JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v8i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 5 Agustus 2026 | **Revised:** 9 Agustus 2026 | **Accepted:** 22 September 2026

Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan SPPG Kecamatan Banjarsari

Daffa Jaura[1], Hermin Endratno[2], Tri Septin Muji Rahayu[3], Purnadi Purnadi[4]
[1]Universitas Muhamadiyah Purwokerto, Indonesia, daffajaura16@gmail.com
[2]Universitas Muhamadiyah Purwokerto, Indonesia, herminendratno@ump.ac.id
[3]Universitas Muhamadiyah Purwokerto, Indonesia, triseptinmujirahayu@ump.ac.id
[4]Universitas Muhamadiyah Purwokerto, Indonesia, purnadi@ump.ac.id

Corresponding Author: herminendratno@ump.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to analyze the influence of Work Life Balance, Job Satisfaction, Job Stress, and Work Conflict on employee performance. The study used quantitative methods. The study population was SPPG employees in Banjarsari District, with a sample of 109 respondents obtained using accidental sampling techniques. Primary data were collected through questionnaires. Data analysis was carried out using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (PLS-SEM) with the help of SmartPLS 3 software. The analysis stages included testing the outer model with convergent validity tests, then validity and reliability tests, discriminant validity tests using the Forner Larcker test and the Htmt test, and testing the inner model to test the relationship between variables and research hypotheses. The results showed that work conflict, work stress, job satisfaction, and work-life balance had a significant positive effect on employee performance. These findings indicate that proper management of work conflict, controlling work stress levels, increasing job satisfaction, and creating a balance between work and personal life play an important role in improving employee performance. Further research is recommended to add other variables that have the potential to influence employee performance, expand the scope of research objects to different industrial sectors in order to obtain a more comprehensive picture of the relationship between variables.*

Keyword: *Work-Life Balance, Job Satisfaction, Job Stress, Job Conflict, Employee Performance*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan SPPG Kecamatan Banjarsari, dengan jumlah sampel sebanyak 109 responden yang diperoleh menggunakan teknik accidental sampling. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3. Tahapan analisis meliputi pengujian outer model dengan uji validitas konvergen,kemudian uji validitas dan reliabilitas, uji validitas*

diskriminan menggunakan uji forner larcker dan uji htmt serta pengujian inner model untuk menguji hubungan antarvariabel dan hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan konflik kerja secara tepat, pengendalian tingkat stres kerja, peningkatan kepuasan kerja, serta terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, memperluas cakupan objek penelitian pada sektor industri yang berbeda agar diperoleh gambaran hubungan antarvariabel yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Program Makan Bergizi Gratis (MBG) merupakan salah satu program prioritas Pemerintah Indonesia yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pemenuhan kebutuhan gizi masyarakat, khususnya bagi peserta didik, ibu hamil, ibu menyusui, dan balita Fajrin et al., (2026). Program ini menjadi bagian dari strategi nasional dalam mewujudkan generasi yang sehat, cerdas, dan produktif sekaligus mendukung pencapaian visi Indonesia Emas 2045. Pemerintah menargetkan pelaksanaan program MBG dapat menjangkau jutaan penerima manfaat secara bertahap di seluruh wilayah Indonesia sehingga diperlukan kesiapan sumber daya manusia, sarana prasarana, serta sistem pelayanan yang mampu menjamin distribusi makanan bergizi secara tepat waktu, aman, dan berkualitas.

Seiring dengan perluasan implementasi program MBG, berbagai daerah di Indonesia membentuk Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) sebagai unit pelaksana yang bertanggung jawab dalam proses pengolahan, pengendalian mutu, hingga pendistribusian makanan kepada penerima manfaat. Salah satu daerah yang telah melaksanakan program tersebut adalah Kabupaten Ciamis, termasuk di Kecamatan Banjarsari. Kecamatan Banjarsari dipilih sebagai lokasi penelitian karena SPPG di wilayah ini telah beroperasi dalam mendukung pelaksanaan program MBG dan melibatkan karyawan dengan karakteristik pekerjaan yang padat, dengan satu SPPG memiliki 50 jumlah karyawan dengan jumlah porsi 2.000. Karyawan SPPG dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas sehingga berbagai kondisi kerja yang dihadapi berpotensi memengaruhi kinerja karyawan Agustin & Josiah, (2026).

Tuntutan profesional yang tinggi, sumber daya yang terbatas, dan harapan publik akan layanan yang optimal seringkali menyebabkan stres psikologi dan fisik yang signifikan. Di tengah tekanan ini, keberhasilan kinerja pelayanan gizi sangat bergantung pada kerja tim. mulai dari proses pengadaan bahan pangan, pengolahan makanan, pengemasan, hingga distribusi kepada penerima manfaat setiap hari. Tingginya tuntutan operasional tersebut menjadikan penelitian ini untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kinerja karyawan di SPPG, peneliti melakukan pra-survei terhadap sejumlah karyawan. Pra-survei ini bertujuan mengidentifikasi kondisi kinerja karyawan berdasarkan beberapa indikator yang digunakan sebagai dasar dalam penelitian.Kuesioner pra-survei disebarkan kepada 20 karyawan SPPG Kecamatan Banjarsari desa Pasirgeulis, SPPG Pasirgeulis memiliki total 50 karyawan dengan jumlah porsi yang harus terdistribusi 2.000 porsi. Berdasarkan temuan penelitian, mayoritas responden menunjukkan Kuantitas, efektivitas dan kemandirian yang tinggi. Namun demikian, masih terdapat keraguan pada beberapa aspek, seperti kualitas,kuantitas dan ketepatan waktu. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja secara keseluruhan tergolong baik, terdapat tantangan tertentu yang

perlu diperhatikan dalam manajemen kinerja. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut peran konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan work life balance dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan pemahaman bagaimana keterkaitan antarvariabel tersebut berpengaruh dalam menciptakan kinerja karyawan yang lebih optimal dan berkelanjutan.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *work-life balance*. Menurut Larasati & Hariyanto (2026), *work-life balance* bukan hanya merupakan konsep ideal, tetapi juga menjadi kebutuhan nyata dalam menjaga tenaga kerja yang sehat dan produktif. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, tingkat stres dan kelelahan kerja dapat berkurang sehingga mereka memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik dalam menjalankan tugas. Kondisi tersebut mendorong meningkatnya fokus, motivasi, komitmen, serta produktivitas kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Medina (2023), secara teoritis, *work-life balance* menggambarkan kemampuan individu dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, maupun aktivitas sosial sehingga tidak terjadi konflik yang mengganggu efektivitas pelaksanaan kedua peran tersebut. Keseimbangan ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga mencakup keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) dan kepuasan (*satisfaction balance*) pada setiap aspek kehidupan.

Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan kelelahan, menurunkan konsentrasi, serta mengurangi kualitas dan efektivitas kerja. Hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui Conservation of Resources (COR) Theory yang dikemukakan oleh Hobfoll, (1989). Teori ini menjelaskan bahwa individu berusaha memperoleh, mempertahankan, dan melindungi berbagai sumber daya (*resources*), seperti energi, waktu, kesehatan, dukungan sosial, dan kesejahteraan psikologis. *Work-life balance* memungkinkan karyawan mempertahankan sumber daya tersebut karena mereka memiliki kesempatan yang cukup untuk beristirahat, memenuhi kebutuhan keluarga, serta melakukan aktivitas pemulihan (*recovery*).

Oleh karena itu, penerapan *work-life balance* yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian oleh Badrianto & Ekhsan, (2021) analisis yang dilakukan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara work-life balance dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Mardiani & Widiyanto, (2021); Salmiati & Endratno, (2023) menunjukan Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tapi pada penelitian yang dilakukan Rosa et al., (2024) menunjukan bahwa *Work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, menurut Nurhandayani, (2022) kepuasan kerja merupakan kombinasi sikap, perasaan, dan pengalaman individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan tingkat kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi, komitmen, dan semangat kerja yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas kinerjanya. Menurut Wardani, (2022) Secara teoritis, kepuasan kerja menggambarkan evaluasi positif karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti kesesuaian beban kerja, penghargaan yang diterima, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, serta dukungan dari organisasi. Ketika harapan karyawan terhadap pekerjaannya dapat terpenuhi, akan muncul perasaan senang, nyaman, dan bangga terhadap pekerjaannya sehingga mendorong munculnya motivasi intrinsik, komitmen organisasi, dan keterikatan kerja yang lebih tinggi.

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan menggunakan Conservation of Resources (COR) Theory yang dikemukakan oleh Hobfoll, (1989). COR Theory menjelaskan bahwa individu berupaya memperoleh, mempertahankan, dan melindungi

sumber daya (*resources*) yang dimilikinya, baik berupa energi, waktu, dukungan sosial, maupun kesejahteraan psikologis. Dalam konteks organisasi, kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk sumber daya psikologis yang memberikan energi positif kepada karyawan. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka memperoleh sumber daya emosional dan psikologis yang memperkuat motivasi, optimisme, serta ketahanan dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menurunkan motivasi, meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, serta berdampak pada penurunan kinerja. Penelitian yang dilakukan Suryadi & Karyono, (2022) menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan Sahat & Adiputra, (2021) menunjukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kemudian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja, menurut Amrillah et al. (2025), stres kerja merupakan respons fisik dan emosional yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang tidak sejalan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Namun demikian, tidak semua bentuk stres memberikan dampak negatif terhadap kinerja. Challenge Stressor Theory yang dikemukakan oleh Cavanaugh et al. (2000) menjelaskan bahwa stres kerja dapat dibedakan menjadi *challenge stressors* dan *hindrance stressors*. *Challenge stressors* merupakan tekanan kerja yang dipersepsikan sebagai tantangan untuk berkembang, seperti target kerja yang menantang, tanggung jawab yang lebih besar, beban kerja yang masih dalam batas kemampuan, serta tuntutan untuk meningkatkan kompetensi. Tekanan semacam ini dapat memunculkan motivasi intrinsik, meningkatkan fokus, memperkuat kemampuan pemecahan masalah, serta mendorong karyawan untuk mengoptimalkan usaha dan kinerjanya.

Penjelasan tersebut juga sejalan dengan Conservation of Resources (COR) Theory yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989), yang menyatakan bahwa individu akan berupaya memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang dimilikinya, baik berupa energi, waktu, kemampuan, maupun dukungan sosial. Menurut teori ini, stres muncul ketika individu mengalami ancaman kehilangan sumber daya, kehilangan sumber daya yang dimiliki, atau ketika investasi sumber daya yang dilakukan tidak menghasilkan manfaat yang diharapkan. Apabila karyawan masih memiliki sumber daya yang memadai untuk menghadapi tuntutan pekerjaan, maka tekanan kerja akan dipersepsikan sebagai tantangan (*challenge stressor*) yang mampu mendorong pembelajaran, meningkatkan motivasi, dan memperbaiki kinerja. Hal tersebut di dukung penelitian yang dilakukan Mardiani & Widiyanto, (2021); Agustina, (2022); menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada penelitian yang dilakukan Rosa et al., (2024); Ardianti & Musoli, (2026); Tusi et al., (2024) menunjukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikutnya hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, konflik kerja, Menurut Yunita, Ade Sarmini, (2026) konflik kerja merupakan proses interaksi antara dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih yang bertentangan dalam berpendapat dan tujuannya Persaingan dan konflik terjadi karena mempunyai tujuan yang sama, latar belakang yang heterogen, sikap perasaan yang sensitif, perbedaan pendapat, dan salah paham. jika tingkat konflik terlalu tinggi, akan timbul kendala, tidak kooperatif, dan menghalangi pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwasanya konflik kerja apabila diatasi maka dapat mempengahi kinerja karyawan. Namun, konflik kerja tidak selalu memberikan dampak negatif. Hasil tersebut dapat dijelaskan melalui konsep Functional Conflict yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2023), yang menyatakan bahwa konflik dapat bersifat konstruktif apabila dikelola secara efektif. Konflik yang berorientasi pada penyelesaian tugas (*task conflict*) mampu mendorong munculnya berbagai sudut pandang, memperluas pertukaran informasi, meningkatkan komunikasi antaranggota tim, serta menghasilkan alternatif solusi yang lebih inovatif. Selain itu, konflik yang dikelola

secara positif juga dapat memperbaiki kualitas pengambilan keputusan karena setiap anggota terdorong untuk mengemukakan ide, memberikan kritik yang membangun, dan mengevaluasi berbagai alternatif sebelum menentukan keputusan terbaik.

Penjelasan tersebut juga sejalan dengan Conservation of Resources (COR) Theory yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989). Teori ini menyatakan bahwa individu akan berupaya memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki, seperti pengetahuan, keterampilan, energi, waktu, maupun dukungan sosial, untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. Dalam konteks konflik kerja, konflik yang bersifat fungsional tidak dipandang sebagai ancaman terhadap sumber daya, tetapi sebagai kesempatan untuk memperoleh sumber daya baru melalui pertukaran informasi, kolaborasi, pengalaman, dan pembelajaran antarkaryawan. Bertambahnya sumber daya tersebut akan meningkatkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, mengurangi kesalahan kerja, serta memperkuat kapasitas adaptasi terhadap perubahan. Sebagaimana didukung oleh hasil penelitian Syuhada & Amelia, (2021) menunjukan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu. Namun pada penelitian yang dilakukan Beberapa penelitian sebelumnya, termasuk penelitian yang dilakukan Rosa et al., (2024);Ardianti & Musoli, (2026); Tusi et al., (2024) menunjukan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari Adhitarma & Adnyani, (2023) meneliti variabel Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, kemudian peneliti menambahkan variable konflik kerja dari Agustina, (2022) yang meneliti variabel Konflik Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penambahan variabel konflik kerja didasarkan pada pertimbangan bahwa karakteristik pekerjaan pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) memiliki aktivitas operasional yang membutuhkan koordinasi dan kerja sama antarkaryawan secara intensif. Pelaksanaan pekerjaan di SPPG tidak hanya menuntut karyawan untuk menyelesaikan tugas secara individual, tetapi juga membutuhkan pembagian tugas, komunikasi, koordinasi, dan ketepatan waktu dalam setiap tahapan pelayanan pemenuhan gizi.

