

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

IV.1 Deskripsi Objek Penelitian

PT Bringin Karya Sejahtera didirikan pada tahun 1986 merupakan anak usaha dari BRI Dapen (Dana Pensiun BRI) dan berinduk pada BRI Group yang bergerak di bidang usaha Property Management Service. Memiliki lebih dari 8000 pegawai, Didukung Sumber Daya Manusia (SDM) berpengalaman dan profesional dalam bidang multidisiplin, siap menjadi mitra bisnis dalam memberikan layanan terbaik sebagai Jasa Pengelola Properti dan Konstruksi yang telah hadir di seluruh Indonesia. Visi Menjadi Perusahaan Jasa Pengelola Properti dan Konstruksi terkemuka di Indonesia yang memberikan layanan optimal, kompetitif dan menguntungkan. Sedangkan misinya sebagai berikut :

1. Membangun hubungan jangka panjang dengan mitra bisnis yang didasari atas kepercayaan, inovasi dan layanan prima.
2. Memiliki budaya kerja yang berintegritas, kreatif dan memberikan kemudahan serta kenyamanan terbaik bagi pelanggan.
3. Mencapai pertumbuhan usaha yang menguntungkan dan berkesinambungan untuk meningkatkan nilai perusahaan bagi para pemangku kepentingan.

BKS mengedepankan *Spirit of Enterprise*; yakni berinisiatif, berpikir kreatif, kerja sama tim yang baik, berkomitmen, serta memegang teguh budaya perusahaan untuk memberikan layanan yang *excellent*.” bks memiliki aspirasi untuk terus berusaha memberikan layanan terbaik dan solutif yang didukung oleh tenaga ahli berpengalaman & berintegritas, kerja tim berdedikasi, serta memegang teguh nilai-nilai perusahaan dan profesionalitas. bks telah berpengalaman dalam bidang Building Management Construction Service, Housekeeping, Maintenance Service, Archives Services Building and Infrastructure Rent berstandar Manajemen Mutu ISO 9001 yang bersertifikat OHSAS. bks berkomitmen membangun kemitraan strategis untuk selalu mendengarkan dan memahami keinginan mitra bisnis kami dengan menjaga kepercayaan dan integritas.

Pelayanan usaha yang dilakukan yaitu, 1). Menangani pekerjaan konstruksi untuk pembangunan gedung, perumahan, *fit-out service* (desain interior), pengadaan barang dan perijinan dengan kualitas serta layanan terbaik. 2). Meningkatkan kinerja dengan memberikan kenyamanan dan nilai properti (*Property Value*) yang terbaik bagi mitra bisnisnya.3). Menangani berbagai macam penyediaan solusi jasa fasilitas operasional penunjang Gedung dan fasilitas operasional penunjang kerja dengan mengutamakan profesionalitas dan *service excellent*.

IV.2 Deskripsi Data Penelitian

IV.2.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 222 pegawai PT Bringin Karya Sejahtera diperoleh karakteristik dan pengelompokan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja dengan hasil sebagai berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada pegawai PT Bringin Karya Sejahtera mendapatkan hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	152	68%
Perempuan	70	32%
Jumlah	222	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 222 responden sebanyak 152 responden berjenis kelamin laki-laki atau memiliki persentase 68,60%. Sebanyak 70 responden berjenis kelamin perempuan atau memiliki persentase 32,40%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa PT Bringin Karya Sejahtera lebih banyak mempekerjakan pegawai berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut dibuktikan karena PT Bringin Karya Sejahtera adalah perusahaan keuangan yang membutuhkan nasabah, dan dalam mendapatkan nasabah PT Bringin Karya Sejahtera menggunakan jasa sales yang lebih banyak berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada pegawai PT Bringin Karya Sejahtera mendapatkan hasil karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<25 Tahun	35	16
25-30 Tahun	65	29
31-35 Tahun	40	18
36-40 Tahun	22	10
>40 Tahun	60	27
Jumlah	222	100

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 222 responden sebanyak 35 responden memiliki usia <25 tahun atau memiliki persentase sebesar 16,50%, 65 responden memiliki usia 25-30 tahun atau memiliki persentase 29,90%, 40 responden memiliki usia 31-35 tahun atau memiliki persentase 18,30%, 22 responden memiliki usia 36-40 tahun atau memiliki persentase 10,20%, dan 60 responden memiliki usia >40 tahun atau memiliki persentase 27,10%. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan PT Bringin Karya Sejahtera mempekerjakan pegawai yang masih memiliki semangat tinggi dalam bekerja hal ini dibuktikan banyaknya responden yang memiliki 25-30 tahun.

