

PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN WAPA DI UME RESORT UBUD

**I Made Eri Yunarta¹, Anak Agung Dwi Widyani²,
Ni Putu Ayu Sintya Saraswati³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : eriyunartaeri@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan didalam melakukan pekerjaan, dimana apabila stres karyawan timbul lebih diakibatkan dari kepuasan kerja tidak terwujud dalam bekerja. Tekanan dalam lingkungan kerja yang dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga juga sering mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun, maka penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian lebih pada karyawannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wapa Di Ume Resort Ubud. Metode dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 32 responden kemudian dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji-f, dan uji-t.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Wapa di Ume Resort Ubud. Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Wapa di Ume Resort Ubud. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Wapa di Ume Resort Ubud.

Kata Kunci : Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga, Kompensasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Menurut Putra (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Produktivitas tenaga kerja baik bila karyawan sangat puas dengan pekerjaannya. Alberto (2017) menemukan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Stres kerja adalah perasaan kewalahan atau tertekan oleh karyawan saat melakukan pekerjaan. Stres kerja dapat dilihat dalam gejala-gejala antara lain emosi yang tidak stabil, kecemasan, kesepian, masalah tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk bersantai, kecemasan, gugup, gugup, tekanan darah tinggi, dan gangguan pencernaan (Istijanto, 2005: 184). Sehubungan dengan penelitian Aziza (2019) sebelumnya, temuannya menunjukkan bahwa stres di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain stres di tempat kerja, penelitian Suswanto (2013) menunjukkan bahwa konflik di tempat kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Konflik pekerjaan-keluarga dapat didefinisikan sebagai konflik peran di mana persyaratan peran pekerjaan dan keluarga dalam beberapa hal tidak sesuai. Bagian ini biasanya terjadi ketika seseorang berusaha memenuhi tuntutan perannya dalam pekerjaan, dan upaya tersebut dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan keluarganya (Greenhaus dan Boutell, 1985). Penelitian sebelumnya oleh Paramirta (2017) menemukan bahwa konsekuensi konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi karyawan memberi karyawan kepuasan kerja ekstra. Ketika karyawan diberi penghargaan yang memadai atas pekerjaannya di perusahaan, mereka juga dapat mencapai kepuasan kerja yang baik (Hasibuan dalam Kadarisman, 2012). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa hal itu terkait dengan variabel reward, dan penelitian Fathonah (2017) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

Wapa di Ume Resort Ubud adalah resor terdekat di Ubud yang mengkhususkan diri dalam meremajakan tubuh dan pikiran. Wapa at Ume Resort Ubud didirikan pada tahun 1995 dan sebelumnya dikenal sebagai Waka at Ume Hotel, memiliki 30 kamar. Studi pendahuluan yang penulis lakukan terhadap beberapa karyawan Wapa di Ume Resort Ubud menunjukkan bahwa peran seorang karyawan dalam melaksanakan tugas/ persyaratan peran tersebut masih belum terpenuhi karena beberapa karyawan masih belum mampu menjalankan tugas yang diberikan oleh atasannya dengan baik.

Tabel 1 menunjukkan bahwa untuk beberapa karyawan dengan deskripsi pekerjaan awal yang berbeda, manajer memiliki tugas untuk menyambut dan melayani semua tamu/pelanggan yang masuk terlebih dahulu dan mampu memberikan informasi yang mereka butuhkan kepada konsumen. Namun, terdapat penyimpangan antara deskripsi pekerjaan manajer yang melakukan pekerjaan pembersihan dan kondisi Wapa di Ume Resort Ubud tidak sesuai dengan pekerjaan aslinya. Sementara staf teknis memiliki pengalaman yang sama, dalam job description mereka pada awalnya ditugaskan untuk memastikan kelancaran masalah yang terkait dengan instalasi listrik, tetapi di sisi lain bertanggung jawab untuk membersihkan kamar dengan lingkungan Wapa di Ume Resort Ubud, gambar peralatan dapur (meja, kursi) yang tidak memenuhi persyaratan deskripsi pekerjaan asli.

Tabel 1
Uraian Tugas karyawan Wapa di Ume Resort Ubud

Jabatan	Uraian tugas	Tidak sesuai dengan uraian tugas
Resepsionis	Menyambut, melayani semua tamu dan konsumen yang datang, serta mampu menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh konsumen	-Membersihkan Kamar-kamar/beserta lingkungan Wapa di Ume Resort Ubud
Staf Teknik	Bertugas memastikan kelancaran operasi hal-hal yang berhubungan instalasi kelistrikan	-Membersihkan Kamar-kamar/beserta lingkungan Wapa di Ume Resort Ubud -mengecat peralatan dapur (meja,kursi)

Sumber :Wapa di Ume Resort Ubud, 2021.

