

Pengaruh Konflik Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN Up 3 Surakarta

Dian Lestari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

Email:

Abstrak

Tujuan penelitian: (1) Menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas karyawan PT. PLN UP 3 Surakarta. (2) Menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. PLN UP 3 Surakarta. (3) Mengetahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. PLN UP 3 Surakarta. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Instrumen yang digunakan peneliti adalah kuesioner. Pengujian kualitas pada instrumen penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 23. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara konflik kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan nilai R-Square sebesar 0,467 atau 46,7%. Sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti komunikasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Produktivitas

Abstract

Research objectives: (1) Analyze the influence of work conflict on employee productivity at PT. PLN UP 3 Surakarta. (2) Analyzing the influence of work-life balance on PT employee productivity. PLN UP 3 Surakarta. (3) Knowing which variables influence the productivity of PT employees. PLN UP 3 Surakarta. This research was conducted using a quantitative approach with a sample size of 60 respondents. The instrument used by researchers is a questionnaire. Quality testing of research instruments is validity and reliability testing. Data analysis uses descriptive analysis, while hypothesis testing uses multiple linear regression analysis with the help of Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 23. The results of the research explain that there is a positive and significant relationship between work conflict and work-life balance on employee productivity with an R-value Square is 0.467 or 46.7%. Meanwhile, the remaining 53.3% was influenced by other variables not studied such as communication, leadership, organizational culture and work environment.

Keywords: Work Conflict, Work-Life Balance, Productivity

Pendahuluan

Permasalahan sumber daya manusia merupakan salah satu dari sekian banyak permasalahan yang muncul dalam sebuah bisnis (Wulandari, 2020). Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sulit bagi dunia usaha sehingga perlu mendapat perhatian karena sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi (Kusumawati,

2022);(Jannah, 2021). Anggota staf adalah salah satu sumber daya manusia terpenting dalam perusahaan.

Jika sumber daya manusia perusahaan tidak mendukung desain tersebut, maka hal tersebut tidak akan berjalan baik bagi mereka. Purnami (2019), menunjukkan bahwa pekerja adalah aset yang sangat berharga dan memainkan peran penting dalam bisnis karena manusialah yang membuat sebuah perusahaan sukses. Salah satu elemen yang mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk beroperasi secara konsisten adalah produktivitas kerja.

Produktivitas adalah kemampuan untuk melakukan yang terbaik. Banyak faktor, seperti lingkungan kerja yang menuntut, tekanan kerja yang tinggi, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dapat mempengaruhi produktivitas karyawan (Sedarmayanti, 2016). Produktivitas adalah komponen kunci manajemen organisasi yang membantu bisnis tumbuh, mencapai tujuannya, berfungsi dengan lancar, dan mencapai keseimbangan antara mengejar kepentingannya dan kepentingan bisnis (Christy, Widyadana, & Budiman, 2017). Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengembangkan cara guna mempertahankan produktivitas karyawan dan mengembangkan kemampuan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal pada perusahaan (Siagian, 2009).

Konflik di tempat kerja adalah salah satu masalah yang dapat membahayakan kesejahteraan karyawan dan dunia usaha. Konflik di tempat kerja merupakan salah satu elemen yang mungkin berdampak pada produktivitas pekerja (Hidayat & Hardiyanto, 2022). Telah dikemukakan bahwa salah satu prasyarat demotivasi yang paling merugikan adalah konflik kerja, risiko kehilangan pekerjaan, mengurangi tingkat produktivitas kerja dan dapat mengalami penurunan motivasi dalam pekerjaan. Konflik yang umumnya muncul pada pekerjaan merupakan dampak Dari interaksi interpersonal, masalah komunikasi, dan desain organisasi (Hadikusuma, 2015). Meskipun konflik kerja kerap dianggap sebagai pengalaman negatif oleh karyawan (Rispen & Demerouti, 2016).

Konflik kerja dapat berpengaruh pada hal yang negatif atau positif, tergantung bagaimana cara karyawan menghadapi konflik kerja tersebut (Hidayat, Alifah, Rodiansjah, & Asikin, 2024). Jika karyawan tidak dapat mengatasi konflik kerja secara efektif, hal tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan bahkan kehilangan pekerjaan. Namun, apabila karyawan dapat mengatasi konflik kerja secara efektif, maka dapat meningkatkan hubungan kerja, meningkatkan kepercayaan, serta meningkatkan motivasi kerja (Tania, 2020).