3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada pegawai PT Bringin Karya Sejahtera mendapatkan hasil karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1-3 Tahun	75	34%
3-5 Tahun	64	29%
>5 Tahun	83	37%
Jumlah	222	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil frekuensi karakteristik responden berdasarkan masa kerja dari 222 responden sebanyak 75 responden memiliki masa kerja 1-3 tahun dan memiliki persentase sebesar 34,90%, 64 responden memiliki masa kerja 3-5 tahun atau memiliki persentase sebesar 29,80%, dan 83 responden memiliki masa kerja >5 tahun atau memiliki persentase 37,30%. Dari hasil tersebut membuktikan pegawai PT Bringin Karya Sejahtera memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

IV.2.2 Analisis Data Responden

Pada penelitian ini dalam menganalisis data dengan menggunakan *three box method*. Perhitungan yang digunakan untuk analisis data deskriptif untuk mengetahui penilaian minimum yaitu 1 dan penilaian maksimum 5 sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = \frac{((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5))}{5}$$

Dari perhitungan tersebut mendapatkan hasil interpretasi indeks sebagai berikut:

Batas nilai indeks tertinggi = 150
 Batas nilai indeks terendah = 30
 Nilai rentang = 40

a. Analisis jawaban responden mengenai Konflik Peran (X1)

Analisis deskriptif yang dihasilkan pada variabel X1 yaitu Konflik Peran dengan menggunakan indikator yaitu terdiri dari Peraturan atau kebijakan perusahaan, Menerima penugasan dari dua atau lebih dari rekan yang bertentangan, Penugasan yang tidak tepat, Bekerja dengan dua tim dengan cara kerja yang berbeda, Tidak adanya dari rekan kerja dalam melakukan penugasan. Berdasarkan jawaban mengenai variabel Konflik Peran yang diperoleh dari responden, setelah dilakukan perhitungan menggunakan teknik *three box method* didapaat hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis jawaban responden mengenai Konflik Peran

Konflik Peran	1	2	3	4	5	Indeks %	Keterangan
	F	F	F	F	F		
KP1	0	3	15	59	32	89.4	Sedang
KP2	0	6	15	56	32	88.2	Sedang
KP3	1	4	16	56	32	88.2	Sedang
KP4	1	4	14	60	29	87.2	Sedang
KP5	0	4	17	59	29	88	Sedang

KP6	0	1	18	54	36	90.4	Sedang
KP7	0	4	6	50	49	94.2	Sedang
KP8	0	1	8	60	40	93.2	Sedang
KP9	0	2	13	53	41	92	Sedang
KP10	0	2	18	59	30	88.8	Sedang
Jumlah						899.6	Sedang
Rata-Rata						89.96	

Sumber: data diolah

Berdasarkan pada tabel diatas yang berasal dari perhitungan indeks yang telah dilakukan mengenai jawaban responden tentang Konflik Peran. Nilai indeks tertinggi diperoleh pada pada item KP7 sebesar 94,2 dan masuk kedalam ke katagori sedang. Nilai indeks terkecil diperoleh pada item KP4 sebesar 87,2 dengan kategori sedang. Hal ini memiliki arti bahwa Konflik Peran di PT Bringin Karya Sejahtera dianggap tidak sepenuhnya nyaman oleh pegawai. Dengan nilai yang diperoleh dari perhitungan tersebut didapatkan nilai rata-rata nilai indeks mengenai variabel Konflik Peran sebesar 89,96 hal ini masuk kedalam kategori sedang.

b. Analisis jawaban responden mengenai Stres Kerja (X2)

Analisis deskriptif yang dihasilkan pada variabel X2 yaitu stress kerja dengan menggunakan 5 indikator yaitu terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan Peran , tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan. Berdasarkan jawaban mengenai variabel stress kerja yang diperoleh dari responden, setelah dilakukan perhitungan menggunakan teknik *three box method* didapaat hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Analisis jawaban responden mengenai Stres Kerja

Stres Kerja	1	2	3	4	5	Indeks %	Keterangan
	F	F	F	F	F		
SK1	7	28	14	45	15	72	Sedang
SK2	8	22	24	42	13	71.4	Sedang
SK3	10	32	14	39	14	68.4	Rendah
SK4	12	25	24	36	12	67.6	Rendah
SK5	18	33	22	26	10	60.8	Rendah
SK6	15	35	26	23	10	61	Rendah
SK7	9	22	27	36	15	70.6	Rendah
SK8	9	25	22	41	12	69.8	Rendah
SK9	16	40	17	29	7	59.6	Rendah
SK10	16	33	24	26	10	61.6	Rendah
Jumlah						662.8	Rendah
Rata-Rata						61.6	

Sumber: data diolah

Berdasarkan pada tabel diatas yang berasal dari perhitungan indeks yang telah dilakukan mengenai jawaban responden tentang stress kerja. Nilai indeks tertinggi diperoleh pada item SK1 sebesar 72 dan masuk kedalam ke katagori sedang. Nilai indeks terkecil diperoleh pada item SK9 sebesar 59,6 dengan kategori sedang. Hal ini memiliki arti responden yang mengisi kuesioner merasa stress dalam menjalankan pekerjaan. Nilai-nilai indeks yang diperoleh mendapatkan nilai rata-rata indeks diperoleh sebesar 61,6 hal ini memiliki kategori rendah.

c. Analisis jawaban responden mengenai Kinerja (Y)

Analisis deskriptif yang dihasilkan pada variabel Y yaitu Kinerja dengan menggunakan indikator yaitu terdiri : dari Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pengetahuan, Keandalan, Kehadiran, Kerjasama. Berdasarkan jawaban mengenai variabel Kinerja yang diperoleh dari responden, setelah dilakukan perhitungan menggunakan teknik *three box method* didapaat hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Analisis jawaban responden mengenai Kinerja

