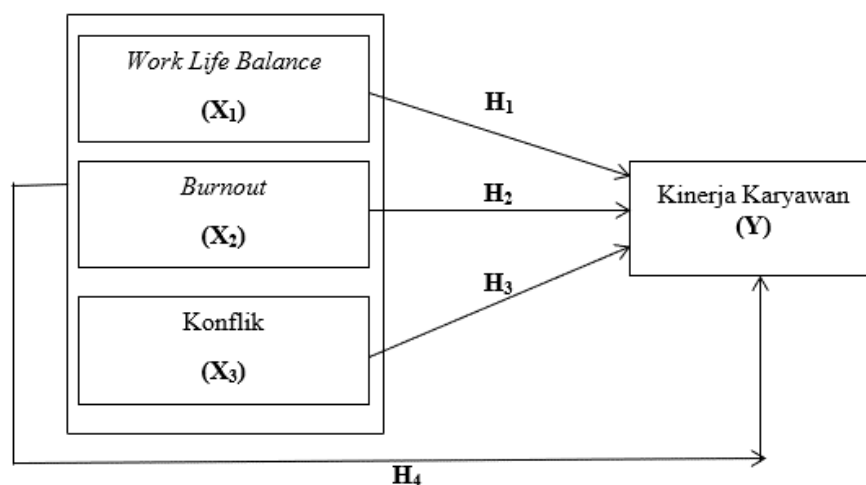
*Burnout* yaitu keadaan stress secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. *Burnout* dapat merupakan akibat dari stress kerja yang kronis (Moran, 2022). Menurut Nagoski & Nagoski (2019) *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi di lingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur. *Burnout* merupakan suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang terkena *burnout* lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka (McGonigal, 2016).

### **Konflik**

Menurut Soerdjono (2016) konflik adalah pertentangan yang ditimbulkan adanya perbedaan antara individu dengan kelompok sosial. Perbedaan ini umumnya bisa disebabkan oleh pertentangan kepentingan dan perbedaan tujuan, dan menimbulkan ancaman dan kekerasan. Muhamad & Septian (2021) mengatakan bahwa konflik adalah siklus cerdas yang muncul dalam isu-isu seperti pertentangan, konflik, atau kecanggungan antara pekerja individu dan substansi sosial seperti orang, pertemuan, atau asosiasi. Selain itu ada juga menurut Fatikhin *et al.* (2017) mengatakan bahwa konflik di tempat kerja terjadi ketika ada perbedaan pendapat.

### **TINJAUAN TEORITIS**

Penelitian ini membahas terkait pengaruh *work life balance*, *burnout*, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh dari *work life balance*, *burnout* dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Admiral Lines.



**Gambar Kerangka Berpikir**

- H<sub>1</sub>: Diduga bahwa variabel *Work Life Balance* (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Admiral Lines.  
H<sub>2</sub>: Diduga bahwa variabel *Burnout* (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Admiral Lines.  
H<sub>3</sub>: Diduga bahwa variabel Konflik Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Admiral Lines.  
H<sub>4</sub>: Diduga bahwa variabel *Work Life Balance* (X<sub>1</sub>), *Burnout* (X<sub>2</sub>), dan Konflik Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Admiral

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan situasi secara objektif menggunakan angka. Diawali dengan pengumpulan data, penerjemahan data, dan pembuatan kesimpulan untuk menjawab hipotesis yang telah ditentukan sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian (Hughes & Hitchcock, 2008). Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuisioner. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Admiral Lines yang berjumlah 120 orang.

## PEMBAHASAN

### Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel *work life balance* (X<sub>1</sub>), *burnout* (X<sub>2</sub>) dan konflik (X<sub>3</sub>) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dikatakan signifikan secara statistik. Menurut (Ghozali, 2018) untuk menemukan f tabel, yaitu dengan cara  $df_1 = k-1$ , atau  $4-1 = 3$ , dan  $df_2 = N-k$  atau  $120-3 = 117$ . Menurut (Junaidi, 2015a) nilai f tabel yang diperoleh yaitu dari  $117 = 2,68$ .

Gambar Uji f

Model	f	sig
1	22,752	,000 <sup>b</sup>

Berdasarkan tabel nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai F-hitung  $22,725 > 2,68$ , dengan ini H<sub>a</sub> diterima sehingga hipotesis yang menyatakan *work life balance*, *burnout* dan konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik diterima.

