



**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, *HUMAN RELATION*
DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada PT. Total Cipta Persada)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

MEGA NOVITASARI

22001081052



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNISPROGRAM STUDI
MANAJEMEN**

2024

ABSTRAKS

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia, *human relation* dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada PT. Total Cipta Persada. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan setiap variabel dan pengaruhnya antar satu variabel dengan variabel lainnya. Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu dengan menyebarkan kuesioner berskala *likert* pada karyawan PT. Total Cipta Persada. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Total Cipta Persada yang berjumlah 62 orang dan menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Hasil penelitian ini adalah variabel pengembangan sumber daya manusia, *human relation* dan *work family conflict* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Secara parsial variabel *human relation* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Secara parsial variabel *work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Human Relation, Work Family Conflict, dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACS

This research was conducted to determine the influence of human resource development, human relations and work family conflict on employee performance at PT Total Cipta Persada. The method used in this research is quantitative which aims to explain the position of each variable and its influence between one variable and other variables. The data source used is primary data, namely by distributing Likert scale questionnaires to PT employees. Total Cipta Persada. The population in this study were all employees of PT. The total number of Cipta Persada was 62 people and used a saturated sample where the entire population was sampled in the research. The results of this research are that the variables human resource development, human relations and work family conflict simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, the human resource development variable has a significant effect on employee performance. Partially, the human relations variable has no significant effect on employee performance. Partially, the work family conflict variable has no significant effect on employee performance.

Keywords: Human Resource Development, Human Relations, Work Family Conflict, and Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia usaha saat ini sangat diperlukan adanya sumber daya yang kuat agar dapat meningkatkan produktifitas serta kerjasama dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawan. Salah satu yang paling penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada pada perusahaan tersebut. Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan yang semakin maju, maka perusahaan dituntut untuk membuat karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya (Rintjap *et al.*, 2021)

Menurut Daud *et al.*, (2021) Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang atau karyawan memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau perusahaan. Keberadaan manusia merupakan sumber daya yang paling istimewa karena satu-satunya sumber daya di dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai pikiran, perasaan, dan kepribadian yang berbeda-beda. Sumber daya manusia menjadi aset berharga bagi sebuah organisasi, maka dari itu harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya guna mencapai sebuah iklim organisasi yang mampu mendorong, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal yang akan membawa sebuah organisasi ke arah yang lebih baik lagi.

PT. Total Cipta Persada merupakan perusahaan nasional bergerak di bidang teknik sipil, arsitek, pengawasan, survei pemetaan, pembuatan

sistem informasi geografi, perencanaan kota dan wilayah yang senantiasa berupaya untuk turut mengambil bagian dalam memberikan kontribusi bagi perencanaan dan pelaksanaan pembangunan, terutama dalam memberikan pelayanan serta jasa di bidang konsultansi teknis maupun non teknis.

Dengan keahlian dan kapasitas yang dimiliki PT. Total Cipta Persada telah melayani dan bekerjasama dengan berbagai lembaga baik nasional maupun internasional. Dalam mengupayakan hasil kerja yang maksimal PT. Total Cipta Persada terus meningkatkan kualitas hasil kerja dan terus memperbaiki kinerja dari sumber daya manusia demi bisa tetap aksis sebagai perusahaan konsultan yang berskala nasional dengan memenagkan beberapa proyek besar.

Saat ini setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efisiensi perusahaan supaya mampu bersaing dengan kompetitor lainnya. Hal tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan, karena kinerja yang baik akan membantu perusahaan tetap bertahan meskipun dalam kondisi persaingan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, seorang manajemen harus mengupayakan meningkatkan kinerja karyawannya karena hal ini berdampak langsung pada kelangsungan perusahaan. Untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan harus mampu mengembangkan dan mentransformasikan sumber daya yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Rintjap *et al.*, 2021). Jadi seorang karyawan dikatakan tidak memiliki kinerja apabila bekerja kurang memenuhi standart yang telah ditentukan di awal. Begitu pula sebaliknya, karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila karyawan tersebut mampu bekerja sesuai standar yang sudah ditentukan.

Maka dari itu, dalam meningkatkan kinerja perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dalam perusahaan. Perusahaan yang memiliki kinerja yang unggul akan mampu mencapai target perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik (Kelana, 2022).