Kinerja	1	2	3	4	5	Indeks %	Keterangan
	F	F	F	F	F		
KK1	0	6	23	48	32	86.6	Sedang
KK2	0	6	23	49	31	86.4	Sedang
KK3	0	4	25	55	25	85.6	Sedang
KK4	0	5	25	54	25	85.2	Sedang
KK5	0	1	17	61	30	89.4	Sedang
KK6	0	2	15	61	31	89.6	Sedang
KK7	0	4	19	55	31	88	Sedang
KK8	1	6	19	53	30	86.4	Sedang
KK9	1	6	24	54	24	84.2	Sedang
KK10	1	8	26	46	28	83.8	Sedang
KK11	0	6	4	44	61	87,8%	Sedang
KK12	3	6	0	43	63	87,3%	Sedang
Jumlah						865.2	Sedang
Rata-Rata						86.52	

Sumber: data diolah

Berdasarkan pada tabel diatas yang berasal dari perhitungan indeks yang telah dilakukan mengenai jawaban responden tentang Kinerja . Nilai indeks tertinggi diperoleh pada item 89,6 termasuk kedalam kategori sedang. Nilai indeks terkecil diperoleh pada itemn 83,8 dan termasuk kedalam kategori sedang. Hal ini memiliki arti responden yang menjawab kuesioner merasa Kinerja yang dirasakan tidak sepenuhnya merasa puas terhadap pekerjaan. Nilai-nilai indeks yang diperoleh mendapatkan nilai rata-rata indeks diperoleh sebesar 86,52 hal ini memiliki kategori sedang.

d. Analisis jawaban responden mengenai *Work Life Balance* (Z)

Analisis deskriptif yang dihasilkan pada variabel Z yaitu *work life balance* dengan menggunakan 4 indikator yaitu terdiri dari *work interference with personal life* (WIPL), *personal life interference with work* (PLIW), *work enhancement of personal life* (WEPL), dan *personal life enhancement of work* (PLEW) Berdasarkan jawaban mengenai variabel *work life balance* yang diperoleh dari responden, setelah dilakukan perhitungan menggunakan teknik *three box method* didapaat hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Analisis jawaban responden mengenai *Work Life Balance*

Work Life Balance	1	2	3	4	5	Indeks %	Keterangan
	F	F	F	F	F		
WLB1	12	19	25	38	15	71	Sedang
WLB2	12	17	26	37	17	71.4	Sedang
WLB3	12	16	26	39	16	71.6	Sedang
WLB4	12	16	27	39	15	69.4	Rendah
WLB5	11	15	29	40	14	71.6	Sedang
WLB6	11	16	27	39	16	72	Sedang
WLB7	11	17	24	43	14	57.8	Rendah
WLB8	11	17	25	42	14	71.6	Sedang
WLB9	12	16	26	39	16	71.6	Sedang
WLB10	12	16	27	39	15	69.4	Rendah
WLB11	11	15	29	40	14	71.6	Sedang
WLB12	11	15	29	40	14	71.6	Sedang
Jumlah						556.4	Sedang
Rata-Rata						88.55	

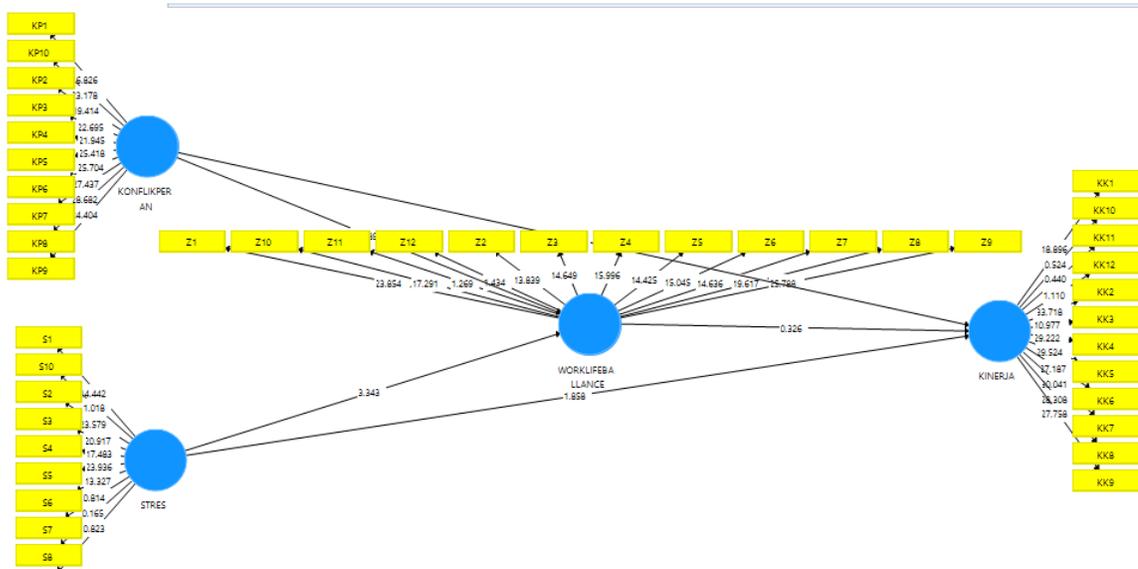
Sumber: data diolah

Berdasarkan pada tabel diatas yang berasal dari perhitungan indeks yang telah dilakukan mengenai jawaban responden tentang *work life balance*. Nilai indeks tertinggi diperoleh pada pada item WLB3, WLB5, dan WLB8 sebesar 71,6 masuk kedalam kategori sedang dan nilai indeks terendah diperoleh pada item 57,8 termasuk kedalam kategori rendah. Hal ini memiliki arti responden yang mengisi kuesioner merasa *work life balance* tidak dirasakan sepenuhnya pada pegawai. Nilai-nilai indeks yang diperoleh mendapatkan nilai rata-rata indeks diperoleh sebesar 69,55 hal ini memiliki kategori rendah.