Selain itu, kemampuan dalam mengendalikan emosi dapat membantu karyawan untuk tetap tenang dan terkendali dalam menghadapi konflik kerja, sehingga dapat menghasilkan solusi yang lebih efektif. Karyawan yang dapat mengatasi konflik kerja secara konstruktif dapat memperoleh manfaat guna meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, perlunya dukungan perusahaan untuk membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan guna mengatasi konflik kerja secara efektif.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah faktor lain yang mempengaruhi seberapa produktif karyawan dalam pekerjaannya. Keseimbangan kehidupan kerja memegang peranan penting karena dapat diartikan sebagai kehidupan yang bahagia, sehat, dan sukses. Gagasan Istilah "keseimbangan kehidupan kerja" mengacu pada keseimbangan antara kewajiban profesional dan pribadi. Harmoni kehidupan kerja ditandai dengan Isnaton dan Riyanto, (2020) yaitu Kapasitas seseorang untuk memenuhi kewajiban dan menunjukkan dedikasinya terhadap kehidupan pribadi dan profesionalnya.

Menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional dapat membantu Anda membangun etos kerja yang kuat, khususnya antara pencapaian standar kualitas kerja dan menjaga keseimbangan kehidupan pribadi yang sehat. Keseimbangan kehidupan kerja dapat memengaruhi keputusan dan tindakan seseorang karena berkaitan erat dengan kehidupan seseorang dan upayanya untuk mencapai keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan.

Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat sangat penting agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan produktivitas. Keseimbangan kehidupan kerja berdampak pada anggota staf, namun mungkin juga berdampak komersial pada organisasi (Udin et al., 2013). Pekerja yang berhasil mengelola kehidupan pribadi dan profesionalnya biasanya merasa lebih bahagia, lebih berenergi, dan lebih bersemangat dalam bekerja.

PT PLN (Persero) UP 3 Surakarta merupakan salah satu unit bisnis yang berlokasi di Kota Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia. PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan layanan dan pasokan listrik di wilayah Surakarta dan sekitarnya. PT PLN (Persero) UP 3 Surakarta telah beroperasi sejak tahun 2000 dan telah mengalami sejumlah perubahan dalam upaya peningkatan pelayanan listrik kepada masyarakat.

Dengan misi memberikan pelayanan yang prima dalam menyediakan energi listrik bagi masyarakat di wilayah kerjanya, PT PLN (Persero) UP 3 Surakarta melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan standar pelayanan yang diberikan. Dengan karyawan yang beragam dan adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi memungkinkan karyawan mengalami konflik yang tidak dapat dihindari dan mempengaruhi kinerja serta produktivitas karyawan. Pada penelitian awal, beberapa permasalahan yang cenderung dialami karyawan selama bekerja antara lain, adanya kesalahan komunikasi antar karyawan, dan perbedaan pendapat antar pimpinan divisi.

Selain konflik kerja, keseimbangan kehidupan kerja juga menjadi hambatan tersendiri bagi karyawan. Terdapat karyawan yang membawa permasalahan pribadi mereka ke tempat kerja, yang mana akan sangat berdampak pada produktivitas dan kinerja mereka. Disisi lain, Banyak pekerja juga menjaga profesionalisme mereka di tempat kerja dan menghindari membawa masalah pribadi ke tempat kerja. Namun, pihak pengelola selalu berupaya untuk mengatasi masalah tersebut dengan mempertimbangkan program-program. Hal ini dapat membantu pekerja dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang positif.

Sebuah studi sebelumnya oleh Phulpoto et al. (2021) menemukan bahwa kinerja karyawan dan kepuasan kerja di perusahaan sektor publik terkena dampak positif dari konflik di tempat kerja. Bataine (2019) menunjukkan bahwa kepuasan dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak yang baik dan penting terhadap produktivitas pekerja. Sebagai perbandingan, penelitian Al-Alawi et al. (2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja, namun kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh konflik pekerjaan-keluarga.