PT. Total Cipta Persada yang bertempat Di Surabaya terdapat beberapa karyawan yang masih belum mampu menampilkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kurangnya dorongan yang diberikan oleh atasan membuat sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi ini tidak mampu menunjukkan semua kemampuan yang dimilikinya. Selain itu, program pengembangan sumber daya manusia PT. Total Cipta Persada belum mampu merangsang sumber daya manusia yang ada di organisasi

untuk menghasilkan kinerja yang efektif. Kurangnya mematuhi rencana pembangunan yang dirancang perusahaan menjadikan sumber daya manusia tidak mampu mengembangkan kualitas dan keterampilan yang ada untuk menciptakan produktivitas yang tinggi.

Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka suatu organisasi harus berusaha untuk mengelola sumber daya manusianya supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan tercapainya tujuan. Dalam organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten untuk menunjang keberhasilannya, seorang karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan yang baik tentu mempunyai kemampuan dan keahlian dalam melakukan suatu pekerjaan apabila pekerjaan tersebut yang diberikan sesuai dengan pengalaman dalam pendidikannya (Nurwasilah, 2023). Penelitian yang dilakukan Pangestu (2020) yang membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kemampuan SDM yang dimiliki seorang karyawan sesuai bidangnya maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut di perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas juga harus didukung oleh hubungan antar manusia (*Human Relation*) yang harmonis dan sinergis, demi membangun efisiensi. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa *human relation* adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis,

tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Karena pada dasarnya hubungan antar manusia yang baik menciptakan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik menjadikan suasana kerja menjadi nyaman yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Human Relation di PT. Total Cipta Persada belum sepenuhnya terjalin dengan baik. Terbukti dengan belum terjalinnya komunikasi yang harmonis antar individu dimana yang seharusnya hal tersebut menjadi alat penghubung dalam menunjang kegiatan manajemen dalam proses integrasi manusia dalam situasi kerja namun malah sebaliknya. Dalam sebuah instansi, pegawai dituntut untuk memiliki hubungan kemanusiaan yang baik yang diantaranya adalah pimpinan maupun kepada sesama pegawai. Human relation merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga pegawai akan merasa nyaman dan fokus dalam melaksanakan tugas dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai (Suryati, 2023)

Ketidakharmonisan antar karyawan ditambah komunikasi antar karyawan yang kurang baik disebabkan karena kurangnya *profesionalisme* setiap individu di PT. Total Cipta Persada yang pada akhirnya mengakibatkan lingkungan kerja dipenuhi dengan konflik dan perselisihan yang akhirnya mempengaruhi kualitas aktivitas kerja karyawan dan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu juga mereka masih mengedepankan ego masing masing untuk kepuasan pribadi tanpa memperhatikan kepentingan anggota. Mereka juga tidak bisa memisahkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan yang pada akhirnya terjadi konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Konflik peran ganda atau yang disebut dengan *work family conflict* merupakan suatu konflik yang terjadi secara simultan karena adanya tekanan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, namun bisa saja terjadi dalam pemenuhan satu peran akan bertentangan dengan peran lain yang dimana semua posisi-posisi tersebut dapat ditempati secara bergantian ataupun bersamaan (Adani, 2020). Misalnya karyawan sering ada proyek di luar kota yang pada akhirnya membuat waktu untuk bertemu dengan keluarga berkurang. Sebaliknya tuntutan keluarga yang mengganggu pekerjaan seperti karyawan yang sedang ada masalah dengan anggota keluarga membuat karyawan tidak fokus untuk mengerjakan pekerjaan yang ada di kantor sehingga tugas yang diberikan tidak terselesaikan dengan baik.

Work Family Conflict (WFC) atau sering disebut konflik keluarga-pekerjaan sering dihadapi oleh karyawan PT. Total Cipta Persada karena mereka tidak mampu mengatur dan menyeimbangkan tanggung jawab untuk memenuhi kedua peran yang dijalankan. PT. Total Cipta Persada merupakan perusahaan nasional bergerak di bidang teknik sipil, arsitek, pengawasan, survei pemetaan, pembuatan sistem informasi geografi, perencanaan kota dan wilayah yang mana pekerjaan tersebut sering di luar kota. Hal tersebut yang mengakibatkan seorang karyawan rentan

mengalami konflik yang melibatkan dua kepentingan dalam satu waktu akan menyebabkan ia tidak bisa berkonsentrasi saat bekerja karena memikirkan hal atau masalah yang terjadi dikeluarga/dirumah, membuat karyawan bingung untuk menyelesaikan pekerjaan atau masalah keluarga terlebih dahulu hingga membuat karyawan suka menunda pekerjaan yang diberikan yang berdampak pada turunnya kinerja karyawan. Penelitian ini yang dilakukan Awwal (2023) yang membuktikan bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, *Human Relation* dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Total Cipta Persada.”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1). Bagaimana pengaruh secara simultan pengembangan sumber daya manusia, *humans relation* dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan PT. Total Cipta Persada ?
- 2). Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Total Cipta Persada?
- 3). Bagaimana pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan PT. Total Cipta Persada ?