Berdasarkan hal tersebut permasalahan penelitian ini adalah apakah work life balance, kepuasan kerja, stres kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki kebaruan pada pengembangan model empiris yang mengintegrasikan work-life balance, kepuasan kerja, stres kerja, dan konflik kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) sebagai pelaksana Program Makan Bergizi Gratis (MBG), yang masih terbatas dikaji dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga memperluas penerapan Conservation of Resources Theory (COR) pada konteks organisasi pelayanan publik dengan karakteristik pekerjaan dan tuntutan operasional yang tinggi.

Pengaruh Work life balance terhadap Kinerja Karyawan

Work Life Balance ialah suatu hubungan yang berimbang antara kehidupan professional dan pribadi secara harmonis Rahardhiansyah et al., (2026). Aspek ini krusial untuk karyawan, jika karyawan memiliki kondisi kerja yang seimbang, mereka dapat meluangkan cukup waktu dan tenaga untuk pekerjaan tanpa mengorbankan waktu istirahat dan waktu bersama keluarga, sehingga mereka tetap produktif dalam bekerja Rahardhiansyah et al., (2026). Keseimbangan kehidupan kerja bukan hanya konsep ideal, tetapi kebutuhan nyata dalam menjaga tenaga kerja yang sehat dan produktif. Ketika keseimbangan ini terganggu, dampaknya dirasakan tidak hanya oleh individu tetapi juga oleh organisasi secara keseluruhan.

Dalam perspektif Conservation of Resources (COR) Theory yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989), work-life balance merupakan salah satu sumber daya yang membantu individu mempertahankan energi, waktu, dan kesejahteraan psikologis. Ketika keseimbangan kehidupan kerja terjaga, karyawan memiliki sumber daya yang cukup untuk melaksanakan

pekerjaannya secara optimal sehingga mampu meningkatkan kinerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menguras sumber daya individu, memicu kelelahan, dan berdampak pada penurunan produktivitas maupun kinerja karyawan.

Penelitian oleh Badrianto & Ekhsan, (2021) menunjukkan adanya pengaruh hubungan work-life balance berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Badrianto & Ekhsan, (2021); mMardiani & Widiyanto, (2021) Work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin meningkat work-life balance seseorang maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Salmiati & Endratno, (2023) menunjukan bahwa work - life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.

H1: Work life balance Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Suryadi & Karyono, (2022) kepuasan kerja adalah perilaku kerja yang dibangun dalam kesadaran yang kuat, keyakinan utama, yang digabungkan dengan kewajiban total terhadap pandangan dunia kerja pada dasarnya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakaan keadaan emosional atau perasaan setiap individu karyawan terhadap hasil yang didapat dari pekerjaan yang dilakukan. Singkatnya, kepuasan kerja merupakan cerminan dari sikap atau perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dalam perspektif Conservation of Resources (COR) Theory yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989), kepuasan kerja merupakan sumber daya psikologis yang mampu meningkatkan motivasi dan mempertahankan energi individu dalam bekerja. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, mereka cenderung memiliki sumber daya yang lebih baik untuk menyelesaikan tugas secara optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat mengurangi sumber daya psikologis yang dimiliki karyawan dan berdampak pada penurunan kinerja. Penelitian Suryadi & Karyono, (2022) menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepuasan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Lantara & Nusran, (2019) definisi stress adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Berdasarkan Conservation of Resources (COR) Theory yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989), stres kerja terjadi ketika individu mengalami ancaman atau kehilangan sumber daya, seperti energi, waktu, dan kemampuan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. Semakin besar sumber daya yang terkuras akibat tekanan kerja, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan, sehingga dapat menurunkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan berdampak pada penurunan kinerja. Penelitian yang dilakukan Mardiani & Widiyanto, (2021) menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh posiitf dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan Agustina, (2022) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Stres Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Yunita, Ade Sarmini, (2026) konflik kerja merupakan proses interaksi antara dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih yang bertentangan dalam berpendapat dan tujuannya Persaingan dan konflik terjadi karena mempunyai tujuan yang sama, latar belakang yang heterogen, sikap perasaan yang sensitif, perbedaan pendapat, dan salah paham. Jika

tingkat konflik terlalu tinggi, akan timbul kendala, tidak kooperatif, dan menghalangi pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Dalam perspektif Conservation of Resources (COR) Theory yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989), konflik kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menguras sumber daya individu, seperti energi, waktu, dan kondisi psikologis. Apabila konflik tidak dikelola dengan baik, karyawan akan kehilangan sumber daya yang dibutuhkan untuk bekerja secara efektif, sehingga mengurangi kerja sama, menghambat pencapaian tujuan organisasi, dan pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Syuhada & Amelia, (2021) menunjukan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala. Hal tersebut juga ada di Penelitian Irfad et al., (2021) yang menunjukan bahwa Konflik kerja berpengaruh posiitif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif ini disebabkan oleh tingginya kemampuan karyawan dalam mengelola konflik kerja yang dialaminya sehingga berdampak positif bagi peningkatan kinerjanya di perusahaan. Penelitian sama juga dilakukan oleh Syuhada & Amelia, (2021) bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Alor.

H4: Konflik Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

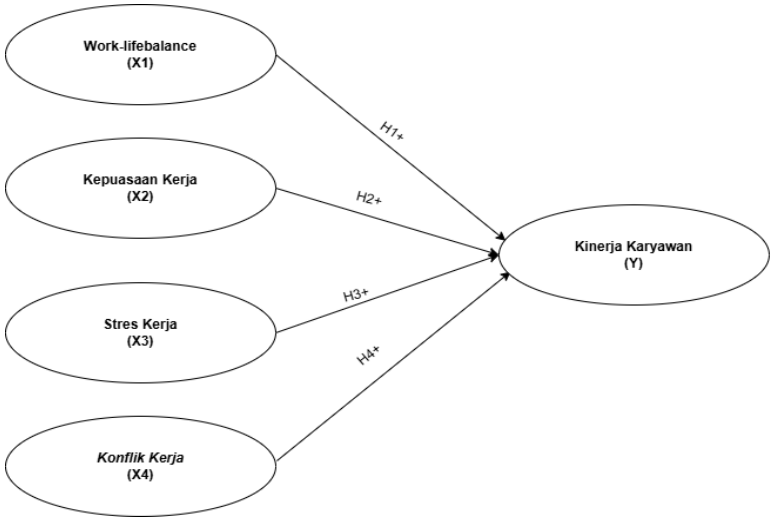
METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan work-life balance terhadap kinerja SPPG di Kecamatan Banjarsari. Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mengacu pada fenomena atau realitas yang sedang terjadi, atau dapat bermanfaat untuk penelitian populasi dan sampel Sugiyono (2017).

