PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT TOYOTA INTERCOM MOBILINDO PADANG

Chitra Doly Situmorang, Aminar Sutra Dewi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

chitradolysitumorang@yahoo.co.id

ABSTRACT

The survival of a company is not only determined by the success of managing finances, but also determined by the success of managing human resources, in order to obtain job satisfaction as expected. Employee job satisfaction is influenced by many factors including work family conflict. This study aims to analyze the effect of work family conflict on employee job satisfaction on Pt Toyota Intercom Mobilindo Padang. Job satisfaction is a pleasure that a person feels for the role or work in a company. Low job satisfaction, can affect the quality of work, so that the decline in productivity of a company. Work family conflict is the occurrence of incompatibility between one role and another, where there are different pressures between roles in the family and at work. Someone who experiences high work family conflict will reduce the enthusiasm in carrying out activities. The population in this study were all employees of PT Toyota Intercom Mobilindo Padang. This sampling technique uses a total sampling technique, with a sample of 65 people. Data collection was done by questionnaire method. The data obtained were analyzed multiple regression to examine the effect of work family conflict on employee job satisfaction. The results showed $Y = 11,190 + X = -1.507$. So it can be said that work family conflict has a significant negative effect on employee job satisfaction at PT Toyota Intercom Mobilindo Padang.

Keywords: *Work Family Conflict, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan mengelola keuangan, tetapi juga ditentukan oleh keberhasilan mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya yang dimaksud adalah perusahaan harus mampu menyatukan persepsi karyawan dengan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yaitu pembentukan mental kerja yang baik dengan dedikasi yang tinggi sehingga akan menciptakan kepuasan kerja disemua pihak, baik bagi pimpinan maupun karyawan.

Karyawan memberi pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi

perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Menurut Robbins (2008:108) “penilaian seorang karyawan tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan”.

Jadi karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu menjadi suatu keharusan bagi perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja, sebab kepuasan kerja karyawan bermanfaat bagi peningkatan kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan, karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:202), Sikap kepuasan kerja dapat dicerminkan oleh penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringanya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal.

Pengaruh work family conflict terhadap kepuasan kerja karyawan

Menurut Nyoman Triaryati (2003) dengan judul “Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work-family terhadap absen dan turn over”, yang menyatakan bahwa karyawan wanita telah terbukti menderita depresi dan mengalami stres lebih cepat dibandingkan pria, merupakan korban terbesar dalam work-family conflict. Ketika karyawan wanita tersebut menghadapi situasi kerja yang kurang menyenangkan karena tidak adanya adaptasi yang dibutuhkan oleh mereka, maka dengan mudah akan timbul stres yang kemudian berpengaruh pada kepuasan mereka.

Juli Hartini (2009) yang berjudul “Hubungan Konflik-Pekerjaan Keluarga dan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Ritel di Jakarta” yang menyimpulkan negatif yang signifikan antara konflik kerja keluarga dan kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan ritel. Tingkat konflik kerja keluarga tergolong rendah, sedangkan tingkat kepuasan kerja partisipan tergolong tinggi. Work interfering with family merupakan penyumbang terbesar dibandingkan dengan family interfering with work dalam hal penurunan kepuasan kerja.

Penelitian Soeharto (2010) yang berjudul Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kepuasan Kerja Metaanalisis menyimpulkan bahwa ada hubungan negatif konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja dengan korelasi populasi sebesar -0,263, varians populasi sebesar 0,0011 dan standar deviasi sebesar 0,0331, interval kepercayaan 95% dengan batas penerimaan antara -0,198 -0,327. Kepuasan merupakan hal yang penting bagi kehidupan individu yang bekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain konflik pekerjaan-

keluarga/work family conflict. Sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaan merupakan akibat dari konflik pekerjaan-keluarga yang dialami, sebaliknya, individu yang dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga akan membuat individu merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaan.

Penelitian Richardus Chandra (2011) yang berjudul “Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening” yang menyimpulkan Koefisien determinasi sebesar 63,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh langsung maupun tidak langsung dari konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja, sedangkan 36,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian tersebut.

Penelitian Ahmed et al., (2012) yang berjudul *The Impact of Work-Family Conflict and Pay on Employee Job Satisfaction With the Moderating Affect of Perceived Supervisor Support in Pakistan Banking Sector* yang menyimpulkan bahwa work family conflict berhubungan secara negatif dengan kepuasan kerja dengan t-hitung sebesar -4,098 dengan taraf signifikansi 100%, hal ini dikarenakan adanya jam kerja yang kaku, pekerjaan yang berorientasi target, dan tidak fleksibel dalam jam kerja.