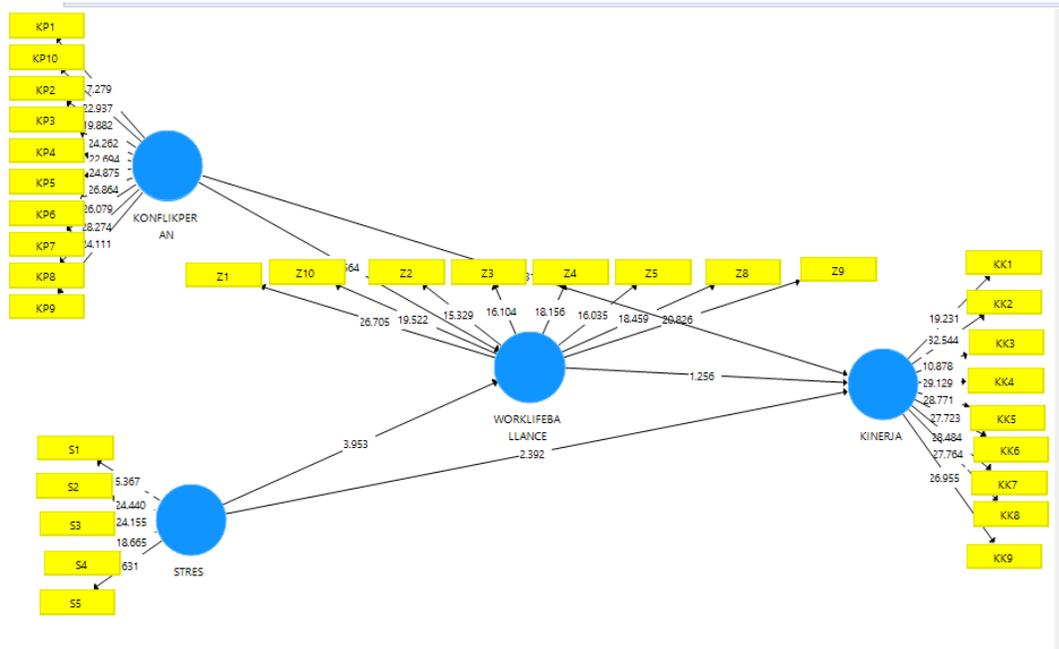
IV.3 Uji Hipotesis dan Analisis

IV.3.1 Uji Measurement Model (Outer Model)

Guna memperlihatkan hasil validitas dengan menggunakan jalur awal dari aplikasi SmartPLS akan memperlihatkan bentuk diagram jalur awal yang dihasilkan dari perhitungan yang telah dilakukan. Tujuan dalam pembuatan diagram jalur ini adalah untuk menguji model yang akan dihasilkan tersebut sudah mencapai kriteria dari *convergent validity* atau bahkan belum memenuhi. Hal ini dapat dilihat melalui loading faktor yang dihasilkan dari setiap pernyataan indikator yang digunakan. Pada penelitian ini variabel yang akan dilihat adalah variabel Konflik Peran (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja (Y), dan *Work Life Balance* (Z). Berikut ini diagram jalur yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS:



Gambar 1. Diagram jalur
Sumber: SmartPLS 3



Gambar 2.a. Diagram jalur Proses trimming
Sumber: SmartPLS 3

Pada aplikasi SmartPLS indikator dapat dikatakan valid jika memiliki nilai diatas 0,7 tetapi untuk penelitian tahap pengembangan dapat dinyatakan valid dan diterima jika nilai yang dihasilkan adalah 0,5. Pada gambar dapat dilihat semua variabel Konflik Peran, Stres Kerja, Kinerja , dan *Wrok Life Balance* yaitu variabel melebihi nilai 0,5. Hal ini dapat dikatakan semua instrument variabel yang digunakan pada penelitian ini dianggap valid, karena semua instrument variabel yang dimiliki menghasilkan nilai >0,5 serta sudah terpenuhinya kriteria outer loading. Maka penelitian ini dapat dilakukan pengujian ketahap selanjutnya.

IV.3.1.1 Uji Conveergent Validity

Melalui perhitungan yang telah dilakukan mengenai loading faktor, didapatkan nilai loading faktor dari instrument indikator variabel yang digunakan yaitu Konflik Peran, stress kerja, Kinerja , dan *work life balance*. Hasil loading faktor yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 8. Outer loading

	KINERJA	KONFLIKPERAN	STRES	WORKLIFEBALLANCE
KK1	0,766			
KK2	0,846			
KK3	0,721			
KK4	0,815			
KK5	0,828			
KK6	0,828			
KK7	0,847			
KK8	0,837			
KK9	0,791			
KP1		0,753		
KP10		0,818		
KP2		0,785		
KP3		0,800		
KP4		0,799		
KP5		0,810		
KP6		0,816		
KP7		0,841		
KP8		0,851		
KP9		0,775		
S1			0,727	
S2			0,817	
S3			0,814	
S4			0,796	
S5			0,785	
Z1				0,808
Z10				0,740
Z2				0,738
Z3				0,738
Z4				0,738
Z5				0,732
Z8				0,754
Z9				0,779

Sumber: data diolah

Dapat dilihat dari tabel diatas mengenai nilai loading faktor didapatkan hasil instrument variabel yang digunakan yaitu Konflik Peran, stress kerja, Kinerja, dan work life balance seluruhnya mendapatkan nilai diatas 0,5. Untuk variabel Kinerja nilai tertinggi dihasilkan pada

pernyataan kuesioner pada item kk2 yaitu mendapatkan hasil 0,846 serta hasil terendah didapatkan pada item kk9 yaitu sebesar 0,791. Sedangkan pada variabel stress kerja mendapatkan hasil tertinggi didapatkan pada item S2 sebesar 0,817 dan nilai terendah dihasilkan pada item x2.2 sebesar 0,352. Selanjutnya untuk variabel konflik peran hasil tertinggi didapatkan pada item KP8 sebesar 0,851 dan hasil terendah pada item S1 sebesar 0,727. Dan untuk variabel work life balance hasil tertinggi pada item Z1 sebesar 0,808 dan nilai terendah pada item Z5 dengan nilai 0,732. Dari hasil tersebut memiliki kesimpulan instrument variabel yang digunakan pada penelitian sesuai dengan kriteria yang ditentukan yaitu memiliki nilai >0,5 dan dinyatakan valid, maka sebab itu dapat dilakukan uji ketahap selanjutnya

Selanjutnya dapat dilakukan uji *convergent validity* dengan melihat nilai AVE setelah melakukan perhitungan pada aplikasi SmartPLS. Syarat yang ditentukan untuk uji AVE nilai yang dihasilkan harus >0,5 sehingga dapat dinyatakan valid. Setelah melakukan perhitungan didapatkan nilai AVE sebagai berikut:

Tabel 9. AVE

AVE	
Kinerja	0,656
Konflik Peran	0,649
Stres Kerja	0,622
Work Life Balance	0,568

Sumber: data diolah

Hasil yang didapatkan dari perhitungan AVE terlihat pada tabel. Setiap variabel yang digunakan mendapatkan nilai AVE >0,5. Nilai variabel Konflik Peran (X1) yaitu sebesar 0,649, variabel stress kerja (X2) mendapatkan hasil 0,622, variabel Kinerja (Y) sebesar 0,656, dan variabel work life balance (Z) sebesar 0,568. Melihat hasil tersebut memiliki kesimpulan bahwa semua variabel yang digunakan memperoleh nilai AVE >0,5 maka hal tersebut dapat dikatakan nilai yang didapatkan valid.

IV.3.1.2 Uji Discriminant Validity

Setelah dilakukan perhitungan terhadap data yang telah didapatkan dari jawaban responden dengan menggunakan aplikasi SmartPLS, didapatkan nilai dari uji *discriminant validity* yang terdapat pada *fornell-Larcker Criterium* didapatkan nilai sebagai berikut dari setiap instrumen variabel yang digunakan:

Tabel 10. *Discriminant validity*

	Kinerja	Konflik Peran	Stres Kerja	<i>Work Life Balance</i>
Kinerja	0,810			
Konflik Peran	0,967	0,805		
Stres Kerja	0,870	0,880	0,789	
<i>Work Life Balance</i>	0,887	0,920	0,865	0,754

Sumber: data diolah

Pada tabel tersebut nilai dari uji *discriminant validity* yang dilihat dari tabel *fornell-Larcker Criterium* menyatakan setiap konstruk variabel yang digunakan memiliki hasil nilai lebih dari 0,5. Nilai untuk variabel Konflik Peran memiliki nilai 0,967 variabel stress kerja sebesar 0,870 variabel Kinerja sebesar 0,810, dan variabel *work life balance* sebesar 0,887. Dengan demikian dapat disimpulkan hasil yang diperoleh sudah sesuai syarat yang ditentukan dari uji *discriminant validity* yaitu melebihi 0,5.

IV.3.1.3 Uji Composite Reliability

Hasil yang didapatkan dari perhitungan menggunakan aplikasi SmartPLS, memiliki hasil *composite reliability* dari setiap variabel yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 11. *Composite reliability*

Composite Reliability	
Kinerja	0,945
Konflik Peran	0,949
Stres Kerja	0,891
Work Life Balance	0,913

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil pada tabel diatas yaitu nilai *composite reliability* yang dihasilkan dari variabel Konflik Peran, stress kerja, Kinerja , dan *work life balance* dihasilkan ilia diatas 0,6 hal tersebut memiliki kesimpulan niali tersebut memenuhi persyaratan dalam perhitungan. Untuk variabel Konflik Peran mendapatkan hasil sebesar 0,933, pada variabel stress kerja mendapatkan hasil sebesar 0,944, untuk variabel Kinerja sebesar 0,968, dan untuk variabel *work life balance* sebesar 0,992. Hal tersebut dinyatakan baik dari setiap perhitungan setiap variabel yang digunakan dan memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