Objek penelitian ini adalah 3 SPPG di Kecamatan Banjarsari terhadap empat variabel, yaitu konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan work-life balance (WLB), serta pengaruhnya terhadap kinerja relawan. Populasi penelitian ini terdiri dari 150 relawan SPPG yang berada di Kecamatan Banjarsari. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni hingga Juli 2026 di tiga Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) yang berada di Kecamatan Banjarsari. Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling. yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan responden yang secara kebetulan ditemui oleh peneliti dan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Teknik ini dipilih karena karyawan SPPG bekerja dengan sistem operasional yang dinamis dan jadwal kerja yang berbeda-beda, sehingga tidak seluruh anggota populasi dapat ditemui pada waktu yang sama. Dengan menggunakan *accidental sampling*, peneliti dapat menjangkau responden yang tersedia pada saat pengumpulan data tanpa mengganggu aktivitas operasional SPPG, sehingga proses pengumpulan data menjadi lebih efektif dan efisien. Dengan prosedur penyebaran kuesioner Sebelum penyebaran kuesioner, peneliti terlebih dahulu memperoleh izin dari pengelola masing-masing SPPG di Kecamatan Banjarsari.

Tautan (*link*) Google Form kemudian disebarluaskan melalui grup WhatsApp yang beranggotakan karyawan SPPG agar responden dapat mengisi kuesioner secara fleksibel sesuai dengan waktu luang mereka. Selain penyebaran melalui media daring, peneliti juga melakukan kunjungan langsung ke setiap SPPG untuk mengajak karyawan berpartisipasi dalam penelitian sekaligus memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, kriteria responden, tata cara pengisian kuesioner, serta jaminan kerahasiaan data responden. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin kesalahan 5%, ukuran sampel minimum yang dibutuhkan dihitung menjadi 109 responden, ukuran sampel ini cukup untuk memastikan kekuatan statistik dan stabilitas model dalam analisis PLS-SEM 3. Skala Likert 1-5 poin digunakan untuk pengukuran, karena memungkinkan responden untuk mengekspresikan tingkat persetujuan mereka dengan lebih mudah dan memberikan data yang andal untuk analisis statistik. Metode Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling

berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 3. Tahapan analisis meliputi pengujian outer model untuk mengukur validitas dan reliabilitas konstruk serta pengujian inner model untuk menguji hubungan antarvariabel dan hipotesis penelitian.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 109 responden. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 71 orang (65,1%), yang mengindikasikan bahwa pekerjaan di SPPG masih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki pada aktivitas operasional. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang >22–27 tahun sebanyak 32 orang (29,4%), menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif.

Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan SMA sebanyak 81 orang (74,3%), yang mengindikasikan bahwa pekerjaan di SPPG lebih banyak membutuhkan keterampilan operasional dibandingkan kualifikasi pendidikan tinggi. Berdasarkan divisi kerja, responden terbanyak berasal dari Divisi Pengolahan sebanyak 28 orang (25,7%), sehingga dapat diindikasikan bahwa aktivitas pengolahan menjadi bagian operasional yang paling banyak melibatkan tenaga kerja. Selanjutnya, berdasarkan tingkat gaji, mayoritas responden memperoleh penghasilan lebih dari Rp4.000.000 hingga Rp5.000.000 sebanyak 52 orang (47,7%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan SPPG menerima tingkat kompensasi pada kisaran tersebut, yang mencerminkan standar penghasilan dominan bagi tenaga kerja di lingkungan SPPG.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Variabel	Indikator	Jumlah	Presentase(%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	71	65.1
	Perempuan	38	34,9
Umur	17-22	18	16,5
	>22-27	32	29,4
	>27-32	28	25,7
	>32	31	28,4
Pendidikan	SMA	81	74,3
	D3	8	7,3
	S1	20	18,3
Bagian/Divisi	Manajemen/Administrasi	1	0,9
	Persiapan Bahan	23	21,1
	Pengolahan	28	25,7
	Pemorsian	21	19,3
	Pencucian & Kebersihan	24	22,0
	Distribusi	12	11,1
	2.000.000-3.000.000	7	6,4

Gaji	>3.000.000-4.000.000	45	41,3
	>4.000.000-5.000.000	52	47,7
	>5.000.000-6.000.000	4	3,7
	>6.000.000	1	0,9

Sumber: dikelola penulis berdasarkan hasil survei penelitian, 2026

Analisis Deskriptif

Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif Konflik Kerja

Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif					
Variabel penelitian	**MIN**	**MAX**	Mean	Std Dev	Makna Mean
Work-lifebalance	3	5	3,895	0,777	Netral
Kepuasaan Kerja	3	5	3,957	0,850	Netral
Stres Kerja	3	5	3,992	0,784	Netral
Konflik Kerja	3	5	3,885	0,871	Netral
Kinerja Karyawan	3	5	3,983	0,779	Netral

Sumber: dikelola penulis berdasarkan hasil survei penelitian, 2026

Berdasarkan hasil table 3, variabel *Work-Life Balance* menunjukkan bahwa nilai rerata sebesar 3,854 dengan standar deviasi 0,777 mempunyai makna mean netral, Hal ini mengindikasikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah memberikan kepuasan bagi sebagian besar karyawan. Sementara itu, SPPG perlu meningkatkan penerapan kebijakan work-life balance melalui pengelolaan jam kerja, pemerataan beban kerja, dan pemberian waktu istirahat yang cukup supaya kinerja karyawan meningkat.

Variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa nilai rerata sebesar 3.597 dengan standar deviasi 0.850 mempunyai makna mean netral. Hal ini mengindikasika lingkungan kerja saya nyaman untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan aspek yang paling memberikan kepuasan bagi karyawan SPPG. Oleh karena itu, SPPG perlu mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui penyediaan fasilitas yang memadai, menjaga kebersihan dan keamanan area kerja, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis agar tingkat kepuasan kerja karyawan tetap terjaga dan berdampak positif terhadap kinerja.

Variabel Stres Kerja menunjukkan bahwa nilai rerata sebesar 3,992. Dengan standar deviasi 0,784 mempunyai makna mean netral. Hasil ini mengindikasikan bahwa aspek risiko pekerjaan dan penilaian kinerja merupakan kondisi yang paling banyak dirasakan responden. Oleh karena itu, SPPG perlu memastikan bahwa risiko kerja dikelola dengan baik serta menerapkan sistem penilaian kinerja yang objektif, transparan, dan adil agar kepuasan kerja serta motivasi karyawan tetap terjaga.