- 4). Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan PT. Total Cipta Persada ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1). Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh secara simultan pengembangan sumber daya manusia, *human relation* dan *work family Conflict* terhadap kinerja karyawan PT. Total Cipta Persada.
- 2). Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Total Cipta Persada .
- 3). Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan PT. Total Cipta Persada .
- 4). Untuk mengetahui dan mengetahui bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan PT. Total Cipta Persada .

1.3.2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

- 1). Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk menambah wawasan informasi dan bisa menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca dalam menyelesaikan permasalahan

yang sejenis dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

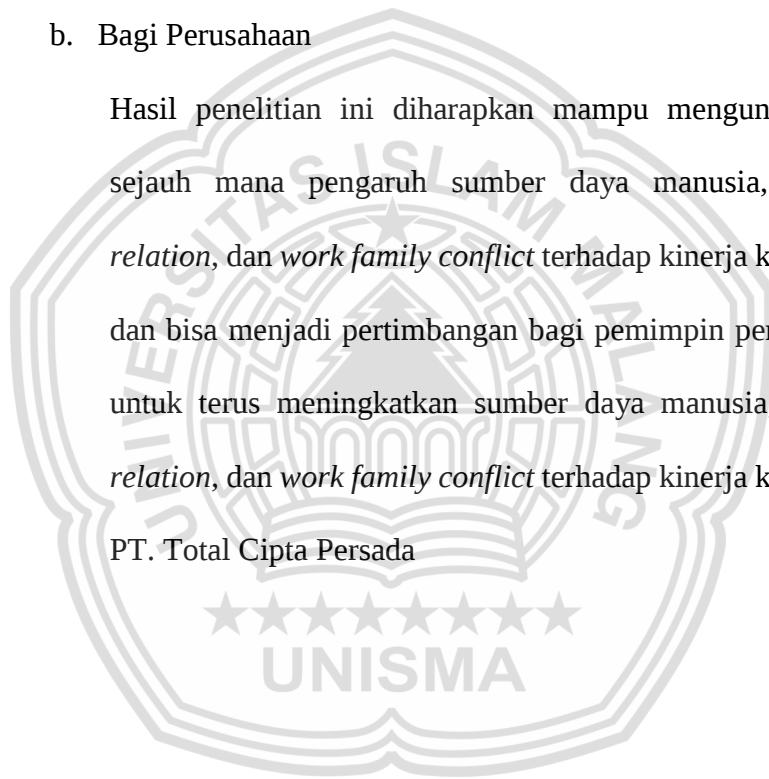
2).Secara Praktis

a. Bagi akademisi

Diharapkan dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta wawasan dan menjadi salah satu literatur dan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang sejenis

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mengungkapkan sejauh mana pengaruh sumber daya manusia, *human relation*, dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dan bisa menjadi pertimbangan bagi pemimpin perusahaan untuk terus meningkatkan sumber daya manusia, *human relation*, dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan PT. Total Cipta Persada



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia, *human relation* dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan di PT. Total Cipta Persada. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia, *human relation* dan *work family conflict* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Total Cipta Persada.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Total Cipta Persada.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *human relation* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Total Cipta Persada.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Total Cipta Persada.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penelitian yang dilakukan peneliti, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya. Keterbatasan itu antara lain sebagai berikut :

1. Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian hanya mencakup pada PT. Total Cipta Persada yang ruang lingkungnya tidak terlalu luas, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas yaitu pengembangan sumber daya manusia, human relation dan work family conflict sebagai penentu kinerja karyawan pada karyawan PT. Total Cipta Persada. Sehingga selain variabel-variabel tersebut tidak dibahas lebih lanjut dan detail.
3. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data, maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai pengembangan sumber daya manusia, *human relation* dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.
4. Manajemen Perusahaan kurang dalam memaksimalkan kinerja karyawan. Terbukti dengan pimpinan kurang

memberikan arahan kepada karyawan sehingga situasi kerja kurang produktif.

