PENGARUH KONFLIK DAN KEJENUHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) SEKTOR PEMBANGKITAN DAN PENGENDALIAN PEMBANGKITAN OMBILIN

Yaserli Syah Putra, Riri Mayliza

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”

ririmayliza@akbpstie.ac.id

yaserli.laskar@yahoo.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of conflict and burnout towards work satisfaction of PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin. The type of this research is quantitative descriptive with survey method. Sample of this research is 85 employees of PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin, using proportionate stratified random sampling. The hypothesis in this research is tested using multiple regression analysis, partial test (test t), simultaneously test (test f), determinant coefficient test (test r^2). The results showed that the conflict in partially significant effect on job satisfaction. Meanwhile, saturation partially significant effect on job satisfaction. Simultaneously conflict and burnout significant effect on job satisfaction. In the determinant coefficient 53.9% job satisfaction employee PT. PLN (Persero) generating sector and control the generation of Ombilin affected by the conflict and burnout variables

Keywords: Conflict, Burnout, Work Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu perusahaan. Mengingat pentingnya SDM bagi perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja karyawan akan sangat mempengaruhi sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain : jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, dan pengakuan kinerja. Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap emosional dimana seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

PT. PLN (persero) merupakan perusahaan BUMN yang menyediakan pasokan listrik. Terdapat beberapa bagian di PT. PLN (Persero) yaitu penyaluran/P3B, distribusi, dan pembangkitan. Sektor Pembangkitan Ombilin terletak di desa Sijantang kota Sawahlunto. Sektor Pembangkitan Ombilin menyediakan listrik melalui tenaga uap atau di kenal dengan PLTU (Pembangkit Listrik Tenaga Uap) Ombilin. Sebagai sebuah pembangkit, PLTU Ombilin mempunyai kapasitas 2x100 MW, artinya 2 buah pembangkit yang memiliki kapasitas 100 MW untuk 1 pembangkit.

Dalam upaya membangkitkan listrik PLTU Ombilin harus sangat memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karena kepuasan kerja akan berdampak kepada produktifitas kerja karyawan dan terjadinya berbagai kecelakaan kerja, yang pada dasarnya akan sangat merugikan perusahaan. Tuntutan pekerjaan yang banyak dan harus “zero accident” merupakan beban kerja bagi karyawan PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin sehingga sangat erat kaitannya dengan puas atau tidaknya mereka saat bekerja. Dan juga konflik internal maupun eksternal serta kejenuhan karyawan dalam bekerja salah satu penyebab kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan dalam mengembangkan pekerjaannya. Agar mereka dapat mengaktualisasikan diri bagi pengembangan individu maupun bagi kemajuan perusahaan, sehingga karyawan dapat lebih produktif bekerja.

PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Ombilin perusahaan yang menaungi banyak pekerja dari berbagai bidang, dengan beragam jenis tuntutan membuat jarak pimpinan dengan bawahan semakin jauh dan komunikasi antar karyawan semakin rumit. Serta memiliki ketergantungan antara satu bagian dengan bagian yang lainnya. Tidak jarang hal ini bisa menyebabkan ketersinggungan antar karyawan, sehingga muncul berbagai konflik di antara karyawan. Konflik dapat saja disebabkan oleh perbedaan usia, pengalaman, pendidikan atau juga dikarenakan faktor perilaku dari individu yang berada di perusahaan. Konflik yang cukup sering terjadi adalah konflik antar individu di perusahaan.

Konflik seringkali didefinisikan sebagai segala sesuatu bentuk interaksi pertentangan atau antagonistic antara dua atau lebih pihak. Konflik mempunyai potensi menjadi pengembangan atau pengganggu pelaksanaan kegiatan organisasi tergantung bagaimana konflik tersebut dikelola. Konflik sebagai pengembangan pelaksanaan kegiatan organisasi disebut sebagai persaingan. Perbedaan konflik dan persaingan terletak pada apakah salah satu pihak mampu untuk menjaga dirinya dari gangguan pihak lain dalam pencapaian tujuannya.

Keadaan psikologis karyawan juga harus tetap terjaga, meskipun tuntutan pekerjaan banyak. Tidak hanya tuntutan pekerjaan yang banyak, keadaan seperti deadline pekerjaan yang mendesak, suasana kerja yang monoton, banyaknya waktu yang tersita di kantor dan hubungan dengan pihak luar adalah penyebab terjadinya kejenuhan di PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Ombilin.

Kejenuhan atau burnout merupakan kondisi di mana orang-orang kehilangan makna tujuan dasar dari pekerjaannya. Kejenuhan berbeda dengan stress, kejenuhan menyebabkan orang – orang yang sebelumnya sangat berkomitmen pada pekerjaan mereka menjadi kecewa serta kehilangan minat dan motivasi.

Kejenuhan adalah istilah yang menggambarkan kondisi emosional Stress di tempat kerja dianggap memiliki hubungan erat dengan kondisi burnout kronis yang gagal ditangani sehingga dapat menyebabkan kondisi tersebut dan secara tidak langsung membuat berkurangnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Pada ruang lingkup perusahaan, konflik kerja ditambah kejenuhan yang tinggi memiliki hubungan yang erat dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Dan hal tersebut akan menimbulkan fenomena yang merugikan dan dapat menghancurkan tujuan perusahaan, di antaranya kelambanan kerja, penurunan efisiensi kerja, kecemburuan sosial, penurunan semangat kerja, penurunan produktivitas kerja, senioritas (karyawan yang bekerja lebih lama di perusahaan memanfaatkan kekuasaan yang diperolehnya untuk memperlakukan orang lain sehingga berpotensi mengakibatkan perasaan – perasaan negatif dalam diri korban, seperti tertekan, merasa tidak berharga, marah, dendam, yang bisa berujung pada semangat kerja yang rendah, produktivitas yang menurun bahkan keluar dari pekerjaan), yang akhirnya menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan. Seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional dan fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. Dampak umum yang terjadi dari burnout adalah penurunan komitmen terhadap organisasi dan penurunan produktifitas.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Rusdiana (2015:162) konflik dalam kehidupan sehari-hari merupakan suatu yang mendasar dan esensial. Konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistic antara dua atau lebih pihak. Konflik didefinisikan sebagai suatu perselisihan atau perjuangan di antara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka dan/atau mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya. Gangguan yang dilakukan dapat meliputi usaha-usaha yang aktif atau penolakan secara pasif. (Umar, 2008:39).

Istilah *burnout* pertama kali diutarakan dan diperkenalkan kepada masyarakat oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1973. Ia mengamati perubahan perilaku para sukarelawan setelah bertahun – tahun bekerja. Hasil pengamatannya, ia laporkan dalam sebuah jurnal psikologi profesional pada tahun 1973 yang disebut sebagai sindrom burnout. Menurutnya, para relawan tersebut mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen, dan penurunan motivasi seiring dengan berjalannya waktu. (Farber, 1991:108)

Menurut Griffin (2003:149) kejenuhan adalah perasaan letih (secara fisik dan mental) yang mungkin muncul saat seseorang mengalami stress yang terlalu parah dalam jangka waktu yang lama. *Burnout* berakibat pada kelelahan berkepanjangan, frustrasi, dan keputusasaan. Lalu diikuti oleh peningkatan ketakutan (tubuh), penurunan kepercayaan diri, dan perilaku penarikan diri psikologis. Sang individu akan takut pergi ke kantor, sering kali bekerja lebih panjang tetapi meraih lebih sedikit dibanding sebelumnya, dan menampilkan kelelahan mental dan fisik.

Beban kerja yang berlebihan bisa meliputi jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani, tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin, dan pekerjaan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan

kemampuan individu. Dengan beban kerja yang berlebihan menyebabkan karyawan merasakan adanya ketegangan emosional saat bekerja sehingga dapat mengarahkan perilaku karyawan untuk menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat. (Maslach, 1982:63)

Kejenuhan meskipun jarang berakibat fatal, merupakan kondisi yang mengganggu di mana orang-orang kehilangan makna tujuan dasar dan penyelesaian pekerjaannya. Kejenuhan berbeda dengan stress, kejenuhan menyebabkan orang – orang yang sebelumnya sangat berkomitmen pada pekerjaan mereka menjadi kecewa serta kehilangan minat dan motivasi (Mondy, 2009)

Menurut Caputo (1991:12) penyebab *burnout* adalah sebagai berikut

1. Penyebab di Lingkungan Kerja

a) Interaksi Dengan Publik

Pekerjaan yang melibatkan interaksi sosial dengan publik bersifat sangat melelahkan. Pekerjaan tersebut membutuhkan banyak energy untuk bersabar dalam menghadapi berbagai masalah yang muncul, serta aktif dalam menjelaskan permintaan dan harapan public yang tidak jelas, dan menunjukkan keahlian sosial yang sesuai, tidak peduli apa yang pekerja itu rasakan.

b) Konflik Peran

Dua faktor penting dari konflik peran merupakan pemicu terhadap burnout. Pertama adalah karena seseorang merasa kurang cocok dengan pekerjaannya. Yang kedua adalah konflik antara nilai – nilai individu dan tuntutan pekerjaan.

2. Penyebab Personal

Faktor penyebab personal dibagi menjadi empat, meliputi:

a) Jenis Kelamin

Peran gender umumnya menjadi faktor penentu stress dalam pekerjaan. Ketika laki – laki maupun perempuan bekerja dalam profesi yang dianggap bersifat feminine atau maskulin, pekerja dapat mengalami tekanan untuk menyesuaikan diri.

b) Usia

Orang yang berusia muda memiliki kemungkinan mengalami *burnout* lebih besar daripada orang yang berusia lebih tua.

3. Status Perkawinan

Menjelaskan bahwa status perkawinan juga berpengaruh terhadap timbulnya *burnout*. Alasannya adalah:

- a. Seseorang yang telah berkeluarga pada umumnya cenderung berusia lebih tua, lebih stabil dan lebih matang secara psikologis.
- b. Keterlibatan dengan keluarga dan anak dapat mempersiapkan mental seseorang dalam menghadapi masalah pribadi dan konflik emosional
- c. Kasih sayang dan dukungan sosial dari keluarga dapat membantuk seseorang dalam mengatasi tuntutan emosional dalam pekerjaan, dan
- d. Seseorang yang telah berkeluarga memiliki pandangan yang lebih realistis.

4. Pendidikan

Bahwa orang dengan empat tahun kuliah (sarjana) merupakan yang paling beresiko untuk *burnout*, diikuti oleh individu dengan tingkat pendidikan pascasarjana. Maslach dalam Sutjipto (2001:6) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi kejenuhan (*burnout*), yaitu:

- a. Kelelahan emosional yang ditandai dengan perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan dan merasa terjebak, mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas;
- b. Depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, tidak peduli terhadap lingkungan dan orang – orang yang ada di sekitarnya;
- c. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri, yakni individu tidak pernah merasa puas dengan hasil karyanya sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kombinasi aspek psikologis, sosiologis, dan suasana lingkungan. (Danim, 2004:109)

Menurut Daft (2002:241) kepuasan kerja adalah sebuah sikap positif terhadap pekerjaan seseorang. Secara umum, orang – orang mengalami sikap ini ketika pekerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan – kebutuhan dan kepentingan – kepentingan mereka, ketika kondisi kerja dan pengharapan (seperti gaji) memuaskan, dan ketika para karyawan menyukai rekan – rekan kerja mereka. Pentingnya kepuasan bervariasi dan tergantung pada besarnya kendali yang dimiliki karyawan.

Sedangkan menurut Griffin (2003:15) kepuasan atau ketidakpuasan kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu bahagia atau puas pada pekerjaannya. Berkaitan dengan aspek – aspek kepuasan kerja, secara khusus Kreitner dan Kinicki dalam Panggabean (2004:38) mengemukakan bahwa aspek – aspek kepuasan kerja yang relevan terdiri atas kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja dan penyelia. Sementara itu Blau dalam Panggabean (2004:38) mengemukakan bahwa selain terhadap hal – hal tersebut di atas, kepuasan kerja juga relevan terhadap penilaian prestasi. Yang berarti bahwa :

- a. Kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap setiap perlakuan yang mereka terima di tempat kerja, termasuk kepuasan terhadap evaluasi pekerjaan, seleksi, pemberian fasilitas dan tunjangan, insentif, atau pemberhentian, dan
- b. Kepuasan kerja bukan merupakan konsep yang berdimensi tunggal, melainkan berdimensi jamak. Glison dan Durick dalam Panggabean (2004:40) mengemukakan bahwa variabel – variabel penentu kepuasan kerja dapat dikelompokkan ke dalam tiga

kelompok, yaitu:

1. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan terdiri atas keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), keberartian tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik pekerjaan (*feedback*)

2. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi mencakup skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan.

3. Karakteristik Individu

Karakteristik individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, masa kerja, status perkawinan, dan jumlah tanggungan.

Sementara menurut Robbins (2002:36) ada empat faktor yang menentukan kepuasan kerja, yaitu

1. Pekerjaan yang Menantang

Pekerjaan yang menantang adalah pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya melakukan pekerjaan itu, yang secara mental menantang.

2. Ganjaran yang Pantas (Imbalan)

Imbalan yang pantas, dan atau imbalan yang layak adalah merupakan keinginan karyawan akan system upah dan kebijakan promosi yang mereka pandang adil, dan sesuai dengan pengharapan mereka.

3. Kondisi Kerja yang Mendukung

Kondisi kerja yang mendukung dikatakan bahwa keadaan tempat bekerja yang menyangkut kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

4. Rekan Kerja yang Mendukung

Memiliki rekan kerja yang supportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku dari pimpinan juga merupakan penentu utama terhadap kepuasan kerja.

Feni Rusdiani Silvi (2014) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Burnout Dengan Kepuasan Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Padang (UNP)”. Dalam penelitian ini, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *burnout* dengan kepuasan kerja pustakawan di Perpustakaan UNP.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Konflik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Ombilin.
2. Kejenuhan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Ombilin.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode survey. Menurut Sugiyono (2004:8) penelitian deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek atau suatu peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membua deskripsi, gambaran secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Lokasi penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Ombilin Jalan. Prof.M.Yamin, SH, Desa Sijantang, Kecamatan Talawi, Kota Sawahlunto

Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan Oktober 2016 sampai dengan bulan Januari 2017

Populasi (Sugiyono,2012:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan dan Pengendalian Ombilin yang berjumlah 113 orang.

Sampel (Sugiyono, 2012:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin. Artinya seluruh populasi dijadikan sampel

Penelitian menggunakan dua jenis data dalam melakukan penelitian ini untuk membantu memecahkan masalah, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden secara langsung di lokasi penelitian melalui kuesioner dan wawancara mengenai variabel yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data diperoleh untuk melengkapi data primer dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal, serta data lain yang mendukung.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu daftar yang berisi pernyataan-pernyataan untuk ditanggapi oleh para responden.

2. Wawancara

Wawancara yaitu suatu cara pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan tanya jawab secara lisan maupun tatap muka (*face to face*) dengan responden.

3. Observasi

Observasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan responden.

4. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

Pada penelitian ini variabel-variabel yang dioperasionalkan adalah semua variabel yang termasuk dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka perlu definisi variabel yang akan diteliti sebagai berikut :

1. “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).” (Sugiyono, 2012:59)

Adapun yang menjadi variabel bebas adalah:

- a. Variabel Konflik Kerja (x1)

“Perselisihan atau ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi yang timbul karena adanya perbedaan status, tujuan dan persepsi, masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi.”

- b. Variabel Kejenuhan (*burnout*) (x2)

“Perasaan letih secara fisik, emosional dan mental yang mungkin muncul saat seseorang mengalami stress yang terlalu parah dalam jangka waktu yang lama.”

2. “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.” (Sugiyono, 2012:59)

Adapun yang menjadi variabel terikat adalah: Variabel Kepuasan Kerja (y)
“Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaannya disebabkan pekerjaan, fasilitas dan lingkungan kerja.”

Penelitian ini menggunakan skala Interval dan menggunakan Semantic differensial sebagai alat ukur. Semantik differensial digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawaban “sangat positif” terletak di bagian kanan garis, dan jawaban “sangat negatif” terletak di bagian kiri garis, atau sebaliknya. (Sugiyono, 2012:138).

Validitas (Azwar, 2003) berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai r Tabel. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas (Azwar, 2003) merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran reliabel (*reliable*). Reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r alpha positif atau $\geq$ dari r tabel maka pertanyaan reliabel.
2. Jika r alpha negatif atau $\leq$ dari r tabel maka pertanyaan tidak reliabel.

Metode analisis deskriptif merupakan cara menguraikan dan menafsirkan data sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang dihadapi.

Sebelum sebuah data dianalisis, model regresi harus memenuhi syarat asumsi klasik, hal ini untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best, Linear, Unbiased, Efficient estimator/BLUE*). Pengujian asumsi klasik meliputi: uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Efficient estimator*). BLUE adalah asumsi yang dikembangkan oleh Gauss dan Markov, yang kemudian teori tersebut terkenal dengan sebutan *Gauss Markov Theorem*. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda berbasis OLS. Jadi analisis yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik (Situmorang, 2010:100).

Analisis regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini persamaan regresi tersebut adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Uji normalitas bertujuan untuk menguji tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005:147):

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji heterokedastisitas Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ghozali (2005:126) mengatakan apabila suatu model regresi, terdapat kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak heterokedastisitas.

Heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji glejser. Uji ini dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Sebagai pengertian dasar, residual adalah selisih antaranilai-nilai observasi dengan nilai prediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen, dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Mengukur multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi atau VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel.

Jika nilai toleransi $\leq 0,10$ atau $VIF \geq 10$ maka terdapat multikolinearitas, sehingga variabel tersebut tidak bisa digunakan (Ghozali, 2005:95). Variabel bebas memiliki korelasi $> 0,90$ maka hal ini merupakan indikasi multikolinearitas.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen (Ghozali, 2005:84).

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = 0$

Artinya konflik dan kejenuhan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. $H_a : b_1 \neq 0$

Artinya konflik dan kejenuhan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%.

1. Jika $Sig > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.

2. Jika $Sig < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2009:84).

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara simultan, semua variabel bebas dan intervening yaitu konflik kerja dan kejenuhan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. H_a : minimal $b_1 = 0$, artinya secara simultan, semua variabel bebas dan intervening yaitu konflik kerja dan kejenuhan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan menggunakan tingkat signifikan (α) 5%, jika nilai $\text{sig. } F > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya secara simultan variabel bebas berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika $\text{sig. } F \leq 0,05$ maka H_a diterima, artinya secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji-F ini adalah:

1. $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
2. $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Koefisien determinasi (R^2) pada umumnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dimana nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1. Semakin besar nilai R^2 , maka variabel independen semakin dekat hubungannya dengan variabel dependen. Dengan kata lain model tersebut dianggap baik (Ghozali, 2005:87).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memenuhi kebutuhan listrik wilayah Sumbar-Riau maka dibangun suatu unit pembangkit Sektor Ombilin yang bernaung di bawah PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Selatan. Pembangkit ini terletak di daerah Talawi Kota Sawahlunto yang berjarak 120 km dari kota Padang ke arah Utara.

Sesuai dengan adanya pembentukan unit organisasi Pembangkitan dan Penyaluran di Sumatera maka berdasarkan keputusan Direksi PT. PLN (Persero) nomor:112.K/023/DIR/1990 tanggal 18 November 1996 maka PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Selatan terhitung mulai tanggal 1 Januari 1997 membawahi beberapa unit antara lain PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin terdiri dari:

1. PLTU unit I kapasitas 100 MW mulai operasi pada 26 Agustus 1996
2. PLTU unit II kapasitas 100 MW mulai operasi pada 05 November 1997
3. PLTG Pauh Limo I dan II kapasitas 2 x 21,35 MW mulai operasi pada 10 September 1983
4. PLTG Pauh Limo III kapasitas 21,35 MW mulai operasi pada 20 Oktober 1994

Adapun tahapan pembangunan pembangkit kantor dan sarana penunjang lainnya adalah sebagai berikut:

1. PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sektor Pembangkitan Dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin Unit 1 dan 2
 - a. Mulai dibangun bulan Juli 1993
 - b. Comissioning mulai bulan Februari 1996
 - c. PLTU Unit I mulai beroperasi pada tanggal 26 Agustus 1996
 - d. PLTU Unit II mulai beroperasi pada tanggal 5 November 1997
 - e. Serah terima proyek selesai (STP) tanggal 19 Desember 1997
2. PLTG Pauh Limo
 - a. PLTG Pauh Limo unit 1 dan 2 mulai dibangun tahun 1982
 - b. PLTG Pauh Limo unit 3 dibangun tahun 1994 (Relokasi dari PLTG Tambak Lorong Semarang)

- c. PLTG Pauh Limo unit 1 dan 2 mulai beroperasi pada tanggal 10 September 1983
- d. PLTG Pauh Limo bernaung dibawah sektor Ombilin mulai tanggal 21 Juli 2004

Struktur organisasi di PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin merupakan suatu susunan yang didalamnya terdapat bagian-bagian yang saling mendukung. Dimana PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin dikepalai oleh manager dan dibantu oleh beberapa asisten managaer yang terdiri dari :

- a. Asisten Manager Enjinering
- b. Asisten Manager Operasi
- c. Asisten Manager Pemeliharaan
- d. Asisten Manager SDM & ADM
- e. Asisten Manager Coal & Ash Handling

Lokasi PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin cukup strategis karena adanya aliran sungai Ombilin yang di dapat olah untuk berbagai kebutuhan pada pembangkit listrik tersebut diantaranya sebagai penambah air dibagian Boiler untuk diubah menjadi uap sebagai penggerak Turbin dan juga untuk Sistem Pendingin, pemadam kebakaran (fire fighting), serta memenuhi berbagai keperluan sehari-hari dilingkungan PLTU Ombilin. Disamping itu bahan baku utamanya yaitu batu bara yang jarak tambangnya cukup dekat dari lokasi perusahaan.

Visi : “Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani”

Misi :

- 1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- 2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Adapun PLTU Ombilin yang merupakan bagian dari PT.PLN (persero) memiliki visi yaitu “menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan”. Sejak awal pendiriannya telah dilakukan study AMDAL untuk menganalisa mengenai dampak lingkungan sekitarnya. Hal ini dibuktikan dengan dilakukannya pengelolaan dan pemantauan lingkungan yang tertuang dalam RKL (Rencana Pengelolaan Lingkungan) PLTU Ombilin.

Metode yang digunakan dalam uji validitas adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai r Tabel. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} untuk seluruh item pernyataan $> r_{tabel}$ 0,213, r_{tabel} didapat dengan rumus $(df=n-2)$. Nilai $(n) = 85$ maka $df= 85-2 = 83$. Dengan melihat tabel r ketika $df=83$ maka didapatkan $r_{tabel}= 0,213$.

Reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan

reliabilitasnya dengan kriteria yaitu jika r alpha positif atau $\geq$ dari r tabel maka pertanyaan reliable. Sebaliknya jika r alpha negatif atau $\leq$ dari r tabel maka pertanyaan tidak reliabel.

Masing-masing variabel memiliki nilai $\alpha > r$ tabel, r table didapat dengan rumus ($df=n-2$). Nilai (n) = 85 maka $df= 85-2 = 83$. Dengan melihat tabel r ketika $df=83$ maka didapatkan r tabel= 0,213 dicari pada signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuisioner dalam penelitian ini reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Analisis Deskriptif

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Jumlah pernyataan seluruhnya adalah 4 butir untuk variabel x_1 dengan dimensi konflik hubungan, 4 butir untuk variabel x_1 dengan dimensi konflik tugas, 4 butir untuk variabel x_2 dengan dimensi kelelahan, 4 butir untuk variabel x_2 dengan dimensi sinisme, 4 butir untuk variabel x_2 dengan dimensi ketidak efektifan, 4 butir untuk variabel y dengan dimensi penghargaan, 4 butir untuk variabel y dengan dimensi karakteristik pekerjaan, dan 4 butir untuk variabel y dengan dimensi karakteristik lingkungan kerja. Jadi total seluruh pernyataan adalah 32 butir.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar mendekati garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dimana jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas model regresi ini memenuhi asumsi normalitas yaitu residual data berdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan metode Glejser. Gejala heteroskedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya. Pengambilan keputusan diambil berdasarkan Signifikansi, jika nilai $Sig \geq \alpha$ (0,05) maka dapat dipastikan model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil analisa heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Signifikan regresi variabel konflik(X_1) dengan nilai absolute residual sebesar 0,800. Signifikansi regresi variabel kejenuhan (X_2) dengan nilai absolute residual sebesar 0,295. Maka dari masing-masing variabel bebas dengan nilai absolute residual memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Mengukur multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi atau VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel. Jika nilai toleransi $< 0,10$ atau VIF < 10 maka terdapat multikolinearitas.

Hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai tolerance konflik (X_1) memiliki nilai tolerance 0,444 $> 0,1$ dan kejenuhan (X_2) memiliki nilai tolerance 0,444 $> 0,1$. Nilai VIF konflik (X_1) 2,250 < 10 dan nilai VIF kejenuhan (X_2)

$2,250 < 10$, berdasarkan hasil pengolahan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah multikolonieritas.

Analisis regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasilnya pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Nilai konstan persamaan diatas adalah 18,298. Hal ini berarti, tanpa adanya pengaruh konflik dan kejenuhan maka kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin sudah bernilai sebesar 18,298 satuan.
2. Nilai koefisien regresi konflik terhadap kepuasan kerja sebesar 0,470 satuan. Artinya apabila konflik meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin akan meningkat sebesar 0,470 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai konstan.
3. Nilai koefisien regresi kejenuhan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,330 satuan. Artinya, apabila kejenuhan meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin akan meningkat sebesar 0,330 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai konstan.

Uji Parsial (T) merupakan pengambilan keputusan untuk menyatakan signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} atau membandingkan Sig dengan Alpha ($\alpha = 0,05$). Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai t_{tabel} diperoleh dari $\alpha, (n-k-1)$ atau 0,05, (85-2-1), berdasarkan kriteria tersebut diketahui besarnya t_{tabel} yaitu 1,663. Perhitungan nilai t_{hitung} dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16. Hasil analisa untuk t_{hitung} dapat dilihat dalam tabel di bawah:

Berdasarkan tabel hasil analisa uji t dapat ditarik kesimpulan tentang pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat.