## HASIL

### Pengaruh *Work Life Balance* (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel *work life balance* diperoleh nilai t-hitung sebesar  $4,798 > 1,980$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka H<sub>1</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H<sub>1</sub> diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Lukmiati *et al.*, 2022) bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa *Work Life Balance* sangat penting bagi kehidupan karyawan karena seringkali dalam prakteknya banyak karyawan yang tidak fokus dalam

bekerja dan bahkan ada yang mengeluhkan tidak mampu membagi waktu antara kehidupan pribadi atau keluarga dan urusan pekerjaan sehingga sering terjadi karyawan lebih mementingkan urusan pekerjaan dibandingkan urusan pribadi ataupun sebaliknya.

### **Pengaruh Pengaruh *Burnout* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel *burnout* diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,066 > 1,980 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_2$  diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout* dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami *burnout* dengan pekerjaannya akan mengakibatkan karyawan merasa tertekan dan kelelahan saat menghadapi pekerjaannya, dikarenakan pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan kemampuannya, selain itu adanya tuntutan pekerjaan yang berlebihan yang diberikan oleh atasan dengan waktu yang diberikan sangat terbatas, disamping itu karyawan cenderung lelah sehingga menunda dan menghindari pekerjaan karena merasa terbebani oleh pekerjaan yang diterimanya (Fitria, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian bahwa indikator *Burnout* kelelahan secara fisik, mental dan emosional dapat berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan karena semakin tinggi *Burnout* yang dialami karyawan semakin rendahnya kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya. Hal tersebut tersebut di dukung oleh hasil penelitian (Maulidah et al., 2022) dan (Apriana et al., 2021)

### **Pengaruh Pengaruh Konflik ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel konflik diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,806 > 1,980 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_3$  diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik dengan kinerja karyawan. Artinya bahwa konflik kerja yang dapat diatasi atau diminimalkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Fungsi konflik kerja yang terjadi secara teratur akan mengoptimalkan dan meningkatkan tingkat kualitas kinerja karyawan yang terukur dan terintegrasi secara baik (Kusdianto, 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Frencky et al., 2022), (Zahro & Sudibya, 2016) dan (Putri & Afriyeni, 2022) bahwa variabel konflik berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Work Life Balance* ( $X_1$ ), *Burnout* ( $X_2$ ), dan Konflik ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari hasil perhitungan secara simultan pada Tabel, diperoleh nilai f hitung sebesar 22,725 dan nilai f tabel sebesar 2,68 sehingga f hitung > f tabel ( $22,725 > 2,68$ ), dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  maka  $H_4$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel *work life balance*, *burnout* dan konflik secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* diperoleh sebesar 0,370, artinya bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work life balance*, *burnout* dan konflik sebesar 37%, dan sisanya sebesar 63% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Indrian et al., 2023) dan (Genta Rahmadani et al., 2023).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama melalui uji t menunjukkan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Admiral Lines. Pada PT Admiral Lines *work life balance* dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan karyawan yang belum bisa menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya yang



diprosksikan dengan *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life*, dan *personal life enhancemenet of work*.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua melalui uji t menunjukkan bahwa *burnout* secara parsial berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Admiral Lines.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga melalui uji t menunjukkan bahwa konflik secara parsial berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Admiral Lines. Pada PT Admiral Lines konflik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan meningkatnya konflik yang diprosksikan dengan konflik fungsional dan disfungsional akan menurunkan kinerja karyawan yang terjadi pada sesama karyawan maupun konflik karyawan dengan para manajer di perusahaan.
4. *Work life balance*, *burnout* dan konflik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Admiral Lines.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan dan menerapkan kebijakan yang mendukung *work life balance* karyawan dan mendorong budaya kerja sehat dengan *encourging* karyawan untuk mengambil cuti dan tidak bekerja lembur berlebihan, dan diharapkan adanya pergerakan positif dari karyawan, yang mana perusahaan dapat menerima dan tetap menghargai apa yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah atau menggunakan variabel lain di luar variabel yang diteliti dan juga peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas dan mempertegas pernyataan kuesioner beserta indikator masing-masing variabel.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S., & Bernhard. (2023). Pengaruh Dimensi-Dimensi Work Life Balance Terhadap Kualitas Kerja. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 26(1), 1–12. <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/653>
- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen Dan AKuntansi (JISMA)*, 1(3), 393–402.
- Alfajar, Y., & Hidayati, R. A. (2022). Dampak Kelelahan Mental (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Retail Besi dan Baja. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 3(01), 16. <https://doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v3i01.4050>
- Alzadjali, B., & Ahmad, S. Z. (2024). The impacts of a high commitment work system on well-being: the mediating role of organization support and employee work-life balance. *Industrial and Commercial Training*, 56(1). <https://doi.org/10.1108/ICT-11-2022-0084>
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 01(01), 1–19.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852.
- Ashill, N. J., Rod, M., Thirkell, P., Carruthers, J., Mukherjee, A., & Malhotra, N. (2019). Job resourcefulness, symptoms of burnout and service recovery performance: an examination of call centre frontline employees. *Journal of Services Marketing*, 23(5). <https://doi.org/10.1108/08876040910973440>