5.3 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian dengan ruang lingkup yang lebih luas
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel lain sebagai variabel independen seperti variabel *perceived organizational support*
3. Diperlukan pendekatan kualitatif untuk memperkuat kesimpulan karena instrumen penelitian rentan terhadap persepsi responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya dalam diri masing-masing. Pendekatan ini bisa dilakukan dengan observasi atau pengamatan langsung ke dalam obyek dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan yang dijadikan lokasi penelitian.
4. Bagi Perusahaan disarankan untuk lebih meningkatkan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Komunikasi yang jelas mengenai tujuan, harapan, dan umpan balik dapat membantu karyawan memahami peran mereka dan berkontribusi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adani, T. N., & Dudija, N. 2020. Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Qim Batang). *eProceedings of Management*, 7(2).
- Atteh, E., Martin, G., Oduro, A. T., Mensah, F. A., & Gyamfi, R. 2020. An Overview on Influence of Work-family Life Conflict among Female Teachers and their Job Satisfaction in Schools. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 9(2), 48–58.
- Awwal, A., Asiyah, S., & Rachmadi, K. R. 2023. Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Suara Hati Elektronik Leneng Praya Lombok Tengah. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Daud, K. A. R., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. 2021. Pengaruh karakteristik individu, kepribadian, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di pt. Industri kapal indonesia (persero) unit dok dan galangan, bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- DeSimone, R. L. & Werner, J. M. 2011. *Human Resource Development* (Sixth Edit). Canada: South Western.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Human Relation dan Public Relations*. Cv Mandar Maju : Bandung.
- . 2018. *Ilmu Komunikasi: Teori & Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fadhila, S. 2023. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self-Efficacy Sebagai Variabel Mediasi. *Jebiman: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(5), 575-584.
- Faidal. 2017. “Pengaruh Kompetensi dan Human Relation terhadap Kinerja Karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan”: Hal 200-259.

- Fikri, K. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 7 No. 4 Halaman 46-56..
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. Edisi 8. Badan Penerbit UNDIP.
- . *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- . *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus J. H., Beutell N.J. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), s.76-88.
- Hasibuan, M. S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isili, A. Y., Tewal, B., & Trang, I. 2022. Pengaruh Knowledge Sharing, Human Relation Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulut Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1438-1448.
- Jayanti, A. F., Pardiman, P., & Hardaningtyas, R. T. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Puskesmas Dinoyo). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kelana, I. N. 2022. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 463-472.
- Kossek, E. E., & Lee, K.-H. 2017. Work-Family Conflict and Work-Life Conflict. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*.
- Lutfiya, I. I., & Anah, L. 2022. Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Queen Ice Asia Bangkalan. *BIMA: Journal of Business and Innovation*

- Management*, 4(2), 384-396.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009 a. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosa Karya.
- Nurkhayati, N., & Khasbulloh, M. W. 2023. Pengaruh Work Family Conflict, Rotasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tegal). *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1120-1134.
- Nurwasilah, N., Wahono, B., & Bastomi, M. 2023. Pengaruh Kepercayaan, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Se-Kecamatan Sape Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Onsardi, O., & Wahyudi, D. C. 2023. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada B Today Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (Jems)*, 4(1), 89-98.
- Pangestu, A., Siregar, M. Y., & Lailikhatmisafitri, I. 2020. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan human relations (hubungan antar manusia) terhadap kinerja karyawan badan pengawas obat dan makanan kota medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 1-10.
- Priansa, Doni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta : Bandung
- Ratnasari, S. L., Wulandari, S., & Hadi, M. A. 2022. Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 115-126.
- Rintjap, I. H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. 2021. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. *Productivity*, 2(7), 606-560.
- Riedel, A. G., Lengkong, V. P., & Trang, I. 2019. Pengaruh human relation, job satisfaction dan job description terhadap kinerja karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Rumawas, W. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulung (Unsrat Press).
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. 2015. Deciding between work and family: An episodic approach. *Personnel Psychology*, 68(2), 283–318.

- Sucipto, H., & Syaifulloh, M. 2021. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(3), 797-806.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- . 2019. *Pendekatan Kuantitatif. Kuantitatif. Kuantitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- . 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryati, E., Marlina, N., & Mandiri, P. 2023. Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Cianjur). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 9774-9784.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, A. S. 2022. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 660-663.
- Zakaria, N., & Ismail, Z. 2017. The consequences of work-family conflict and the importance of social supports to reduce work-family conflict among employees. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 2(2), 24–29.