Namun, kinerja karyawan terkena dampak negatif yang signifikan akibat konflik pekerjaan-keluarga (Novitasari & Satrio, 2016);(Ilham, 2019). Keseimbangan kehidupan kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan produktivitas di tempat kerja, sedangkan burnout berkorelasi negatif dan komparatif dengan produktivitas di tempat kerja (Massie, Areros, & Rumawas, 2018);(Nurandini & Lataruva, 2014). Stres dan keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi produktivitas, seperti halnya karier dan karier pada umumnya (Dunggio, 2013);(Suryani, 2020).

Rumusan masalah penelitian ini: 1) Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Surakarta? 2) Bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Surakarta? 3) Bagaimana pengaruh konflik kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Surakarta? 4) Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Surakarta?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut. 1) Menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Surakarta. 2) Menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Surakarta. 3) Menganalisis pengaruh konflik kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Surakarta. 4) Mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Surakarta. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang baik mengenai pengaruh konflik kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, terutama di sektor publik. Apabila diterapkan dengan baik, diharapkan dapat memberikan efisiensi, optimalisasi, dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan perhitungan sebagai alat untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan penelitian. Secara umum kerangka teori, pendapat para ahli, serta keahlian dan pengalaman peneliti menjadi landasan dalam penelitian kuantitatif. Sugiyono (2009) mendefinisikan metodologi penelitian kuantitatif sebagai studi yang didasarkan pada filosofi pengalaman melalui analisis data statistik yang bertujuan untuk menguji dan menjelaskan hipotesis. Peneliti di PT PLN (Persero) UP 3 Surakarta memilih jenis studi

kuantitatif ini untuk menyelidiki dan menunjukkan dampak keseimbangan kehidupan kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas pekerja.

Survei penjelasan digunakan sebagai desain penelitian. Apakah populasi besar atau kecil menjadi subjek penelitian, survei penjelasan menggunakan sampel data populasi untuk dianalisis. Dengan mengumpulkan dan menganalisis data, survei berupaya memberikan penjelasan atas suatu permasalahan atau kejadian tertentu. Hasil explanatory survey dapat digunakan untuk menguji hipotesis atau teori, mengidentifikasi faktor penyebab atau dampak, dan mengembangkan cara untuk mengatasi masalah tersebut.

Lokasi penelitian berada di PT. PLN (Persero) UP 3 Surakarta. Peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2015), Kuesioner adalah alat pengumpulan data di mana responden diberikan serangkaian pertanyaan tertulis untuk diisi. Responden bisa langsung mendapatkan kuesioner secara langsung atau online. Dalam penelitian ini, kuesioner tertutup digunakan sebagai jenis kuesioner. Kisi-kisi angket dalam penelitian ini, di antaranya: 1) Angket variabel konflik kerja (X1), 2) Angket variabel keseimbangan kehidupan kerja (X2), 3) Angket variabel produktivitas karyawan (Y).

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Penelitian kuantitatif lebih bersifat explanation, (menerangkan, menjelaskan), understanding terhadap fenomena atau gejala sosial. Data primer dan sekunder dikumpulkan untuk penelitian ini. Metode untuk mengumpulkan informasi atau data ada pada subjek penelitian disebut teknik pengumpulan data. Sugiyono (2015) menyatakan bahwa untuk mengumpulkan data diperlukan suatu instrumen pengukuran peristiwa sosial dan alam yang dapat diamati.

Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut (Prof Dr Sugiyono, 2018), kuesioner adalah suatu jenis alat pengumpulan data yang respondennya diberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dilengkapi. Kuesioner mungkin memiliki serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang dikirimkan kepada responden melalui cara langsung atau tidak langsung.