IV.3.1.4 Uji Cronbach's Alpha

Uji *cronbach's alpha* dapat memperkuat nilai uji reliabilitas pada penelitian ini. Nilai dari uji *cronbach's alpha* dari variabel yang digunakan yaitu variabel Konflik Peran, stress kerja, Kinerja , dan *work life balance* dihasilkan sebagai berikut:

Tabel 12. *Cronbach's Alpa*

Cronbach's Alpa	
Kinerja	0,934
Konflik Peran	0,940
Stres Kerja	0,848
<i>Work Life Balance</i>	0,891

Sumber: data diolah

Uji *Cronbach alpha* dalam penelitian ini dihasilkan angka diatas 0,6 hal ini berarti nilai yang dihasilkan dari perhitungan menggunakan aplikasi SmartPLS untuk data penelitian ini dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pada tabel hasil variabel Konflik Peran sebesar 0,940, variabel stress kerja mendapatkan hasil sebesar 0,848 variabel Kinerja mendapatkan hasil sebesar 0,934 dan variabel *work life balance* sebesar 0,891. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini mempunyai nilai reliabilitas yang baik.

IV.3.2 Uji *Structural Model* (Inner Model)

Untuk mengukur model structural dapat dilakukan dengan uji R^2 . Saat melakukan penilaian model dengan menggunakan PLS, R-square dapat dihasilkan untuk setiap variabel laten dependen.

IV.3.2.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam melakukan pengujian terhadap koefisien determinasi (R^2) yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui kemampuan model dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 13. R-Square

	R Square	R Square adjusted
Kinerja	0,937	0,936
Work Life Balance	0,860	0,859

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil dari uji R^2 atau R square memiliki hasil variabel Kinerja sebesar 0,937 Hal ini memiliki arti bahwa variabel Konflik Peran dan stress kerja dapat mempengaruhi Kinerja sebesar 93.7 % dan variabel *work life balance* mendapatkan hasil 0.860 atau 86.0% variabel *work life balance* dapat dipengaruhi oleh variabel Konflik Peran dan stress kerja. Dari hasil tersebut menunjukkan ada variabel lain dapat mempengaruhi variabel Kinerja sebesar 14,3%.

IV.3.3 Uji Hipotesis

Dalam proses perhitungan uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi SmartPLS, nilai uji hipotesis dapat diperoleh dari bootstrap. Uji hipotesis ini memiliki fungsi untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam PLS, pendekatan *bootstrapping* dilakukan untuk merepresentasi *non-parametric analysis precision estimation* baik pada outer model maupun pada inner model.

IV.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji T memiliki fungsi untuk mengetahui signifikan atau tidak variabel independen ataupun dependen. Nilai signifikan dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel dan t tabel mempunyai nilai lebih kecil dari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,05 atau 5%. Untuk mengetahui nilai t tabel maka harus mengetahui nilai df terlebih dahulu. Perhitungan $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel}$. Pada penelitian ini nilai df yaitu $df = 222 - 4 = 105$, maka mendapatkan hasil t tabel sebesar 1.659. Kemudian melakukan uji *bootstrap* untuk mengetahui hasil t hitung. Hasil uji *bootstrap* sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil bootsraping

	Original Sampel	T Statistik (O/STDEV)	P Value
Konflik Peran -> Kinerja	0,929	0,930	0,041
Stres Kerja -> Kinerja	0,705	0,713	0,061
Konflik Peran -> <i>Work Life Balance</i> -> Kinerja	0,099	0,101	0,041
Stres Kerja -> <i>Work Life Balance</i> -> Kinerja	0,245	0,237	0,062
<i>Work Life Balance</i> -> Kinerja	-0,054	-0,055	0,043

Sumber: data diolah

Pada tabel tersebut terdapat nilai original sampel dari setiap hubungan variabel independen dan dependen. Variabel Konflik Peran terhadap Kinerja memiliki nilai sebesar 0,367 hal ini berarti bahwa variabel Konflik Peran memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Untuk variabel stress kerja memiliki nilai original sampel sebesar 0,705 hal ini memiliki arti stress kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Untuk variabel Konflik Peran terhadap Kinerja dengan *work life balance* sebagai variabel moderasi memiliki nilai 0,099 hal ini memiliki arti bahwa Konflik Peran memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja yang dimoderasi oleh variabel *work life balance*. Selanjutnya untuk variabel stress kerja terhadap Kinerja dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi memiliki nilai original sampel sebesar 0,245 hal ini memiliki arti bahwa stress kerja memiliki pengaruh negative terhadap Kinerja yang dimoderasi langsung oleh *work life balance*. Dan variabel *work life balance* terhadap Kinerja memiliki nilai original sampel sebesar -0,388 hal ini memiliki arti *work life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja.

Langkah selanjutnya membandingkan antara hasil t hitung dan t tabel yang mempunyai syarat ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) dan nilai p value $> 0,05$.