Variabel Konflik Kerja menunjukkan bahwa rerata mean 3,885 dengan standar deviasi 0,871 mempunyai makna mean netral**.** Hal ini mengindiikasikan bahwa perbedaan sudut pandang menjadi bentuk konflik yang paling banyak dirasakan oleh karyawan SPPG.a. Oleh karena itu, SPPG perlu meningkatkan komunikasi yang efektif, memperkuat koordinasi antarpegawai, serta membangun budaya kerja kolaboratif agar perbedaan sudut pandang dapat dikelola secara konstruktif dan tidak berkembang menjadi konflik yang menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai rerata sebesar 3,983 dengan standar deviasi 0,779 mempunyai makna mean netral Hal ini menunjukkan bahwa aspek kemandirian merupakan indikator kinerja yang paling dominan dirasakan oleh karyawan SPPG. Oleh karena itu, SPPG perlu mempertahankan dan meningkatkan kemandirian karyawan melalui pemberian kepercayaan, pelatihan yang berkelanjutan, serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi agar kinerja tetap optimal.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen mengevaluasi instrumen kuesioner dalam merepresentasikan konstruk yang diteliti. Suatu indikator dikategorikan valid apabila nilai outer loading lebih dari 0,70 (Hair et al., 2021) indikator dengan nilai loading factor di atas 0,70 dinilai memiliki validitas yang kuat, sedangkan nilai antara 0,60 hingga 0,70 masih dapat diterima selama nilai Average Variance Extracted (AVE) dan Composite Reliability (CR) memenuhi kriteria.

Tabel 4. Hasil *Outer Loading*

Instrumen	Outer Loading	Keterangan
WLB1	0,824	Valid
WLB2	0,819	Valid
WLB3	0,883	Valid
WLB4	0,805	Valid
WLB5	0,837	Valid
KEPK1	0,849	Valid
KEPK2	0,833	Valid
KEPK3	0,809	Valid
KEPK4	0,848	Valid
KEPK5	0,846	Valid
KEPK6	0,873	Valid
SK1	0,733	Valid
SK2	0,842	Valid
SK3	0,837	Valid
SK4	0,875	Valid
SK5	0,842	Valid
SK6	0,811	Valid
KK1	0,856	Valid
KK2	0,86	Valid
KK3	0,877	Valid
KK4	0,786	Valid
KINK1	0,894	Valid
KINK2	0,860	Valid
KINK3	0,914	Valid
KINK4	0,920	Valid
KINK5	0,908	Valid

Sumber: dikelola penulis berdasarkan hasil SmartPLS 3, 2026

Berdasarkan Tabel 4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa dua puluh enam indikator, hasil pengujian outer loading menunjukkan seluruh indikator memiliki nilai di atas 0,70 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid Hair et al., (2021). Nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing variabel juga berada di atas 0,50 sehingga memenuhi syarat validitas konvergen.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas diskriminan diuji menggunakan kriteria Fornell-Larcker, yaitu nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk harus lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya Hair et al., (2021).

Tabel 5. Hasil Construct Reliability dan Validity

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
Konflik Kerja	**0,869**	0,909	0,715	Reliable
Stres Kerja	0,906	0,927	0,680	Reliable
Kepuasan Kerja	0,919	0,937	0,711	Reliable
Work life balance	0,890	0,919	0,695	Reliable
Kinerja Karyawan	0,941	0,955	0,809	Reliable

Sumber: dikelola penulis berdasarkan hasil SmartPLS 3, 2026

Tabel menunjukkan nilai diatas 0,70 artinya composite reliability dan cronbach's alpha untuk semua konstruk reliable Hair et al., (2021). Sehingga dapat diartikan bahwa konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja, *Work life balance* dan kinerja karyawan memiliki reliabilitas yang baik.

Uji Validitas Diskriminan

Nilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk ialah cara uji reliabilitas. Jika hasil composite reliability diatas 0,7 maka menunjukkan nilai yang baik, uji reliabilitas diperkuat melalui cronbach's alpha > 0,7(Hair et al., 2021). Uji dilakukan menggunakan Fornell-Larcker.

Tabel 6. Hasil Uji *Fornell-Larcker*

Variable	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Konflik Kerja	Stres Kerja	*Work life balance*
Kepuasan kerja	**0,843**				
Kinerja karyawan	0,580	**0,900**			
Konflik Kerja	0,275	0,427	**0,846**		
Stres Kerja	0,423	0,554	0,205	**0,825**	
Work-ife Balance	0,342	0,524	0,129	0,227	**0,834**

Sumber: dikelola penulis berdasarkan hasil SmartPLS 3, 2026

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan masing-masing konstruk mempunyai keterkaitan yang lebih tinggi terhadap variabel konstruknya sendiri dibanding dengan variabel lain Hair et al., (2021). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria discriminant validity sehingga dapat dinyatakan valid.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model) Uji R-Square

Pada pengujian inner model didasarkan pada nilai R, semakin tinggi nilai R menunjukkan kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan tingkat optimalitas yang lebih tinggi (Hair et al., 2021).

Tabel 7. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Variable	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Konflik Kerja	Stres Kerja	*Work life balance*
Kepuasan kerja					
Kinerja karyawan	0,622				
Konflik Kerja	0,287	0,457	**0,457**		
Stres Kerja	0,458	0,589	0,589	**0,225**	
Work-ife Balance	0,375	0,567	0,567	0,150	**0,245**

Sumber: dikelola penulis berdasarkan hasil SmartPLS 3, 2026

Berdasarkan hasil uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) pada Tabel 7, seluruh nilai HTMT antar variabel menunjukkan angka di bawah batas yang direkomendasikan. Menurut Hair et al. (2021), suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai HTMT lebih kecil dari 0,90, bahkan untuk kriteria yang lebih ketat disarankan kurang dari 0,85. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai HTMT tertinggi terdapat pada hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0,622, sedangkan nilai terendah terdapat pada hubungan antara Stres Kerja dan Work-Life Balance sebesar 0,150. Selain itu, hubungan antara Kepuasan Kerja dan Konflik Kerja sebesar 0,287, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja sebesar 0,458, Kepuasan Kerja dan Work-Life Balance sebesar 0,375, serta hubungan variabel lainnya juga berada di bawah ambang batas yang ditetapkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk dalam penelitian ini, yaitu Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance, memiliki tingkat diskriminasi yang memadai sehingga setiap variabel mampu mengukur konsep yang berbeda secara jelas. Hasil ini mengindikasikan bahwa model

pengukuran telah memenuhi validitas diskriminan sesuai dengan kriteria yang dikemukakan oleh Hair et al., sehingga analisis lebih lanjut pada model struktural dapat dilakukan karena tidak terdapat permasalahan tumpang tindih pengukuran antar konstruk. (Hair et al., 2021)

Tabel 8. Nilai R-Square

Variable	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,607	0,592

Sumber: dikelola penulis berdasarkan hasil SmartPLS 3, 2026

Nilai R-Square pada variabel kinerja sebesar 0,592 menunjukan bahwa konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan *Work life balance* mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 59,2% sedangkan sisanya 41% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Tabel 9. Nilai SRMR