Pendekatan pengambilan sampel penuh telah disetujui untuk digunakan dalam penyelidikan ini. Total sampling adalah strategi pengambilan sampel dimana populasi dan jumlah sampel sama, menurut (Metode Sugiyono, 2015). Karena jumlah anggota masyarakat kurang dari 100 orang, maka peneliti menggunakan pengambilan sampel lengkap. Dengan demikian, terdapat enam puluh responden dalam ukuran sampel penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP 3 Surakarta

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. PLN UP3 (Persero) Surakarta menguntungkan. Oleh karena itu diperoleh dari uji T selain temuan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinan. Terdapat nilai sebesar 0,683 yang dihasilkan oleh koefisien determinan R. Berdasarkan pengamatan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang

masuk akal antara variabel X dan Y. Hal ini berhubungan dengan variabel terikat Y, variabel X (independen) dapat menjelaskannya sebesar 46,7%, sedangkan faktor lain menyumbang 53,3% varians, menurut dengan nilai R square sebesar 0,467.

Berdasarkan uji analisis regresi linier berganda diketahui bahwa persamaan regresi variabel Konflik Kerja (X1) yang mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 2,112 juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan secara statistik. Setelah itu, temuan Uji T (sig.) masing-masing menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini memberikan kepercayaan terhadap hipotesis pertama yang menyatakan bahwa adanya konflik di tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan menguntungkan terhadap produktivitas pekerja.

Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas meningkat seiring dengan berkurangnya konflik kerja. Hal ini menyatakan bahwa dengan adanya konflik justru memberikan dorongan bagi karyawan untuk berpikir kritis serta meningkatkan pemahaman guna mencari cara dan metode baru untuk menyelesaikan pekerjaan. Temuan perbandingan antara r hitung dan r tabel kemudian menguatkan pernyataan tersebut.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suprpto dan Nurmaya (2022) yang menunjukkan bahwa konflik di tempat kerja membawa manfaat, parsial maupun bersamaan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja. Demikian pula penelitian Padriansyah dkk. (2021) menunjukkan bahwa adanya konflik kerja mempunyai dampak marginal terhadap produktivitas karyawan di tempat kerja.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP 3 Surakarta

Setelah dilakukan pengujian hipotesis kedua yaitu Work-Life Balance berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN UP3 (Persero) Surakarta terbukti benar. Uji T, Hal ini dapat dibuktikan melalui penggunaan analisis regresi linier berganda serta nilai koefisien determinasi. Nilai koefisien determinan menunjukkan nilai R ditentukan sebesar 0,683. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y, dengan nilai R Square sebesar 0,467 yang menunjukkan bahwa temuan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Temuan tersebut menunjukkan bahwa produktivitas pekerja akan meningkat berbanding lurus dengan peningkatan kerja. keseimbangan hidup.

Temuan Uji T juga digambarkan dengan analisis regresi linier, Dan secara umum disepakati bahwa hipotesis Ha2 (Work Life Balance berdampak positif terhadap Produktivitas Kerja) adalah akurat. Hal ini disebabkan karena nilai signifikan X2 sebesar 0,003 lebih rendah dari ambang batas sebesar 0,05. Kemampuan seorang karyawan untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat ditunjukkan oleh hal ini, dan perlunya dunia usaha mengelolanya dengan menerapkan kebijakan-kebijakan yang mendukung personal dan work-life balance karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Hutagalung et al., (2020) Ketika seseorang mampu menangani beberapa tugas dan menetapkan prioritas, mereka dapat merasa puas dan seimbang dalam pekerjaan dan kehidupan rumah tangganya dengan sedikit gesekan. Hal ini dikenal sebagai keseimbangan kehidupan kerja. Penulis memasukkan komentar ini dalam kuesioner yang dimaksudkan untuk mengevaluasi keseimbangan kehidupan kerja.

Temuan uji validitas yang membandingkan rhitung dengan rtabel menunjukkan bahwa rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung). Temuan penelitian ini menguatkan temuan penelitian sebelumnya Safitri & Frianto, (2021) Penelitian menunjukkan bahwa work-life balance mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap PT. Produktivitas kerja Indomarco Adi Prima Surabaya. Demikian juga penelitian (Faeni et al., 2021), menunjukkan bagaimana keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi produktivitas di tempat kerja.

