

## **Pengaruh *Work Life Balance* dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bpjs Kesehatan Cirebon**

Effect Of Work Health And Snow Work On Performance Of Employees In Cirebon Health Bpjs

<sup>1</sup>Ray Alifian, <sup>2</sup>Sri Suwarsi

<sup>1,2</sup>*Prodi IlmuManajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

Email: <sup>1</sup>zanwarray@gmail.com, <sup>2</sup>srisuwarsi@yahoo.com

**Abstrack.** The research of this thesis tries first, to find out the level of Balance Life and Work Conflict Work in Cirebon Health Office. Second, examine how Kayawan Performance in Cirebon Health Board and third, analyze how the Effect of Work Balance and Work Conflict on Employee Performance in Cirebon Health Office. This research was conducted in Cirebon Health Office. The research method used is descriptive analysis and verification that manages the data using the SPSS 23 assistance program for Windows. The sampling method using the sampling technique used in this study was census sampling. With the number of respondents as many as 50 employees. The independent variables studied in this study consisted of Work Life Balance and Work Conflict while for the variables in the form of Employee Performance. Data collection is done by using questionnaires. The results of this study conclude that: 1) Work Life Balance Sheet variables are included in the high category. 2) Work Conflict Variables are included in the low category. 3) Employee Performance Variables are included in the high category. 4) Balance Variables of Work Life and Work Conflict affect Employee Performance in Cirebon Health Office.

**Keywords:** Balance of Work Life, Work Conflict, Employee Performance

**Abstrak.** Penelitian skripsi ini bertujuan pertama, untuk mengetahui tingkat Work Life Balance dan Konflik Kerja pada Bpjs Kesehatan Cirebon. Kedua, mengkaji bagaimana Kinerja Kayawan pada Bpjs Kesehatan Cirebon dan ketiga, menganalisis bagaimana Pengaruh Work Life Balance dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bpjs Kesehatan Cirebon. Penelitian ini dilaksanakan di Bpjs Kesehatan Cirebon. Adapun metode penelitian yang digunakan berupa analisis deskriptif dan verifikatif yang pengolahan datanya menggunakan bantuan program SPSS 23 for windows. Metode penarikan sampel menggunakan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus. Dengan jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan. Variabel bebas yang dikaji dalam penelitian berupa Work Life Balance dan Konflik Kerja sedangkan untuk variabel terikat berupa Kinerja Karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Variabel Work Life Balance termasuk dalam kategori tinggi. 2) Variabel Konflik Kerja termasuk dalam kategori rendah. 3) Variabel Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori tinggi. 4) Variabel Work Life Balance dan Konflik Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bpjs Kesehatan Cirebon.

**Kata Kunci :** Work Life Balance, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan.

### **A. Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pandangan terhadap sumber daya manusia dapat dilihat secara individu maupun secara kelompok, hal tersebut dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda-beda. Semua potensi SDM tersebut

berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2015:3).

Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu

periode waktu. Menurut Simanjuntak (2005) dalam Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Pencapaian *Work life balance* dapat terlihat dari terhindarnya karyawan dari stres, keluhan, dan berbagai gejala psikologis lainnya. Apabila karyawan itu mampu menelaraskan waktu dan dengan keterlibatannya secara langsung antara pekerjaan maupun kehidupan pribadi (keluarga, hobby, dan budaya) maka karyawan akan bersemangat, fokus bekerja, lebih efektif dan meningkatkan kualitas kerjanya, sedangkan sebaliknya apabila karyawan merasa tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan, dan kehidupan pribadinya karyawan akan merasa penat, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak baik yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun perusahaan atau organisasi yang membutuhkan tenaga, usaha, serta potensinya, hal tersebut dapat terjadi adanya konflik kerja di dalam perusahaan.

Di dalam sebuah organisasi konflik dapat terjadi jika ada perbedaan diantara dua orang atau lebih misalnya perbedaan persaingan, persepsi, tujuan, dan perbedaan lainnya yang terjadi antar individu, kelompok, atau organisasi. Konflik dapat menimbulkan dampak baik ataupun tidak tergantung bagaimana manajer mengontrol konflik yang terjadi. Dampak positif yang terjadi dengan adanya konflik itu akan memicu karyawan untuk dapat lebih produktif sedangkan dampak negatif yang timbul dapat menyebabkan tekanan terhadap individu atau kelompok yang lainnya

sehingga dapat mengganggu atau menghambat kinerja karyawan, melakukan tindakan yang tidak etis di dalam perusahaan.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah peleburan 4 (empat) badan usaha milik negara menjadi satu badan hukum, 4 (empat) badan usaha yang dimaksud adalah PT TASPEN, PT JAMSOSTEK, PT ASABRI, dan PT ASKES. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ini berbentuk seperti asuransi, nantinya semua warga Indonesia diwajibkan untuk mengikuti program ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh antara *Work Life Balance* dan Konflik Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Bpjs Kesehatan Cirebon diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui *work life balance* pada Bpjs Kesehatan Cirebon.
2. Untuk mengetahui konflik kerja pada Bpjs Kesehatan Cirebon.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Bpjs Kesehatan Cirebon.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Bpjs Kesehatan.
6. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Bpjs Kesehatan Cirebon secara parsial maupun simultan.

## **B. Landasan Teori**

### **Work Life Balance**

Pada dasarnya konsep *Work Life Balance* ini merupakan bentuk upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana konsep ini melakukan berbagai usaha untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Implikasi dari konsep *Work Life Balance* ini bukanlah pekerjaan yang datang dari dalam organisasi saja akan tetapi hasil akumulasi dari semua aktivitas baik di dalam maupun di luar organisasi.

Istilah *work life balance* seringkali mengacu pada jam kerja yang fleksibel, bekerja dari rumah, berbagi pekerjaan dengan karyawan lain, hingga program cuti keluarga dan sebagainya. *Work life balance* sendiri dalam arti luas didefinisikan sebagai keseimbangan antara peran ganda seseorang, yaitu peran di dunia kerja dan peran dalam kehidupan pribadi (Susi, & Jawaharrani, 2011).

Menurut Fisher, Bulger, Smith (dalam Novelia, 2013) dimensi dalam mengukur *work life balance* adalah

1. *Work interference with personal life* (Gangguan Kerja Dengan Kehidupan Pribadi). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
2. *Personal Life interference with work* (Gangguan Kehidupan Pribadi Dengan Pekerjaan). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

3. *Personal life enchancement of work* (Peningkatan Kehidupan Terhadap Kerja Pribadi). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

4. *Work enchancement of personal life* (Peningkatan Kerja Terhadap Kehidupan Pribadi). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari - hari. Yaitu mengimplementasikan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi.

Menurut (Ula, Susilawati, & Widyasari, 2015) menyatakan bahwa *work life balance* hanya dapat dicapai ketika individu mengalami kepuasan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi .

### **Konflik Kerja**

Menurut Handoko (dalam Nawawi, 2010) mengemukakan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian dua orang atau lebih anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan nilai dan persepsi.

Menurut Robbins

(2002:201:202) menjelaskan dimensi konflik kerja yang di dapatkan menjadi 3 kategori umum, yakni:

1. Komunikasi, sumber komunikasi merupakan penyebab konflik yang muncul dari kesulitan simantik (perbedaan pelatihan, persepsi selektif dan tidak cukupnya informasi dari orang lain), kesalahpahaman, dan hambatan dalam saluran komunikasi.
2. Struktur, struktur yang di gunakan dalam konteks ini, antara lain variabel ukuran (tingkat kerutinan spesialisasi, dan standarisasi tugas yang di bebaskan pada anggota kelompok), kehetrogenan kelompok, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan tingkat ketergantungan antar kelompok.
3. Faktor pribadi, faktor pribadi yang di maksudkan adalah keistimewaan (tipe kepribadian tertentu) dan perbedaan individu.

Konflik merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis kelamin, ekonomi, dan strata sosial, agama, suku, system hokum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik dan kepercayaan merupakan penyebab timbulnya konflik (Wirawan, 2010:1).

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing - masing karyawan selama periode tertentu (Pabunda Tika. 2006: 121).

Suatu organisasi yang mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka organisasi akan memperoleh

banyak keuntungan. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan biaya yang dikeluarkan juga menjadi sedikit (Nitisemito,2008: 97).

Mangkunegara dalam Tanuwibowo (2015), mengemukakan bahwa dimensi kinerja, sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

**Tabel 1 Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.728	1.519		.479	.634
WLB	.748	.033	.957	22.527	.000
KK	.016	.065	.011	3.325	.021

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 23, 2019

1. Dapat dilihat pada tabel 1 *Work Life Balance* (X1) t hitung memiliki nilai sebesar 22.527 Dengan menggunakan pengujian dua sisi dan taraf signifikansi 5% serta derajat kebebasan  $df = n-k-1$  ( $50-3-1 = 46$ ), maka diperoleh t Tabel sebesar 1,679. Karena nilai t hitung bernilai positif maka dilakukan uji t disisi kanan sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t Tabel yaitu  $22.527 > 1,679$ . Maka hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan
2. Dapat dilihat pada tabel 4.65 Konflik Kerja (X2) t hitung memiliki nilai sebesar 3.325. dengan menggunakan pengujian dua sisi dan taraf signifikansi 5% serta derajat kebebasan  $df = n-k-1$  ( $50-3-1 = 46$ ), maka diperoleh t Tabel sebesar 1,679. karena nilai t hitung bernilai positif maka dilakukan uji t disisi kanan, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu  $3.325 > 1,679$ . Maka hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh antara vaiabel Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 2 Uji f**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	399,429	2	199.714	253.750	.000 <sup>b</sup>
Residual	36.991	47	.787		

Total	436.420	49			
-------	---------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, *Work Life Balance*

Sumber: IBM SPSS Statistics 23

Berdasarkan pada tabel 2 hasil pengujian uji f (simultan) dapat diketahui bahwa f hitung sebesar 253.750 dan f tabel di dapat ( $df = n-k-1$ , maka  $df=50-2-1= 47$ ) dengan penyebut  $k= 2$ , maka f tabel yang di dapat sebesar 2,70. Sehingga dapat dinyatakan bahwa f hitung lebih besar dari f tabel ( $253.750 > 3,18$ ). Sedangkan ketentuan signifikasi nya adalah 0,05 dapat dilihat pada tabel 4.65 nilai dari signifikasi nya sebesar 0,000 yang berarti bahwa dibawah dari nilai signifikasi 0,05. Maka dapat disimpulkan adanya pengaruh bersama-sama pada variabel x terhadap variabel y dengan signifikan sesuai dengan kriteria pada BAB 3 yang telah dikemukakan. Jadi dapat diketahui bahwa adanya pengaruh bersama-sama secara signifikan pada Pengaruh *Work Life Balance* dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 3 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.957 <sup>a</sup>	.915	.912	.88716	1.909

Sumber : hasil pengolahan output SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel 3 diatas bahwa nilai R Square sebesar 0,915. Jika dilihat menggunakan presentase maka menjadi 91,5% kontribusi atau pengaruh variabel *Work Life Balance* (X1) Konflik Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya adalah pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Konflik Kerja (X2) sebesar 91,5%. Terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya 8,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

#### D. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai work life balance dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Bpjs Kesehatan Cirebon dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Work life balance di Bpjs Kesehatan Cirebon berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden, work life balance termasuk ke dalam kategori tinggi. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai work life balance pada dimensi work interference with personal life (gangguan kerja dengan kehidupan pribadi) memiliki nilai yang lebih tinggi dari pada dimensi yang lainnya. Hal ini menyatakan bahwa para karyawan Bpjs Kesehatan Cirebon ini rendahnya keseimbangan anantara kehidupan dan pekerjaan, sesuai indikator pada dimensi work interference with personal life (gangguan kerja dengan kehidupan pribadi) yaitu kekurangan waktu bertemu dengan keluarga, hal tersebut yang perlu di kurangi dalam lamanya jam bekerja agar waktu untuk bertemu dengan keluarga tidak lagi kurang, tingginya tingkat lamanya waktu yang dihabiskan untuk bekerja, dan tingginya tingkat kekurangan waktu untuk menjalankan hobi.
2. Konflik kerja di Bpjs kesehatan cirebon berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden, kompetensi budaya termasuk ke dalam kategori rendah. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai konflik kerja pada dimensi faktor pribadi/personal memiliki nilai yang sangat rendah dari

dimensi yang lainnya. Hal ini menyatakan bahwa para karyawan Bpjs kesehatan cirebon dalam perbedaan visi dalam menyelesaikan pekerjaan tidak ada masalah sesuai indikator pada dimensi faktor pribadi/personal yaitu memiliki tingkat visi yang berbeda dalam pekerjaan sangat rendah, dan rendahnya tingkat lelah secara mental dengan pekerjaan.

3. Kinerja karyawan di Bpjs kesehatan cirebon berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden, kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan yang di ukur dari 4 dimensi yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab sudah baik.
4. Pengaruh work life balance dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Bpjs kesehatan cirebon secara simultan berdasarkan data yang diolah sebesar 91,5%

#### E. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian maka penulis akan memberikan saran kepada Bpjs kesehatan cirebon sebagai bahan pertimbangan perusahaan yaitu sebagai berikut

1. Dari hasil penelitian ini, berdasarkan tanggapan responden dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan termasuk kategori baik/tinggi, tetapi memiliki nilai terendah dari variabel lainnya. Oleh karena itu Bpjs kesehatan cirebon di harapkan mampu memenuhi kebutuhan karyawannya agar tercipta kinerja karyawan yang lebih baik lagi di Bpjs kesehatan

cirebon.

2. Bagi para peneliti lainnya, dapat mengembangkan penelitian tentang work life balance dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan, mengingat work life balance dan kinerja karyawan itu sangatlah penting untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan perusahaan, agar terciptanya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Maka disarankan untuk mengurangi waktu jam kerja yang terlalau lama agar karyawan tidak kekurangan waktu untuk bertemu dengan keluarga dan juga bisa menjalankan hobi, karyawan juga perlu liburan agar pekerjaan yang dilakukan dikantor tidak penat dan tidak akan terasa lelah.

#### Daftar Pustaka

- Annisaa Miranty Nurendra, Mega Putri Saraswati (2016) Model Peranan Work-life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. Jurnal Cetakan Pertama. Yogyakarta: Salemba Empat. Dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan. Jurnal Psikologi Universitas Indonesia. 1-44
- Eko Yulianan. 2012. Pengaruh Stres Dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung (Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil, Vol. 2, No. 01)
- Employee Productivity and Retention. Lahoo Management Journal Volume 2. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Friane Livi Pangemanan, Riane Johaly Pio dan Tinneke M. Tumber. 2017. Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja PT. Jasa Raharja (Persero) Sulawesi Utara.
- Iresa, Amelia Rahma, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya. (2015). Pengaruh Konflik kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol 23. No. 1, hal 1-10.
- Kosasih A.K. (2014). Pengaruh Tingkat Work Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Tesis Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, dan Jackson. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama,
- Novelia, P., Sukhirman, T. & Hartana, G. 2013. Hubungan Antara Work Life Balance
- Nur Arief Rahma. 2012. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam di Kabupaten Bondowoso.
- Paramita, P.S & Waridin. 2006. Analisis

- pengaruh work-family balance dan program Family friendly terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum, Semarang).
- Pepi Mulita Sari dkk. 2012. Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRI (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 27 No.2).
- Pepi Mulita Sari, dkk. 2015. Pengaruh Konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban, (Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 27 No.2)
- Preeti Singh, and Parul Khanna, (2011). Work-Life Balance a Tool for Increased Psikoislamika. Malang: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya. PT Bumi Aksara. PT Bumi Aksara. Ariyani, Emma Dwi. 2012. Peran Organizational Values Sebagai Indikator Budaya
- Rahmat M., Muntazar M., Djudi M., Iqbal M. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang), [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1130](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1130).
- Ramadhani, M. 2013. Analisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesuksesan karir (studi pada karyawan PT. Asuransi jiwa general Indonesia). Jurnal FEB Universitas brawijaya malang.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2013). Manajemen sumber daya Manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizkiana D. 2015. Hubungan antara work life balance dengan komitmen organisasi (Skripsi) .Yogyakarta (ID): Universitas Gadjah Mada.
- S.P,Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:
- Sari Puspita Ria. Pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.
- Sari, Pepi Mulita, Endang Siti Astuti, Gunawan Eko Nurtjahjono. (2015). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 27. No. 2, hal 110.
- Sedarmayanti, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:
- Sry Rosita. 2012. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi, (Jurnal Manajemen Bisnis: Edisi Oktober)
- Struges & Guest. 2002. Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan. Jakarta : PT. Gramedia
- Sudarmanto. (2014). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi

SDM. Yogyakarta: Pustaka  
Pelajar.

Suhardono Wisnu. 2015. Konflik Dan  
Resolusi, (Jurnal Sosial dan  
Syar'i, Vol 2

No.1)

Suryoadi Yerry. (2012). Pengaruh  
Pelatihan dan Kepuasan  
Kompensasi terhadap Kinerja  
Karyawan pada PT. Bank  
Muamalat Indonesia Cabang  
Semarang. Skripsi. Semarang:  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Diponegoro.

Sutrisno Edy. (2015). Manajemen  
Sumber Daya Manusia. Jakarta:  
Kencana Prenadamedia Group.  
Vol. 12, No. 1, Halaman 13-22.