1. Pengaruh konflik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin. Berdasarkan hasil analisa diketahui nilai t_{hitung} regresi konflik terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin sebesar 3,770. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (3,770) > nilai t_{tabel} (1,663) dan nilai sig 0,000 < 0,05,. Sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat disimpulkan bahwa konflik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin.
2. Pengaruh kejenuhan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin. Berdasarkan hasil analisa diketahui nilai t_{hitung} regresi kejenuhan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin sebesar 3,212. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (3,212) > nilai t_{tabel} (1,663) dan nilai sig 0,002 < 0,05,. Sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat disimpulkan bahwa kejenuhan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

PLN (Persero) Sektor Pembangkitan dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap satu variabel dependen. Pada penelitian ini diketahui nilai F_{hitung} regresi konflik kerja dan kejenuhan secara simultan terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin sebesar 47,921. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung}(47,921) > \text{nilai } F_{tabel}(3,11)$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa regresi konflik dan kejenuhan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin.

Koefisien determinasi (R^2) pada umumnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dimana nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1. Semakin besar nilai R^2 , maka variabel independen semakin dekat hubungannya dengan variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa besarnya nilai R_{square} adalah 0,539. Hal ini berarti 53,9% kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin dipengaruhi variabel konflik dan kejenuhan. Sisanya 46,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada di luar penelitian.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil uji secara parsial (Uji-t) hitung untuk variabel konflik menunjukkan nilai 3,770. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung}(3,770) > \text{nilai } t_{tabel}(1,663)$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Untuk variabel kejenuhan menunjukkan nilai 3,212. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung}(3,212) > \text{nilai } t_{tabel}(1,663)$ dan nilai sig $0,002 < 0,05$, artinya variabel konflik dan kejenuhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin
2. Hasil uji secara simultan (uji-F) menunjukkan nilai $F_{hitung}(47,921) > \text{nilai } F_{tabel}(3,11)$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, artinya variabel konflik kerja dan kejenuhan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin..
3. Hasil uji koefisien determinasi (Uji-R) menunjukkan 53,9% kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin dipengaruhi oleh variabel konflik dan kejenuhan.

DAFTAR PUSTAKA

Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>

Azwar, Saifudin, (2003), Reliabilitas dan Validitas, Pustaka Belajar, Yogyakarta

- Aspriati, Sri Dewi, (2012), Analisis Pengaruh Pelaksanaan Program Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Head Office Di PT. Tolan Tiga Indonesia Medan
- Daft, Richard, (2006), Manajemen, Edisi 6 Buku 2, Salemba, Jakarta
- Fathoni, Abdurrahmat, (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Fendi, Z., & Susanti, F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Belibis Pariaman. <https://doi.org/10.31227/osf.io/wumgx>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>
- Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Devisi Fam 1. <https://doi.org/10.31227/osf.io/7tbrg>
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg>
- Rusdiana, (2015), Manajemen Konflik, Cetakan Pertama, CV Pustaka Setia, Bandung.
- STIE 'KBP', (2015), Pedoman Penulisan Skripsi, Padang
- Sugiyono, (2015), Metode Penelitian Manajemen, CV Alfabeta, Yogyakarta
- Sharma, A, S. Verma, C.. Verma, D. Malhotra, (2010), Stress and Burnout as predictors of Job Satisfaction Amongst Lawyers, European Journal of Social Sciences Vol 14 No 3
- Silvi, Feni Rusdiani, (2014), Hubungan Burnout Dengan Kepuasan Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Padang
- Soetopo, Berutu, (2010), Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Labuhan Ratu
- Susanto, R. (2018). Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance. <https://doi.org/10.31227/osf.io/m3kge>

- Trisnawati, Ernie & Saefullah, Kurniawan, (2005), Pengantar Manajemen, Kencana, Jakarta
- Widodo, B. H., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pelindo Teluk Bayur Padang). <https://doi.org/10.31227/osf.io/dxm8a>
- Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/jk54m>