1. Hipotesis 1 (H1) : Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja

Pada variabel Konflik Peran terhadap Kinerja memiliki nilai t hitung sebesar 0,930 $>$ t tabel 1.65950 dan nilai p value yang dihasilkan sebesar 0,041 $<$ 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa Konflik Peran memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

- Hipotesis ke 1 diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima) yang menyatakan bahwa Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja .
2. Hipotesis 2 (H_2): Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
Hasil pada tabel diatas menunjukkan nilai t hitung yang dihasilkan untuk variabel stress kerja terhadap Kinerja sebesar t hitung $0,713 > t$ tabel 1.65950 dan nilai p value sebesar $0,061 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa stress kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja . Hipotesis ke 2 diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja .
 3. Hipotesis 3 (H_3): *Work life balance* mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja
Hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa *work life balance* tidak mampu menjadi variabel moderasi bagi pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja , hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $0,101 < t$ tabel 1.65950 dan memiliki nilai p value sebesar $0,041 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke 3 ditolak (H_0 diterima dan H_a ditolak) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja .
 4. Hipotesis 4 (H_4): *Work life balance* mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja
Hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa *work life balance* tidak mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh stress kerja terhadap Kinerja , hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $0,237 < t$ tabel 1.65950 serta memiliki nilai p value sebesar $0,062 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 ditolak (H_0 diterima dan H_a ditolak) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh stress kerja terhadap Kinerja .
 5. Hipotesis 5 (H_5): *Work life balance* berpengaruh terhadap Kinerja
Hasil pada tabel diatas menunjukkan nilai t hitung yang dihasilkan untuk variabel *work life balance* terhadap Kinerja sebesar t hitung $-0,055 > t$ tabel 1.65950 dan memiliki p value sebesar $0,043 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa *work life balance* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja. Hipotesis ke 5 diterima (H_0 diterima dan H_a ditolak) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

IV.3.4 Pembahasan

Dari hasil uji yang telah dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*, aplikasi yang digunakan untuk melakukan perhitungan adalah SmartPLS 3. Setelah dilakukan pengujian terhadap data-data yang telah didapatkan dari kuesioner selanjutnya pembahasan mengenai variabel yang digunakan yaitu variabel Konflik Peran dan stress kerja terhadap Kinerja PT Bringin Karya Sejahtera yang dimediasi *work life balance*.

IV.3.4.1 Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan mengacu pada *bootstrap* aplikasi SmartPLS, mendapatkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Nilai signifikan tersebut terlihat dari nilai t hitung dan t tabel yaitu $0,930 > 1.65950$ dan memiliki nilai p value yaitu 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai yang ditentukan yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut mempunyai arti Konflik Peran dapat menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawan PT Bringin Karya Sejahtera. Jika Konflik Peran yang dimiliki PT Bringin Karya Sejahtera baik maka Kinerja yang dimiliki pegawai PT Bringin Karya Sejahtera juga akan baik.

Pendapat responden tentang Konflik Peran, nilai indeks tertinggi diperoleh pada pernyataan KP7 sebesar 94,2 dan masuk ke dalam kategori sedang. Hal ini memiliki arti responden setuju dengan pernyataan “Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja saya membantu saya untuk memiliki produktifitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan” ketika pegawai memiliki komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja maka akan menaikkan tingkat Kinerja yang dimiliki pegawai PT Bringin Karya Sejahtera. Terjadinya perbedaan dengan nilai indeks terkecil yang diperoleh pada item KP4 sebesar 87,2 dengan kategori sedang. Hal ini memiliki arti responden setuju dengan pernyataan “Berfungsinya ventilasi di ruang kerja saya membuat saya tidak mudah lelah saat bekerja” atau dapat ditafsirkan pegawai PT Bringin Karya Sejahtera setuju bahwa ruang kerja mereka memiliki ventilasi yang berfungsi sehingga dapat lebih semangat bekerja, dengan demikian akan meningkatkan Kinerja yang dimiliki pegawai PT Bringin Karya Sejahtera atau bahkan sebaliknya.

Hasil penelitian ini dinyatakan adanya pengaruh yang positif terhadap variabel Konflik Peran terhadap Kinerja hal ini berdasarkan perhitungan yang diperoleh yaitu original sampel yaitu sebesar 0,367 memiliki arti antara variabel Konflik Peran dan Kinerja memiliki

persentase sebesar 36,7%. Dengan demikian dalam meningkatkan Kinerja harus didukung dengan Konflik Peran yang nyaman.

IV.3.4.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan mengacu pada *bootstrap* aplikasi SmartPLS, mendapatkan kesimpulan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Nilai signifikan tersebut terlihat dari nilai t hitung dan t tabel yaitu $0,713 > 1.65950$ dan memiliki nilai p value yaitu 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai yang ditentukan yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut mempunyai arti stres kerja dapat menaikkan tingkat kepuasa kerja karyawan PT Bringin Karya Sejahtera. Jika stres kerja yang dimiliki PT Bringin Karya Sejahtera rendah maka Kinerja yang dimiliki pegawai PT Bringin Karya Sejahtera juga akan baik.

Pendapat responden tentang stress kerja, nilai indeks tertinggi diperoleh pada item SK1 sebesar 72 dan masuk ke dalam kategori sedang. Hal ini mengartikan responden setuju dengan pernyataan responden banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama. Berbeda dengan nilai indeks terkecil diperoleh pada item SK9 sebesar 59,6 dengan kategori sedang. Hal tersebut mengartikan responden setuju dengan pernyataan pemimpin menciptakan rasa tegang, cemas dan takut kepada bawahannya. Hal ini memiliki arti responden yang mengisi kuesioner merasa stress dalam menjalankan pekerjaan. Ketika tingkat stress yang dimiliki pegawai PT Bringin Karya Sejahtera rendah maka akan menaikkan tingkat Kinerja pegawai PT Bringin Karya Sejahtera.

Hasil penelitian ini dinyatakan adanya pengaruh yang positif terhadap variable stres kerja terhadap Kinerja hal ini berdasarkan perhitungan yang diperoleh yaitu original sampel yaitu sebesar 0,370 memiliki arti antara variable stres kerja dan Kinerja memiliki persentase sebesar 37%. Hal tersebut memiliki arti Ketika tingkat stress yang dimiliki pegawai PT Bringin Karya Sejahtera rendah maka akan menaikkan tingkat Kinerja pegawai PT Bringin Karya Sejahtera.

IV.3.4.3 Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja yang dimediasi Work Life Balance

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan mengacu pada *bootstrap* aplikasi SmartPLS, mendapatkan kesimpulan bahwa *work life balance* tidak dapat memediasi dan berpengaruh yang signifikan antara Konflik Peran terhadap Kinerja. Nilai signifikan tersebut terlihat dari nilai t hitung dan t tabel yaitu $0,101 < 1.65950$ dan memiliki nilai p value yaitu

0,05, nilai tersebut lebih besar dari nilai yang di tentukan yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini bermakna bahwa *work life balance* tidak mampu menjadi variabel moderasi bagi pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja .

Hasil penelitian ini dinyatakan adanya pengaruh yang positif terhadap variable Konflik Peran terhadap Kinerja yang dimediasi *work life balance* hal ini berdasarkan perhitungan yang diperoleh yaitu original sampel yaitu sebesar 0,055 memiliki arti antara variable Konflik Peran dan Kinerja memiliki persentase sebesar 5,5%.

IV.3.4.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi Work Life Balance

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan mengacu pada *bootstrap* aplikasi SmartPLS, mendapatkan kesimpulan bahwa *work life balance* tidak dapat memediasi dan berpengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap Kinerja . Nilai signifikan tersebut terlihat dari nilai t hitung dan t tabel yaitu $0,237 < 1.65950$ dan memiliki nilai p value yaitu 0,05, nilai tersebut lebih besar dari nilai yang di tentukan yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini bermakna bahwa *work life balance* tidak mampu menjadi variabel moderasi bagi pengaruh stres kerja terhadap Kinerja .

Hasil penelitian ini dinyatakan adanya pengaruh yang negatif terhadap variable stres kerja terhadap Kinerja yang dimediasi *work life balance*, hal ini berdasarkan perhitungan yang diperoleh yaitu original sampel yaitu sebesar -0,235 memiliki arti antara variable stres kerja dan Kinerja memiliki persentase sebesar -23,5%.

IV.3.4.5 Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan mengacu pada *bootstrap* aplikasi SmartPLS, mendapatkan kesimpulan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja . Nilai signifikan tersebut terlihat dari nilai t hitung dan t tabel yaitu $-0,055 > 1.659$ dan memiliki nilai p value yaitu 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai yang di tentukan yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut mempunyai arti *work life balance* dapat tidak dapat menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawan PT Bringin Karya Sejahtera. Jika *work life balance* yang dimiliki PT Bringin Karya Sejahtera baik maka Kinerja yang dimiliki pegawai PT Bringin Karya Sejahtera juga akan baik.

Pendapat responden tentang stress kerja, Nilai indeks tertinggi diperoleh pada pada item WLB3, WLB5, dan WLB8 sebesar 71,6 masuk kedalam kategori sedang dan nilai indeks terendah diperoleh pada item 57,8 termasuk kedalam kategori rendah. Hal ini memiliki arti

responden yang mengisi kuesioner merasa *work life balance* tidak dirasakan sepenuhnya pada pegawai. Hal ini berarti *work life balance* yang dimiliki pegawai PT Bringin Karya Sejahtera yang baik akan menaikkan Kinerja yang dimiliki pegawai PT Bringin Karya Sejahtera.

Hasil penelitian ini dinyatakan adanya pengaruh yang negatif terhadap variable *work life balance* terhadap Kinerja hal ini berdasarkan perhitungan yang diperoleh yaitu original sampel yaitu sebesar -0,388 memiliki arti antara variable *work life balance* dan Kinerja memiliki persentase sebesar -38,8%. Hal tersebut memiliki arti Ketika tingkat *work life balance* yang dimiliki pegawai PT Bringin Karya Sejahtera baik maka akan menaikkan tingkat Kinerja pegawai PT Bringin Karya Sejahtera.

IV.3.5 Keterbatasan Penelitian

Setelah melewati tahapan penelitian, maka peneliti menemukan keterbatasan pada penelitian ini. Keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan lebih lanjut untuk penelitian selanjutnya yang akan dilakukan sehingga dapat memperbaiki penelitian yang akan dijalani dikemudian hari. Keterbatasan tersebut sebagai berikut:

1. Sulitnya mendapatkan data dari perusahaan sehingga terlalu lama untuk menyusun latar belakang karena keterbatasan data dari perusahaan.
2. Kesulitan dalam pengambilan data, penelitian ini menggunakan *google form* dalam mengambil data responden tidak dapat diawasi langsung sehingga cukup lama menunggu jawaban kuesioner dari responden.