SRMR	
Saturated Model	Estimated Model
0,060	0,060

Sumber: dikelola penulis berdasarkan hasil SmartPLS 3, 2026

Berdasarkan hasil pengujian model fit, nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR**)** pada Saturated Model dan Estimated Model masing-masing sebesar 0,060. Menurut Hair et al. (2021), model dikatakan memiliki tingkat kesesuaian (good fit) yang baik apabila nilai SRMR lebih kecil dari 0,08**.** Dengan demikian, nilai SRMR sebesar 0,060 menunjukkan bahwa model penelitian telah memiliki tingkat kesesuaian yang baik antara model yang dihipotesiskan dengan data empiris. Hasil ini mengindikasikan bahwa model struktural yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut dalam pengujian hubungan antarvariabel dan pengujian hipotesis penelitian.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai t-statistik dan p-value sebagai dasar pengambilan keputusan. Kriteria yang ditetapkan adalah nilai t-statistik minimum 1,96 pada tingkat signifikasi 5% ($p < 0,05$). Hipotesis dianggap diterima jika t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05 (Hair et al., 2021). Hasil dari pengujian berdasarkan tabel 9, menunjukan Tingkat signifikansi dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan kriteria nilai T-Statistics > 1,96 atau P-Values < 0,05.

Tabel 9. Uji Hipotesis

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar d Dev	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Keterangan
Work-Life Balance > Kinerja Karyawan	0,329	0,334	0,065	5,091	0,000	H_1 diterima
Kepuasaan Kerja > Kinerja Karyawan	0,316	0,3111	0,077	4,116	0,000	H_2 diterima
Stres Kerja > Kinerja Karyawan	0,247	0,254	0,058	4,255	0,000	H_3 diterima
Konflik Kerja > Kinerja Karyawan	0,266	0,267	0,063	4,223	0,000	H_4 diterima

Sumber: dikelola penulis berdasarkan hasil SmartPLS 3, 2026

Konflik kerja berpengaruh posiitf signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai T-Statistics sebesar 4,223 dan P-Values sebesar 0,000. Dengan

demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Selanjutnya, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai T-Statistics sebesar 4,255 dan P-Values sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Pengujian hipotesis berikutnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai T-Statistics sebesar 4,116 dan P-Values sebesar 0,000. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima. Selain itu, work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai T-Statistics sebesar 5,091 dan P-Values sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima.

Secara keseluruhan, seluruh variabel independen yang terdiri atas konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan work-life balance terbukti memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu H1, H2, H3, dan H4, dinyatakan diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan SPPG di Kecamatan Banjarsari. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan SPPG yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Keseimbangan tersebut membuat karyawan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, mampu menjaga kehadiran kerja, serta dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Temuan sesuai dengan Teori Conservation of Resources (COR) Hobfoll (1989), yang menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan salah satu bentuk sumber daya yang membantu individu mempertahankan kesehatan fisik, kesejahteraan psikologis, serta energi kerja. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka tidak mengalami kehilangan sumber daya secara berlebihan sehingga tetap memiliki energi, fokus, dan motivasi dalam bekerja.

Bagi pengelola SPPG, hasil penelitian menunjukkan pentingnya menciptakan pola kerja yang memungkinkan karyawan menjalankan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi secara berlebihan. Hal ini dapat dilakukan melalui penyusunan jadwal kerja dan pembagian shift yang lebih teratur, terutama pada pekerjaan yang memiliki tuntutan tinggi seperti persiapan bahan makanan, proses produksi, pengemasan, hingga distribusi makanan. Pengelola dapat menghindari pemberian jam kerja tambahan secara terus-menerus kepada karyawan yang sama dan melakukan rotasi tugas apabila terdapat pekerjaan dengan beban fisik yang tinggi. Selain itu, pemberian waktu istirahat yang cukup dan kepastian mengenai jadwal kerja dapat membantu karyawan mengelola waktu pribadi mereka. Dengan demikian, penerapan work-life balance tidak hanya dipahami sebagai upaya memberikan kenyamanan kepada karyawan, tetapi sebagai strategi untuk menjaga energi, konsentrasi, dan konsistensi kinerja karyawan SPPG. Penelitian oleh Badrianto & Ekhsan, (2021); Mardiani & Widiyanto, (2021); Salmiati & Endratno, (2023), hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara hubungan work-life balance dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan SPGG di Kecamatan Banjarsari. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek gaji, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, dukungan atasan, kesempatan promosi, maupun lingkungan kerja, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasil

penelitian ini selaras dengan Teori Conservation of Resources (COR) Hobfoll (1989), yang menjelaskan bahwa berbagai bentuk kepuasan kerja merupakan sumber daya organisasi yang dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Ketika karyawan memperoleh sumber daya berupa penghargaan, lingkungan kerja yang nyaman, dan hubungan sosial yang baik, mereka memiliki cadangan energi yang lebih besar untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Kondisi tersebut mendorong karyawan bekerja lebih bertanggung jawab, meningkatkan kualitas pekerjaan, serta mencapai target organisasi secara lebih efektif. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi salah satu sumber daya penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

pengelola SPPG perlu memperhatikan faktor-faktor yang secara langsung membentuk kepuasan karyawan, seperti kejelasan pembagian tugas, hubungan dengan rekan kerja, dukungan atasan, penghargaan terhadap hasil kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Pengelola dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap beban dan pembagian pekerjaan sehingga karyawan tidak merasa adanya ketimpangan dalam penugasan. Selain itu, apresiasi sederhana seperti pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki kedisiplinan, ketelitian, atau kontribusi kerja yang baik dapat meningkatkan perasaan dihargai. Pengelola juga perlu menciptakan komunikasi dua arah antara koordinator dan karyawan sehingga permasalahan pekerjaan dapat disampaikan dan diselesaikan dengan cepat. Dalam konteks SPPG, kepuasan kerja perlu diposisikan sebagai bagian dari strategi mempertahankan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, bukan sekadar aspek kesejahteraan karyawan. Penelitian yang dilakukan Sahat & Adiputra, (2021); Suryadi & Karyono, (2022) menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan SPPG Kecamatan Banjarsari. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan kerja, seperti beban kerja, target pekerjaan, ketidakcocokan tugas, dan risiko kerja, dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dijelaskan melalui Challenge Stressor Theory yang menyatakan bahwa tidak semua bentuk stres berdampak negatif. Tekanan kerja yang dipersepsikan sebagai tantangan (*challenge stressor*), seperti target kerja, tanggung jawab, dan beban kerja yang masih dalam batas kemampuan, dapat meningkatkan motivasi, fokus, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik Cavanaugh et al., (2000). Dalam konteks penelitian ini, tuntutan operasional di SPPG dapat menjadi tantangan yang memacu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif selama didukung oleh kemampuan individu dan dukungan organisasi yang memadai.