Pengaruh Konflik Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Surakarta

Hipotesis ketiga berfokus pada dampak work-life balance dan konflik terhadap produktivitas karyawan PT. Pengujian di PLN (Persero) UP3 Surakarta menunjukkan hasil yang baik. Hal ini kemudian dikuatkan dengan nilai yang diperoleh dari koefisien determinan variabel tersebut. Dampak signifikan dan menguntungkan diberikan pada variabel keterikatan (Y) melalui kombinasi dua variabel independen (X1 dan X2) yang sedang dipertimbangkan. Produktivitas karyawan terbukti positif dan signifikan dipengaruhi oleh kombinasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan konflik kerja. Hal ini telah dibuktikan melalui penelitian.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh poin pada kuesioner variabel Y dianggap valid dan reliabel, maka temuan Uji Validitas ($\text{rhitung} > \text{rtabel}$ 0,254 dan nilai sig. $< 0,05$) dan hasil Uji Reliabilitas (Cronbach Alpha $> 0,60$) menunjukkan bahwa kedua Variabel Independen mempunyai pengaruh terhadap hasil penelitian. pada Variabel Dependen. Hal ini semakin didukung dengan hasil Analisis Regresi dan Uji F. Menurut penelitian Alifian & Suwarsi (2019), Kombinasi work-life balance dan konflik tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini didukung oleh data.

Kesimpulan

Ditentukan bahwa suatu kesimpulan dapat diambil dari temuan penyelidikan yang telah penulis lakukan: 1) Variabel Konflik Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta. 2) Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta. 3) Produktivitas karyawan terbukti positif dan signifikan dipengaruhi oleh kombinasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan konflik kerja. 4) Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pada organisasi, variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak yang lebih kuat terhadap produktivitas karyawan dibandingkan variabel konflik Kerja PLN (Persero) UP3 Surakarta.

BIBLIOGRAFI

- Christy, Albert Valentinus, Widyadana, I. Gede Agus, & Budiman, Januar. (2017). PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA SEBELUM DAN SESUDAH PERUBAHAN VOLUME PADA KONTRAK UNTUK PROYEK PEMBANGUNAN APARTEMEN X DAN HOTEL Y DI SURABAYA. *Dimensi Utama Teknik Sipil*, 4(1), 31–39.
- Dunggio, Mardjan. (2013). Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Hadikusuma, Wira. (2015). *Agama dan Resolusi Konflik*. 1–9.
- Hidayat, Agus Rohmat, Alifah, Nur, Rodiansjah, Agis Ahmad, & Asikin, Muhammad Zaenal. (2024). Sengketa Laut Cina Selatan: Analisis Realis terhadap Perebutan Kekuasaan, Respon Regional, dan Implikasi Geopolitik. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(2), 568–578.
- Hidayat, Agus Rohmat, & Hardiyanto, Feri. (2022). Lembaga Keuangan dan Kebijakan Publik Dalam Menangani Krisis Ekonomi Global. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(10), 17710–17719.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Jannah, Miftahul. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Kusumawati, Erna. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Taman Kanak-Kanak. *Edunity: Kajian Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 1(04), 207–222.
- Massie, Rachel N., Areros, William A., & Rumawas, Wehelmina. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Novitasari, Putri, & Satrio, Budhi. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(9).
- Nurandini, Arina, & Lataruva, Eisha. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 11(1), 78–91.
- Safitri, D., Frianto. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya Febriani Selvia Devi Safitri 1 *, Agus Frianto 2 1,2. *Journal of Business and Innovation Management*, 4, 1–13.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sloan, Monique, & Geldenhuys, Madelyn. (2021). *Mengatur emosi di tempat kerja : Peran kecerdasan emosional dalam proses konflik , pembuatan pekerjaan , dan kinerja*.
- Sugiyono, Metode. (2015). penelitian & pengembangan (Research and Development/R&D). Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, Prof Dr. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. ALFABETA.

- Suryani, Lilis. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Indo Sepadan Jaya*.
- Tania, Vita Resty. (2020). Perancangan Sistem Informasi Penggajian Karyawan Pada Cv. Tri Multi Jaya Yogyakarta. *Jurnal Sistem Informasi Dan Sains Teknologi*, 2(1).
- Wulandari, Fitri. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gerbang Media Aksara.

Copyright holder:

Dian Lestari (2024)

First publication right:

Advances in Social Humanities Research

This article is licensed under:

