

# PENGARUH WORK LIFE BALANCE, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP PAYAKUMBUH

Wahyuni Silvia<sup>1</sup>, Zuripal<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Jl. Raya Pakan Kamis, Bukittinggi, Sumatera Barat, Indonesia  
Email: [livia.wahyuni55@gmail.com](mailto:livia.wahyuni55@gmail.com)

---

## Article History

Received: 07-08-2025

Revision: 18-08-2025

Accepted: 21-08-2025

Published: 24-08-2025

**Abstract.** The purpose of this research is to determine the effect of Work Life Balance, Reward, and Punishment on Employee Performance at Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh. The method used is a survey. Data collection in this research employs a questionnaire distributed to all respondents. The analysis technique used is classical assumption testing, multiple linear regression, and hypothesis testing. The sample in this study is a census which includes the entire population of 40 employees of Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh. The results of the research show that work-life balance has a significant positive effect on employee performance at Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh. Rewards have a significant positive effect on employee performance at Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh. Punishment has a significant positive effect on employee performance at Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh.

**Keywords:** Work Life Balance, Rewards, Punishment, Employee Performance

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance, Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh. Metode yang digunakan adalah survei. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket yang dibagikan ke seluruh responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis. Sampel dalam penelitian ini di sensus yaitu sama dengan populasi seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh berjumlah 40 orang. Hasil penelitian *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh. *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh. *Punishment*, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh.

**Kata Kunci:** *Work Life Balance, Reward, Punishment*, Kinerja Karyawan

---

**How to Cite:** Silvia, W & Zuripal. (2025). Pengaruh *Work Life Balance, Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (5), 8466-8484. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i5.4043>

---

## PENDAHULUAN

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work life balance*. Menurut Kahn et al., 1964 dalam (Hasibuan, 2019) bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang dapat meminimalisir terjadinya konflik, dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaannya. Ketika seorang dapat menyeimbangkan hidupnya antara dunia pribadinya dan

dunia pekerjaan, maka seseorang tersebut dapat termotivasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya, lebih produktif dalam bekerja, dan dapat mengurangi stress dalam bekerja. Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *reward*. Menurut Fredrick Herzberg 1952 dalam (Mangkunegara, 2021) *reward* adalah suatu bentuk imbalan atau penghargaan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena memberikan suatu sumbangsih, telah berperilaku baik, berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan, melakukan suatu keunggulan atau prestasi. Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *punishment*. Menurut Echole (dalam Widodo, 2022) *punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam setiap pekerjaan diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu perusahaan tidak berjalan baik, maka akan terjadi konflik kepentingan antar individu maupun antar sesama lingkungan perusahaan.

Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh. Alamat lokasi: Jl. Soekarno Hatta No. 136-138 Kota Payakumbuh, Sumatera Barat 26211, Indonesia. Telepon: (0752) 796640. Kantor Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Payakumbuh. Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Payakumbuh melayani nasabah untuk pembukaan rekening baru, penarikan dana simpanan, setor tunai, pengajuan pembiayaan dan layanan, cek saldo. Keunggulan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Payakumbuh adalah pembiayaan syariah, konsep perbankan yang disesuaikan dengan konsep syariah, mulai dari KPR syariah, pinjaman syariah, dan lainnya. Keunggulan lainnya adalah online banking Byond BSI yang sangat mudah dan berkualitas. Berikut ini adalah data Pencapaian KCP Payakumbuh Berdasarkan Performance Dashboard tahun 2022-2024 Ranging dari 24 cabang di area Padang

**Tabel 1.** Pencapaian KCP Payakumbuh berdasarkan *perforemance dashboard*

Indikator	2022		2023		2024	
	Persentase Pencapaian	Ranking di Area	Persentase Pencapaian	Ranking di Area	Persentase Pencapaian	Ranking di Area
Pembiayaan Cabang	143%	9	55%	17	93%	19
Total DPK	40%	16	95%	14	90%	4
Kualitas Pembiayaan Kolektibilitas						
2	0.001	6	0	1	0.004	9
NPF	0.013	14	0.06	19	0.019	21

Sumber: Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Payakumbuh, tahun 2025

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat, untuk pencapaian kinerja KCP Payakumbuh jika dilihat dari performance dashboard, masih belum maksimal. KCP Payakumbuh berada pada posisi tengah hingga bottom jika dirangking dari 24 cabang di Area Padang.

Selaras dengan data yang didapatkan, berdasarkan wawancara menurut salah satu karyawan, kualitas dan tanggung jawab karyawan dirasa kurang. Sebagai contoh, salah seorang karyawan secara kuantitas bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Akan tetapi ketika membahas masalah kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan kurang baik. Dugaan awal mengenai penyebab kurang baiknya kualitas karyawan berasal dari perusahaan. Dalam proses rekrutmen maupun pelatihan, kemudian tanggung jawab juga menjadi salah satu penyebab buruknya kinerja. Menurut pengakuan karyawan, banyak karyawan yang merasa tidak puas karena menempati posisi yang kurang mereka minati. Akibatnya, karyawan merasa kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka tempati sehingga mempengaruhi hasil kinerja. Karyawan yang memiliki kinerja yang kurang bagus cenderung bermalas-malasan dalam bekerja. Masalah kinerja karyawan juga dapat terlihat dari adanya faktor stres kerja (*burnout*) yang disebabkan oleh banyaknya tuntutan dan beban kerja dalam hal untuk mencapai sebuah target, dimana para karyawan terlalu memforsir diri dalam bekerja yang dapat mengakibatkan kurangnya waktu luang, menyebabkan karyawan mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental yang bisa bersifat sementara atau berlangsung lama. Ketika karyawan mengalami *burnout*, mereka cenderung meragukan karier mereka dan merasa kinerjanya menurun.

Survey awal yang dilakukan di Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh *work life balance* memiliki permasalahan umumnya terkait dengan waktu kerja dan waktu untuk pribadi tidak seimbang. Faktor ini dipengaruhi oleh berbagai hal, termasuk kebijakan perusahaan yang belum stabil, sehingga kebijakan-kebijakan di dalamnya sering berubah dalam waktu singkat. Banyak kasus, karyawan masih menerima panggilan terkait pekerjaan di luar jam kantor, dan kadang-kadang harus bekerja melebihi jam kerja (lembur) untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Masih adanya karyawan yang belum mampu menjaga kondisi psikologis individu dan belum memiliki mood yang baik dalam bekerja. Dalam bekerja karyawan masih ada yang memiliki rasa empati yang rendah. Hal ini mengakibatkan karyawan sulit membatasi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Sistem kerja yang terkadang mengharuskan pegawai kerja lembur karena tuntutan kerja yang tinggi. Hal ini tentu dapat membuat pegawai cenderung menghabiskan waktu tenaga bahkan pikirannya tersita ke pekerjaan dibandingkan dengan urusan lainnya. Pada akhirnya menyebabkan terjadinya ketidak seimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan di luar pekerjaan. Penelitian ini sesuai dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh (Aslam, 2015) dan (Dina, 2018) dengan demikian di dapatkan ada pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rossa et al., (2024) bahwa *work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ETB.

Perusahaan memberikan penghargaan berupa sertifikat dari prestasi karyawan. Perusahaan memberikan apresiasi atas hasil kinerja karyawan yang bagus. Perusahaan memberikan wewenang untuk karyawan dengan kinerja yang lebih baik. Kenyataan yang terjadi, tidak semua karyawan menunjukkan sikap dan perilaku kerja positif. Hal ini ditunjukkan dari menurunnya semangat dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, seperti kurang memperhatikan prosedur kerja dan tata tertib, sering menunda pekerjaan, dan meningkatnya absensi. Sejalan dengan permasalahan tersebut, *reward* yang dirasakan adil dan memiliki nilai untuk memuaskan kebutuhan karyawan merupakan salah satu sumber kepuasan kerja karyawan yang amat penting. Semakin tinggi *reward* akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Karyawan yang mampu bekerja dengan motivasi tinggi, cenderung merasa senang dan puas karena kebutuhan yang menjadi motivasi kerjanya terpenuhi. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gentari & Sunaryo, 2022) dengan demikian di dapatkan hasil penelitian yaitu ada pengaruh signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Endang et al., (2023) bahwa terdapat hasil penelitian *reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kenaikan pada variabel *reward* tidak akan memengaruhi kenaikan kinerja, sehingga pengaruh *reward* dapat diabaikan.

Sistem pemberian hukuman di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Payakumbuh harus lebih ditingkatkan lagi untuk meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap pekerjaannya. *Punishment* diterapkan pada perusahaan sebagai pembelajaran bagi karyawan untuk tidak melakukan hal diluar tanggung jawabnya. Namun perusahaan harus mengidentifikasi *punishment* yang diberikan agar tidak membebani karyawan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan et al., (2023) dan Ikhsan et al., (2022) dengan demikian di dapatkan hasil penelitian ada pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Handayani (2022) bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Variabel *punishment* tidak berpengaruh signifikan namun memiliki arah positif terhadap variabel kinerja karyawan. Skor tertinggi terletak pada pernyataan atasan memberikan kata-kata teguran kepada karyawan yang terlambat sampai di kantor. Pada pernyataan dengan skor terendah atasan memberikan kata-kata teguran kepada karyawan yang meninggalkan kantor

tanpa ijin. Hal ini menyebabkan penerapan *punishment* tidak terlalu mendapatkan atensi dari karyawan.

Keterbaruan penelitian ini dari pada penelitian terdahulu adalah Penelitian sekarang fokus pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas nya *work life balance*, *reward* dan *punishment*. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang Pengaruh *Work Life Balance*, *Reward*, *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh.

## **METODE**

Jenis penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini di sensus yaitu sama dengan populasi seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket yang dibagikan ke seluruh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Metode analisis data pengujian hipotesis secara parsial (Uji-t), regresi linear berganda, dan koefisien determinasi.

## **Hipotesis**

H1: Diduga *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh

H2: Diduga *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh

H3: Diduga *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh

## **HASIL DAN DISKUSI**

### **Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)**

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh X terhadap Y. Probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh X terhadap Y.. Derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  yaitu  $40-3-1=36$  (n adalah jumlah

responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,688.

**Tabel 2.** Pengujian hipotesis secara parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.295	3.431		.960	.343
1 Work Life Balance (X1)	.121	.100	.105	1.204	.006
Reward (X2)	.149	.125	.145	.391	.008
Punishment (X3)	.988	.148	.803	6.671	.000

Sumber: data primer (diolah), 2025

Dari tabel di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Pengaruh *work life balance* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y); Dari tabel 2 diatas terlihat t-hitung 2,204 dan t-tabel 1,688 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,204 > 1,688$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,006 < 0,05$ ). Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima
- Pengaruh *reward* (X2) dengan kinerja karyawan (Y); Dari tabel 2 di atas terlihat t-hitung 2,391 dan t-tabel 1,688 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,391 > 1,688$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,008 < 0,05$ ). Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Ho ditolak dan H2 diterima.
- Pengaruh *punishment* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y); Dari tabel 2 di atas terlihat t-hitung 6,671 dan t-tabel 1,688 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $6,671 > 1,688$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *punishment* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Ho ditolak dan H3 diterima.

**Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Work Life Balance (X1), Reward (X2), Punishment (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)**

Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat terhadap variabel bebas, seperti pada tabel berikut.

**Tabel 3.** Analisis regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.295	3.431		.960	.343
1 Work Life Balance (X1)	.121	.100	.105	1.204	.006
Reward (X2)	.149	.125	.145	.391	.008
Punishment (X3)	.988	.148	.803	6.671	.000

Sumber: data primer (diolah), 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 3,295 + 0,121 X1 + 0,149 X2 + 0,988 X3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa :

- Konstanta sebesar 3,295 artinya apabila *work life balance*, *reward* dan *punishment* tidak ada maka kinerja karyawan tetap sebesar 3,295 kali.
- Koefisien sebesar 0,121 artinya apabila *work life balance* ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi *reward* dan *punishment* di abaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,121 kali.
- Koefisien sebesar 0,149 artinya apabila *reward* ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi *work life balance* dan *punishment* diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,149 kali
- Koefisien sebesar 0,988 artinya apabila *punishment* ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi *work life balance* dan *reward* diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,988 kali.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis Determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel Independen terdiri dari *work life balance* (X1), *reward* (X2), dan *punishment* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4.** Hasil pengujian determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 <sup>a</sup>	.756	.736	2.628

Sumber: data primer (diolah), 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,736 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel *work life balance*, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,736 atau 73,6% sedangkan sisanya sebesar 26,4% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut :

- *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh.
- *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh.
- *Punishment*, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh.

## REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka implikasi dari penelitian ini sebagai berikut:

- Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh dapat melakukan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan dan meningkatkan *work life balance*, *reward* dan *punishment*.
- Perlu diciptakan motivasi kerja yang baik dengan memperhatikan masalah-masalah yang dihadapi karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh agar tercipta bekerja dengan nyaman.
- Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literature penelitian dan kepustakaan, khususnya studi yang berkaitan dengan judul ini.
- Penelitian ini mencoba untuk mengkonfirmasi hasil-hasil penelitian terdahulu dan memberikan pemahaman baru tentang judul yang sama dimana teoritis temuan yang ada dari hasil penelitian ini masih konsisten dengan beberapa penelitian terdahulu.

## REFERENSI

- Aslam, M. (2015). Influence of Work Life Balance on Employees Performance : Moderated by Transactional Leadership. *International Peer-Reviewed Journal*, 10, 98–103.
- Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.

- Endang, Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Mayapada Jakarta Barat). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 219–241.
- Gentari, R. E., & Sunaryo, D. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Tol Serang-Panimbang. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 100–110. <https://doi.org/10.30656/jm.v12i2.5664>
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Hasibuan. (2019). *manajemen SDM* (5th ed.). albeta.
- Ikhsan, M. F., Farmia, A., & Munambar, S. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT X. *Jurnal Agristan*, 4(2), 103–113. <https://doi.org/10.37058/agristan.v4i2.5495>
- Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley & Sons, Inc.
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV Champion Jaya Sejahtera. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Priansa. (2022). *Manajemen SDM*. Alfabeta.
- Rossa, W. M., Susanti, E. N., Hakim, L., Magdalena, L., Ratnasari, S. L., & Manurung, U. (2024). *Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja; Kepuasan Kerja Dan Work Life Balance; Kinerja Karyawan*. 13, 214–226.
- Sugiyono, T. (2018). Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi). In *Bandung: Penerbit Alfabeta*.
- Widodo, E. (2022). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.