Menurut Desta Normalita Kurnia (2016) yang berjudul *Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo* yang menyimpulkan bahwa Work-family conflict dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi dengan nilai β work-family conflict sebesar -0,183, nilai β stres kerja sebesar -0,261 dan R^2 sebesar 0,123 yang artinya work-family conflict dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 12,3% dan dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima. Jadi, ketika karyawan mengalami work-family conflict dan stres kerja yang lebih berat maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.

Ha: Work family conflict berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Data dan Sampel

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dikenal juga dengan nama penelitian inferensial. Nugroho (2005) menyatakan bahwa statistik inferensial adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi secara keseluruhan. Dalam statistik inferensial diadakan pendugaan parameter, membuat hipotesis serta melakukan pengujian hipotesis tersebut. Hipotesis dalam penelitian ini mengenai *work family conflict* berpengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Toyota Intercom Mobilindo Padang.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Toyota Intercom Mobilindo Padang yang beralamat di jalan Khatib Padang Sumatera Barat dan penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2017 hingga selesai. Menurut Sugiyono (2014: 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek atau objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Toyota Intercom Mobilindo Padang yang berjumlah sebanyak 65 karyawan.

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian, pengumpulan data dilaksanakan dengan menggunakan : Studi Kepustakaan (*Library Research*). Studi kepustakaan merupakan suatu pengumpulan data dan informasi yang telah didokumentasikan seperti buku-buku literatur dan lainnya. Studi Lapangan (*Field Research*). Studi lapangan merupakan suatu pengumpulan data dan informasi yang diperoleh melalui pengamatan yang terjadi di lapangan. Metode pengumpulan data dengan menggunakan *field research* adalah dalam bentuk: Kuisisioner Penelitian kualitatif menggunakan instrument kuisisioner. Hasil kuisisioner tersebut akan ditransformasikan dalam angka-angka atau yang dinamakan dengan proses kuantifikasi yang akan menghasilkan statistik, uraian dan kesimpulan hasil penelitian. Observasi merupakan pengambilan data secara langsung terhadap data yang diteliti untuk melengkapi data-data yang dibutuhkan.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *work-family conflict*, sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja karyawan. Berikut ini akan dijelaskan indikator dari masing-masing variabel penelitian.

Tabel 1
Defenisi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Kepuasan kerja (Y)	Sikap emosional yang memiliki rasa senang serta cinta terhadap pekerjaannya.	1. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian 2. Berat ringanya pekerjaan 3. Suasana dan lingkungan pekerjaan 4. Peralatan yang menunjang pekerjaan 5. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan. 6. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak	Hasibuan (2008:202)

2	<i>Work-Family Conflict</i> (X)	work-family conflict adalah terjadinya konflik pada individu yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga	1. <i>Time Based Conflict</i> 2. <i>Strain Based Conflict</i> 3. <i>Behavior Based Conflict</i>	Ching dalam Renny Rantika dan Sunjoyo (2011:89)

Berdasarkan table 1, terdapat satu variable dalam penelitian ini maka yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model regresi linear sederhana persamaan yang memungkinkan yang mendekati kenyataan antara variabel yang ada dan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan SPSS. Sesuai dengan variabel yang telah dijelaskan, maka model yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskripsi

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan sebanyak 65 kuesioner kepada para karyawan PT Toyota Intercom Mobilindo Padang. Tujuannya adalah untuk meminta tanggapan karyawan mengenai *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja PT Toyota Intercom Mobilindo Padang. Untuk mendapatkan deskripsi karyawan sebagai responden, berikut ini adalah uraian pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	58	89.2	89.2	89.2
	Perempuan	7	10.8	10.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Dapat diketahui bahwa yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58 orang atau 89.2% dan sisanya perempuan yaitu sebanyak 7 orang atau 10.8%. Dengan ini dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah mayoritas laki-laki yaitu sebanyak 58 orang yang bekerja pada PT Toyota Intercom Mobilindo Padang.