- Azizah, R. N. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(01). <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1416>
- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bastian, M. (2023). *Pengaruh Komitmen, Kompensasi, dan Konflik Terhadap Turnover Intention*. 1–23.
- Bomba, N. (2017). *Analisis Work Life Balance pada Wanita Bekerja*.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (Kelimabela). Pearson Education.
- Dina, D. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Fadillah, N. A., & Isfandayani. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Bank Syariah berdasar Quality Of Work Life dan Burnout. *Islamic Economic and Finance Journal*, 2(1), 16–30.
- Fisher, S. (2009). *The Work Life Balance Revolution*. HarperCollins.
- Fisher, S. E., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). *Work-life balance and its relationship to employee well-being* (A. M. Ryan & J. F. Kluger (eds.); The Oxford). Oxford University.
- Fitria, S. (2021). *PENGARUH BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT EL-MUNAWAR MEDAN*. [https://doi.org/10.1098/rspb.2014.1396%0Ahttps://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones\\_jesus/capitulos\\_espanyol\\_jesus/2005\\_motivacion\\_para\\_el\\_aprendizaje](https://doi.org/10.1098/rspb.2014.1396%0Ahttps://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones_jesus/capitulos_espanyol_jesus/2005_motivacion_para_el_aprendizaje) Perspektiva alumnos.pdf%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Juan\_Aparicio7/publication/253571379
- Francisco Nadapdap, B., & Harahap, K. (2023). Pengaruh Work life balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan). *Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(5), 827–842. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Gemely, D. (2020). Pengaruh Burnout Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana Uin Alauddin Makassar. *Inspiratif Pendidikan*, 9(1), 13. <https://doi.org/10.24252/ip.v9i1.13750>
- Genta Rahmadani, M., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Burnout, Work Life Balance dan konflik terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *JMBK Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 4(1), 97–107. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan). In *Semarang, Universitas Diponegoro* (p. 19).
- Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 Edisi 9. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi & Syariah*, 4(2).
- Hananta, D. O. (2019). *Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan*.
- Handayani, M., Krisnanto, R. R., & Anggraini, S. (2023). Kinerja Karyawan Muslim pada Supermarket (X) di Bekasi Utara: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 1177–1182. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Hardiningtyas, D., & Dhanny S, A. (2022). Pengaruh Kecenderungan Burnout Terhadap Kinerja Petugas Operator Command Center 112 Kota Surabaya. *Governance, JKMP (Governance, Jurnal Kebijakan & Manajemen Publik)*, 12(1), 44–55. <https://doi.org/10.38156/governancejkmp.v12i1.61>

- Hayati, I., & Fitria, S. (2019). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 162–173. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1920>
- Hill, E. J., Clarke, M. C., & Koch, L. C. (2018). Family and consumer sciences research the work-family interface : differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33, 121.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Indrian, E., Deden Mulyana, H., & Abdullah, Y. (2023). Pengaruh Burnout, Work Life Balance dan konflik Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya). *Journal Intelektual 2023*, 2(1), 27–37. <https://ejournal.stieppi.ac.id/index.php/jin/27>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo.
- Kurniawan, D., Prasetyo, E. T., & Fitroh, U. (2024). *PENGARUH DISPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT XYZ*. 1192, 151–176.
- Kusdianto, I. (2020). *PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT PLN ( Persero ) RAYON MASAMBA KABUPATEN LUWU UTARA Oleh Kurniawati Drs . Pasoni Mustafa Muhani , M . M ( 2 ) Email : Nhya010194@gmail.com Program Studi Manajemen , Universitas Muhammadiyah Pa.* *Manajemen Sumber Daya Manusia*, X, 1–11.
- Latifah Nimas Sayekti, & Suhartini. (2022). Work Life Balance Dan Work Engagement : Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 19(1), 132–142. <https://doi.org/10.20885/jabis.vol19.iss1.art2>
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Family Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Jenjang Karir. *Manajemen Bisnis*, 6(2), 1134–1137.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2022). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE KINERJA KARYAWAN*. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 5(3), 246–254.
- Silas, B., Adolfini, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. [http://digilib.unsil.ac.id//index.php?p=show\\_detail&id=20107](http://digilib.unsil.ac.id//index.php?p=show_detail&id=20107)
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Maulia Shakila, Sri Wahyuni Mega, & Nuril Aulia Munawaroh. (2022). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi Kasus Pada Auto 2000 Kediri Hasanudin )*. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 308–320. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.335>
- Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal EMA*, 7(2), 109. <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.282>
- McDonald, P., Bradley, L., & Brown, K. (2012). *Explanations for The Provision Utilization Gap in Work-Family Policy*.
- McGonigal, K. (2016). *The Upside Of Stress: Why Stress Make Us Stronger and More* (Reprint ed). Avery.