Hasil tersebut tidak berarti bahwa pengelola perlu meningkatkan tekanan kerja, melainkan menunjukkan bahwa tekanan kerja tertentu dapat menjadi pendorong kinerja selama masih berada dalam batas kemampuan karyawan. Oleh karena itu, pengelola dapat menetapkan target kerja yang jelas, terukur, dan realistis, misalnya target penyelesaian persiapan, produksi, pengemasan, dan distribusi sesuai kapasitas tenaga kerja yang tersedia. Pengelola juga perlu memastikan bahwa tuntutan pekerjaan diimbangi dengan jumlah tenaga kerja, peralatan, bahan, serta instruksi kerja yang memadai. Apabila terjadi peningkatan beban kerja, misalnya karena jumlah penerima manfaat atau target produksi meningkat, pengelola sebaiknya melakukan penyesuaian pembagian tugas dan tenaga kerja. Dengan demikian, stres yang muncul dapat diarahkan menjadi challenge stressor yang mendorong fokus dan produktivitas, bukan berubah menjadi hindrance stressor yang menyebabkan kelelahan, kesalahan kerja, dan penurunan kinerja.Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiani dan Widiyanto (2021) serta Agustina (2022) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan SPPG Kecamatan Banjarsari. Temuan ini menunjukkan bahwa konflik di lingkungan kerja, seperti miskomunikasi, perbedaan kepentingan, perbedaan sudut pandang, dan ketergantungan tugas, memengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dijelaskan melalui konsep Functional Conflict yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2023), yaitu bahwa konflik tidak selalu berdampak negatif, tetapi dapat menjadi konflik yang bersifat konstruktif apabila dikelola dengan baik. Konflik yang berorientasi pada penyelesaian tugas mampu mendorong munculnya berbagai sudut pandang, meningkatkan komunikasi, menghasilkan solusi yang lebih baik, serta memperbaiki kualitas pengambilan keputusan. Dalam konteks SPPG Kecamatan Banjarsari, perbedaan pendapat dan koordinasi dalam pelaksanaan tugas dapat menjadi sarana untuk mengevaluasi proses kerja dan menemukan solusi yang lebih efektif, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengenai konflik kerja memberikan implikasi bahwa pengelola SPPG tidak harus menghilangkan seluruh konflik, tetapi perlu memastikan bahwa konflik yang muncul tetap berada dalam bentuk konflik yang konstruktif. Dalam kegiatan operasional SPPG yang melibatkan banyak tahapan dan ketergantungan antarbagian, perbedaan pendapat mengenai pembagian tugas, waktu produksi, standar pekerjaan, maupun prosedur distribusi merupakan hal yang mungkin terjadi. Pengelola dapat menyediakan mekanisme penyelesaian konflik yang jelas, misalnya melalui briefing sebelum pekerjaan dimulai, evaluasi setelah kegiatan, serta forum singkat untuk menyampaikan kendala antarbagian. Konflik mengenai cara kerja sebaiknya diarahkan pada pembahasan masalah dan pencarian solusi, bukan pada persoalan pribadi. Koordinator juga perlu bertindak sebagai mediator ketika terjadi perselisihan agar konflik tidak berkembang menjadi hubungan interpersonal yang mengganggu pekerjaan. Dengan cara tersebut, perbedaan pendapat dapat dimanfaatkan untuk menemukan kelemahan dalam proses kerja dan menghasilkan perbaikan operasional. Temuan ini didukung oleh penelitian Syuhada dan Amelia (2021), Irfad et al. (2021), serta Illu et al. (2023) yang menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut terjadi karena karyawan mampu mengelola konflik secara konstruktif sehingga konflik menjadi pendorong peningkatan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dengan menguji model yang mengintegrasikan konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan work-life balance dalam menjelaskan kinerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) sebagai pelaksana Program Makan Bergizi Gratis (MBG). Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada penerapan model tersebut pada konteks organisasi pelayanan publik yang relatif baru, yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan operasional tinggi, target pelayanan yang ketat, serta koordinasi lintas pihak dalam pelaksanaan program pemerintah. Kondisi tersebut menjadikan SPPG sebagai konteks yang berbeda dengan organisasi bisnis maupun organisasi publik yang telah banyak diteliti sebelumnya. Selain itu, penelitian ini memperkaya literatur perilaku organisasi dengan memberikan bukti empiris bahwa stres kerja dan konflik kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja. Temuan tersebut mendukung Challenge Stressor Theory, yang menjelaskan bahwa tekanan kerja yang dipersepsikan sebagai tantangan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, serta konsep Functional Conflict, yang menyatakan bahwa konflik yang dikelola secara konstruktif mampu mendorong komunikasi, inovasi, dan kualitas pengambilan keputusan. Di sisi lain, hasil penelitian juga memperkuat Conservation of Resources (COR) Theory, yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki sumber daya psikologis, sosial, dan organisasi

yang memadai akan lebih mampu mengelola tekanan maupun konflik sehingga tetap mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya.

Dari sisi praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bagi pengelola SPPG maupun pemangku kepentingan Program Makan Bergizi Gratis dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Organisasi perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja melalui pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan kompetensi, komunikasi yang terbuka, serta sistem kerja yang adil. Selain itu, kebijakan yang mendukung work-life balance, seperti pengaturan beban kerja yang proporsional, fleksibilitas operasional sesuai kebutuhan, serta dukungan terhadap kesejahteraan karyawan, perlu terus ditingkatkan agar produktivitas dapat dipertahankan dalam jangka panjang. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik kerja tidak selalu harus dihilangkan sepenuhnya, melainkan perlu dikelola secara konstruktif melalui penguatan koordinasi, penyelesaian konflik secara kolaboratif, pembagian tugas yang jelas, dan peningkatan kemampuan pemecahan masalah. Dengan demikian, organisasi tidak hanya mampu meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat efektivitas tim dan kualitas pelayanan kepada masyarakat sehingga mendukung keberhasilan implementasi Program Makan Bergizi Gratis secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada karyawan SPPG di Kecamatan Banjarsari sehingga karakteristik responden dan lingkungan organisasi yang relatif homogen menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh SPPG maupun organisasi pelayanan publik lainnya. Kedua, penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner sehingga data yang diperoleh bergantung pada persepsi responden dan belum mampu menggali secara mendalam pengalaman maupun dinamika yang terjadi dalam lingkungan kerja. Ketiga, model penelitian hanya menguji empat variabel independen sehingga masih terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada SPPG di berbagai wilayah atau organisasi pelayanan publik lainnya, menggunakan pendekatan longitudinal untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam, serta mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi, employee engagement, kompensasi, dan lingkungan kerja sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

Agustina, B. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN), 1(3), 98–109.

Agustin, S., Fitriyani, F., & Josiah, T. (2026). Evaluasi Kesesuaian Tugas, Beban Kerja, Penjadwalan Waktu Kerja, dan Regulasi Pemerintah Terhadap Kinerja Relawan SPPG (Studi Kasus Pada SPPG di Pugung Raharjo, Lampung Timur): (Studi Kasus Pada SPPG di Pugung Raharjo, Lampung Timur). Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management, 9(1), 259-277.

Amrillah, H., Wahyuni, S., & Rachmawati, E. (2025). The Effect of Workload, Work Stress, and Compensation on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. Ejournal UNIDA, 24(195), 110–128.

Asiah, S. (2017). Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi. Cetakan Pertama. Gorontalo: Pustaka Cendekia.

At'taib, A., & Kusuma, K. A. (2024). Dampak Budaya Organisasi, Konflik Kerja, dan Stres Kerja. Journal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat, 1(1), 1–17. https://doi.org/https://doi.org/ 10.47134/jpem.v1i1.285

Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Stres Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Email: bayuadhitarma02@gmail.com ABSTRAK. E-Jurnal Manajemen, 12(8), 840–864. https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i08.p05

Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. Journal of Applied Psychology, 85(1), 65–74.

Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan. MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1(1), 11–18. https://doi.org/https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25

Fajrin, A. H., Abidin, Z. N., & Ichsan, A. F. (2026). Dari Kebijakan ke Praktik: Kesiapan Lembaga dan Implementasi Makan Bergizi Gratis. Titian Ilmu: Jurnal Ilmiah Multi Sciences, 18(01), 83-93.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior, 63(3), 510–531

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

Hobfoll, S. E. (1989). Konservasi Sumber Daya: Upaya Baru dalam Mengkonseptualisasikan Stres. Psikolog, 44(3). https://doi.org/), https://doi.org/10.1037/0003066X.44.3.513

Illu, S. W., Gorang, A. F., & Luisa, T. L. (2023). Analisis Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja , Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Alor (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabup. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 9(November), 965–979. https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.10213330

Indrayana, D. S., Ibnu, F., & Sukono, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pengaruh, 2(1), 9–18.

Irfad, A., Sanusi, F., & Mukhsin, M. (2021). Manajemen Beban Kerja, Konflik Kerja Dan Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Di PT Harapan Teknik Shipyard Pendahuluan. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), 5(1), 16-32. https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i1.11538

Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2021). Dampak keseimbangan kerja-kehidupan dengan peran dukungan organisasi dan kelelahan kerja terhadap kinerja proyek. Manajemen Teknik, Konstruksi dan Arsitektur, 30(1), 154–171. https://doi.org/10.1108/ECAM-04-20210316

Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 4(1), 12–23.

Larasati, L. R., & Hariyanto, E. (2026). The Influence of Social Support, Work-Life Balance, and Job Burnout on Project Performance: The Moderating Role of Organizational Support on Health Workers at Cilacap Regional General Hospital. Jurnal Manajemen Motivasi, 22, 947–962.

Latifah, I. N., Suhendra, A. A., & Mufidah, I. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Studi kasus di perusahaan properti syariah Indonesia. Jurnal Internasional Manajemen Produktivitas dan Kinerja.https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2021-0132

Mandasari, Y. D., Widyaningrum, M. E., Widiana, M. E., Kerja, P. D., Kerja, K., & Pegawai, K. (2022). of Management Science. Indonesian Journal of Management Science, 1, 39–

49.
Mardiani, I. N. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. E-QIEN Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(3), 741–749.
Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 4(2), 985–993. https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456
Medina,Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Bogren, M. (2023). Organizational support for work-family life balance as an antecedent to the well-being of tourism employees in Spain. Journal of Hospitality and Tourism Management, 57, 117–129.
M Syahran Jailani. (2023). "Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan dengan Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif, SUMBER: Jurnal Pendidikan Islam, Jil. 1, No.2, (2023), 1–9.
Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban. Jurnal SmartIndo, 1(2), 108–110.
Nusran, Muhammad dan Dirgahayu Lantara. (2019). Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja. Makassar: Nas Media Pustaka
Prasetyo, R. B., Herachwati, N., & Pramesti, G. A. (2023). Peran Mediasi Employee Silence dalam Hubungan Antara Perceived Organizational Politics dan Work Engagement.Jurnal Administrasi Bisnis, 12(2), 115– 126. https://doi.org/10.14710/jab.v12i2.56224
Rahayu, S., & Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 6(1), 370–386. https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925
Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., & Rohmawan, S. (2021). Peran Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. Seminar Nasional Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi - Semarang, 1–9.
Ratnasari, S. L., & Manurung, T. (2024). Kata Kunci: Konflik Kerja, Stress Kerja; Kepuasan Kerja Dan Work Life Balance; Kinerja Karyawan. Jurnal UNRIKA, 13, 214–226.
Rincy, V. M., & Panchanatham, N. (2010). Development of a psychometric instrument to measure work life balance. Continental Journal of Social Sciences, 3, 50
Robbins & Judge. (2023). Organizational Behavior (19th ed.). Pearson
Sahat, C., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, III (4), 922–932.
Shafariah, H., & Gofur, A. (2025). Apakah Burnout Merupakan Mata Rantai yang Hilang? Menjelajahi Hubungan antara Kehidupan Kerja dan Kehidupan Pribadi Keseimbangan Dan Pekerjaan Kepuasan. Ekonomi: Jurnal Manajemen, 21(1), 1–16. https://doi.org/10.47313/oikonomia.v21i1.3946
Siswanto, & Yuliana, I. (2022). Menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja: Peran mediasi kepercayaan dan kekompakan tim.Jurnal Pengembangan Manajemen, 41(2), 94–117.https://doi.org/10.1108/JMD-09-2020-0293
Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. (Bandung: CV. Alfabeta, 2017).
Sukmawati, D., Darmawan, A., Wahyuni, S., & Rachmawati, E. (2026). Job Rotation, Job Promotion, and Employee Performance: Does Job Satisfaction Matter? Journal of Management, Entrepreneurship, Social Science and Humanities, 10(1), 173–190.
Suryadi, & Karyono. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5(1), 85–95. https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563

Stanley, S., & Sebastine, A. J. (2023). Keseimbangan kerja-hidup, dukungan sosial, dan kelelahan: Sebuah studi kuantitatif tentang pekerja sosial. Jurnal Pekerjaan Sosial, 23(6), 1135–1155. https://doi.org/10.1177/14680173231197930

Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta

Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap the Effect of Work Conflict and Morale on Employee Performance in the Avsec Division of Angkasa Pura. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI) Available, 2(2), 136–145. https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.455

Triastuti, Y., Wulandari, D., & Budiningsih, S. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk (The Influence of Job Training, Work Environment, and Job Satisfaction on The Performance of Employees of PT. Mandom Indonesia Tbk) Abstrak. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis,2(02),147–156. https://doi.org/https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.196

Wahyudi dan Kusnadi. 2013. Manajemen Konflik dalam Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Widodo, S. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar.

Yasiri, F. A., & Almanshur, F. (2022). Pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PG. Krebet Baru Malang Jurnal manajemen. Jurnal Manajemen, 12(1), 65–74.

Yunita, Ade Sarmini, R. A. (2026). Pengaruh Motivasi, Konflik Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditpambatam. SURPLUS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 4, 1319–1336. https://doi.org/https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.1889