Tabel 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Tahun	34	52.3	52.3	52.3
	26-31 Tahun	20	30.8	30.8	83.1
	32-37 Tahun	9	13.8	13.8	96.9
	> 44 Tahun	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Dapat diketahui bahwa dari 65 orang responden sebanyak 34 orang atau 52.3% yang berumur < 25 tahun, 20 orang atau 30.8% berumur 26 – 31 tahun, 9 orang atau 13.8% berumur 32 – 37 tahun dan 2 orang atau 3,1% berumur > 44 tahun. Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa sebanyak 34 orang yang bekerja di PT Toyota Intercom Mobilindo Padang adalah mayoritas berumur < 25 tahun.

Tabel 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	28	43.1	43.1	43.1
	D3	11	16.9	16.9	60.0
	S1	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Dapat diketahui bahwa dari 65 orang responden sebanyak 28 orang atau 43.1% yang berpendidikan SMA/SMK, 11 orang atau 16.9% yang berpendidikan D3, dan 26 orang atau 40.0% yang berpendidikan S1. Dalam penelitian ini dapat diketahui sebanyak 28 orang yang bekerja di PT Toyota Intercom Mobilindo Padang tingkat pendidikan mayoritas adalah SMA/SMK.

Tabel 5
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 Tahun	34	52.3	52.3	52.3
	> 4-7 Tahun	31	47.7	47.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Dapat diketahui bahwa dari 65 orang responden sebanyak 34 orang atau sekitar 52.3% adalah masa kerjanya < 3 tahun, 31 orang atau 47.7% adalah masa kerja > 4–7 tahun. Dalam penelitian ini dapat diketahui sebanyak 34 orang yang bekerja di PT Toyota Intercom Mobilindo Padang adalah mayoritas bekerja selama < 3 tahun.

Hasil Pengujian Hipotesis

Work Family Conflict Berpengaruh Negatif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk menjawab hipotesis yang menyatakan bahwa Work Family Conflict Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja dapat ditunjukkan dalam table berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	11.190	2.429		4.607	.000
x	-1.507	.098	.889	-15.383	.000

Berdasarkan Tabel 6 di atas persamaan regresi sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 11.190 - 1.507X$$

Berdasarkan persamaan regresi sederhana di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Jika *work family conflict* dalam perusahaan itu tidak ada maka kepuasan kerja karyawan pada PT Toyota Intercom Mobilindo Padang yaitu sebesar 11.190 satuan atau 11.19%.

Jika *work family conflict* dikurangi maka kepuasan kerja karyawan pada PT Toyota Intercom Mobilindo Padang akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Toyota Intercom Mobilindo Padang. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara nilai t yang dihasilkan dari perhitungan statistik dengan nilai t tabel. Untuk mengetahui nilai t hitung dapat dilihat melalui Tabel 6. Sedangkan untuk melihat nilai t tabel dicari pada $\alpha = 0,05$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-5$ atau $65-5 = 60$. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,05) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2.000. Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Toyota Intercom Mobilindo Padang. Dari Tabel 4.11 diketahui bahwa - t hitung < - t tabel ($-15.383 < - 2.000$) atau $\text{sig} < 0.05$ ($0.000 < 0.05$). Sehingga hipotesis ini diterima. Dengan demikian terdapatnya pengaruh negatif yang signifikan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Toyota Intercom Mobilindo Padang.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Toyota Intercom Mobilindo Padang

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Toyota Intercom Mobilindo Padang. Artinya adalah semakin tinggi konflik peran maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan hubungan variabel konflik peran dan kepuasan kerja adalah negatif atau berbanding terbalik.

Ketika seorang karyawan mengalami konflik pekerjaan – keluarga (*work family conflict*) yang tinggi, berarti tidak mampu menyeimbangkan tuntutan yang sama antara tanggung jawab keluarga dengan tanggung jawab di tempat kerja. Maka kepuasan kerja karyawan tersebut juga tidak maksimal atau kepuasan kerja rendah.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Intercom Mobilindo Padang merasa tidak ada konflik peran antara perannya sebagai karyawan dengan perannya sebagai anggota keluarga. Tuntutan pekerjaan tidak mengganggu tugas rumah tangga, tanggung jawabnya sebagai anggota keluarga terlaksana, dan apa yang ingin dilakukan di rumah bisa terlaksana tanpa terganggu tuntutan pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Juli Hartini (2009) yang berjudul “Hubungan Konflik-Pekerjaan Keluarga dan Kepuasan Kerja

Karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta” yang menyimpulkan negatif yang signifikan antara konflik kerja keluarga dan kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan ritel. Tingkat konflik kerja keluarga tergolong rendah, sedangkan tingkat kepuasan kerja partisipan tergolong tinggi. Work interfering with family merupakan penyumbang terbesar dibandingkan dengan family interfering with work dalam hal penurunan kepuasan kerja.

Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Soeharto (2010) yang berjudul Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kepuasan Kerja Metaanalisis menyimpulkan bahwa ada hubungan negatif konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja dengan korelasi populasi sebesar -0,263, varians populasi sebesar 0,0011 dan standar deviasi sebesar 0,0331, interval kepercayaan 95% dengan batas penerimaan antara -0,198 -0,327. Kepuasan merupakan hal yang penting bagi kehidupan individu yang bekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain konflik pekerjaan-keluarga/work family conflict. Sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaan merupakan akibat dari konflik pekerjaan-keluarga yang dialami, sebaliknya, individu yang dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga akan membuat individu merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaan.

SIMPULAN

Berdasarkan pendahuluan, kajian teori, dan pengolahan data serta pembahasan terkait hasil pengolahan data yang telah dikaji pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Toyota Intercom Mobilindo Padang. Artinya adalah semakin tinggi konflik peran maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan hubungan variabel konflik peran (*work family conflict*) dan kepuasan kerja adalah negatif atau berbanding terbalik. Ketika seorang karyawan mengalami konflik pekerjaan – keluarga (*work family conflict*) yang tinggi, berarti tidak mampu menyeimbangkan tuntutan yang sama antara tanggung jawab keluarga dengan tanggung jawab di tempat kerja. Maka kepuasan kerja karyawan tersebut juga tidak maksimal atau kepuasan kerja rendah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada Pt Toyota Intercom Mobilindo Padang yang telah menerima penulis melakukan pengumpulan data penelitian. Selain itu, ucapan terima kasih dan apresiasi penulis sampaikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu “KBP” yang telah memberikan motivasi dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Maqsood., M. M. & S. P. (2012). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 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>

As'ad, M. (2004). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya).

Ayu, D. G., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada PT. BPR Cincin Permata Andalas Cabang Padang. <https://doi.org/10.31219/osf.io/nd8ta>

Aziz, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/E4C59>

Dhania, D. R. (2010). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Membentuk Efektivitas Kerja Karyawan Cv.Magnum Sign and Print Advertising Samarinda.

Faqihuddin, M. & G. (2010). Peranan Komunikasi Dalam Organisasi.

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>

Fornell, C., dan Larcker, D. (1981). Fornell, C., dan Larcker, D.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1999). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda Mardiana

Hair, JF., et al. (2010). Implementasi Manajemen Kepemimpinan Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi.

Hasibuan, M. S. P. (2007). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik).

Hasibuan, M. S. P. (2008). Pengaruh konflik organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

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>

- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PDAM Kota Payakumbuh. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/DZXAF>
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semen Padang. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/FYPQ9>.
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Konflik Dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/DQZ3K>
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar). <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/JGPDN>
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kesempatan Promosi Terhadap Turnover Intention Pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/PCDV2>
- Rantika, R. & S. (2010). Pengaruh motivasi diri terhadap kinerja belajar mahasiswa.
- Rikardo, T., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT Garda Total Security Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pfe72>
- Rivai, V. et. al. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta.
- Robbins, P. S. (2002). Pengaruh Nilai-Nilai Personal , Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Ghozali, I. (2011). Tipologi Dan Karakter Ideal Kepemimpinan Dunia.
- Robbins, P. S. (2006). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan.
- Robbins, P. S. dan T. A. J. (2009). Dinamika konflik dalam organisasi.
- Santoso, P. B. dan A. (2005). Organisasi Dengan Motivasi Kerja.
- Sari, P. P., & Dewi, A. S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel

Intervening Pada Pegawai UPT Dinas Kesehatan Puskesmas Air Bangis Pasaman Barat. <https://doi.org/10.31219/osf.io/58pw7>

Soeharto, T. N. E. D. (2010). Konflik, Konsep Teori dan Permasalahan.

Spector, P. E. (2000). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.

Wahyudi, H., & Dewi, A. S. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Mandiri Kc Lapangan Imam Bonjol Padang. <https://doi.org/10.31219/osf.io/45x92>

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>