- McShane, & Glinow, V. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Book.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. (2017). *Organizational Behavior* (Kedelapan). McGraw Hill Education.
- Moran, S. (2022). *Burnout: The Global Epidemic and How to End It*. Kogan Page.
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Muis, M., Nai'em, M. F., Arsin, A. A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Hans, N. A. P. (2021). The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees. *Gaceta Sanitaria*, 35(2018), S90–S93. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>
- Nagoski, E., & Nagoski, A. (2019). *Burnout: The Secret to Unlocking The Stress Cycle* (Illustrate). Ballantine Books.
- Pasaribu, D., Situmorang, C. V., Darmayanti, N., Triyani, Y., Heningtyas, O. S., Syamil, A., Wardhana, A., Indriani, I. K., Syarif, S. M., Amru, M., Sulaksono, H., Rachamanu, E. D., Setiawan, G., Halawa, F., Sundari, A., & Silvera, D. L. (2023). Metodologi Penelitian Akuntansi dan Manajemen Pendekatan Kuantitatif. In Y. Welly (Ed.), *123Dok.Com* (Issue November). Media Sains Indonesia. <https://123dok.com/article/skala-pengukuran-dalam-penelitian-kuantitatif.zk7nd28q>
- Piana, H. D. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. *Sumber Daya Manusia*, 32.
- Pradnyana, I. B. G. (2016). *Manajemen Kinerja*. BPFE Yogyakarta.
- Putri Nadiva, F., & Cahyadi, N. (2022). Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 4, 221–226. <https://doi.org/10.37034/infv4i4.178>
- Ramadhan, C., Hamiyati, & Rasha. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departement Housekeeping the Sultan Hotel and Residence Jakarta. *Jurnal Pendidikan Dan Perhotelan (JPP)*, 1(1), 25–32. <https://doi.org/10.21009/jppv1i1.03>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (Ketujuh be). Pearson Education.
- Sari, A. D. (2023). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pasar Kota Bontang. *JUEB : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 35–40. <https://doi.org/10.57218/jueb.v2i1.586>
- Savitra, E. T., Ventje, T., & Danny, D. . M. (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4), 343–348.
- Schabracq, J. L., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The Balance Between Work and Life: A European Perspective*. Routledge.
- Septiana Zulfa, D., & Safitri, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Muamalat Malang. *Malia: Jurnal Ekonomi Islam Accreditation of Sinta 4 Number 36/E/KPT/2019*, 14(1), 329–342.
- Solomon, A. (2015). *The Noonday Demon An Atlas of Depression* (New Editio). Scribner.
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1). <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriatin, D., Amelia, S. R., Roshela, Y. I., & Purbalingga, U. P. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1, 1–7.

- Syifa Fadilla. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 49–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Ullah, A., Aziz, A., Montes, A., & Han, H. (2023). Workplace tele pressure and innovative work performance. A moderation mediation study through work-family conflicts and job burnout. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2023-0539>
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Expert Commenttary on Work Life Balance and Crossover of Emotions and Expeereiences: Theoritical and Practise Advancements. *Organizational Behavior*, 588–595.
- 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. <https://doi.org/10.51977/jsm.v3i2.563>
- Wijayaningsih, R., Handayani, M., & Aritonang, C. V. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sun Hope Indonesia. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 162–175.
- Willem, A. M., & Bangun, W. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 520–533. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.4194>
- Wonua, A. R., Titing, A. S., & Mardayanti, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(6), 16–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i6.351>
- Yasiri, F. A., & Almanshur, F. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Krebet Baru Malang. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 65–74. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- Ye, Z., Liu, H., & Gu, J. (2019). Relationships between conflicts and employee perceived job performance. *International Journal of Conflict Management*, 30(5). <https://doi.org/10.1108/IJCMA-01-2019-0010>
- Yeni, & Niswati, I. (2022). *Pengaruh Burnout Terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja pada Sales*. 5(2), 34.
- Yosanti, F., & Kasmita, K. (2020). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Crowne Plaza Bandung. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(2), 64–67. <https://doi.org/10.24036/jkpbb.v1i2.7672>
- Zafarina, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1184–1195. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1184-1195>