Tabel 2
Permasalahan beberapa karyawan
di Wapa di Ume Resort Ubud

No .	Jumlah Karyawan	Masalah dari Karyawan
1.	3	Karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya dikarenakan uraian tugas yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan awalnya.
2.	3	Karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya dikarenakan upah yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaannya.
3.	4	Karyawan tidak merasa puas dikarenakan tidak dipromosikan naik jabatan oleh manajer.
4	2	Karyawan tidak merasa cocok dengan rekan kerjanya.
Jumlah	12	

Sumber : Wapa di Ume Resort Ubud

Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat beberapa permasalahan pada karyawan Wapa Umer Resort Ubud, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan masih

cukup rendah. Tabel di atas mewakili 3 dari 12, karyawan tidak puas dengan pekerjaannya karena deskripsi pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan posisi pekerjaan aslinya, dan karyawan tidak merasa nyaman dengan rekan kerjanya karena masalah pribadi dengan rekan kerjanya . Tingkat kepuasan kerja yang rendah ini dapat berdampak negatif bagi perusahaan, antara lain penurunan produktivitas karyawan, penurunan produktivitas administrasi, dan penurunan efisiensi dalam penggunaan sumber daya organisasi. Berdasarkan pengamatan diketahui adanya gaji dan insentif bagi karyawan Wapa di Ume Resort Ubud masih di bawah upah minimum mengingat UMR saat ini adalah Rp. 2.627.000, insentif yang ditawarkan juga bisa tergolong agak rendah. Gaji yang rendah mempengaruhi produktivitas karyawan dan menurunkan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, konflik kerja keluarga, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Wapa di Ume Resort Ubud.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah tekanan yang dirasakan seorang karyawan karena tidak mampu menyelesaikan suatu tugas (Istijanto, 2005: 184). Stres karyawan muncul dari kurangnya kepuasan kerja akibat pekerjaan.

2. Konflik Pekerjaan Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga adalah kesenjangan pekerjaan-keluarga yang berdampak negatif terhadap produktivitas dan keluarga (Retnaningrum dan Musadieg, 2016). Konflik pekerjaan-keluarga muncul dari tuntutan yang tidak sesuai antara pekerjaan dan peran keluarga (Greenhaus dan Boutell, 1985).

3. Kompensasi

Handaru (2017) berpendapat bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan kepada karyawan sebagai imbalan

atau kontribusi terhadap suatu organisasi.

4. Kepuasan Kerja

Saraswati *et al.*, (2017), menyatakan kepuasan kerja sebagai perangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka jalani. Rini, dkk. (2016) dalam penelitiannya menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas.

5. Hipotesis

H₁: stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

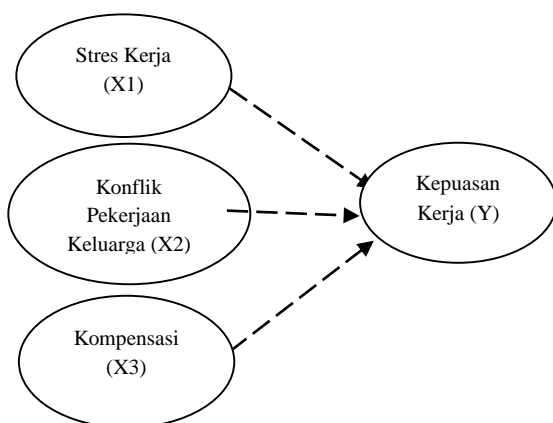
H₂: konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

H₃: kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Wapa di Ume Resort Ubud yang beralamatkan di Jalan Suweta, Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali 80511, Indonesia. Pada Penelitian ini, jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 karyawan tetap pada Wapa di Ume Resort Ubud yang ditentukan dengan metode sensus. Metodologi analisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji t, dan Uji F. Penelitian ini mengukur pengaruh stres kerja, konflik pekerjaan keluarga dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebagaimana diuraikan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 1.
Kerangka Konsep Peneliti



Sumber : Hasil pemikiran peneliti (2021)

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.599	0.797		3.262	0.003
	Stres Kerja	-0.300	0.121	-0.290	-2.488	0.019
	Konflik Pekerjaan Keluarga	-0.301	0.139	-0.253	-2.163	0.039
	Kompensasi	0.706	0.160	0.537	4.413	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *data diolah, 2021*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 3 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:
 $Y = 2.599 - 0.300X_1 - 0.301X_2 + 0.706X_3$
 Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$\alpha = 2.599$ berarti jika stres kerja (X1), konflik pekerjaan keluarga (X2), dan kompensasi (X3) bernilai tetap, maka kepuasan kerja sebesar 2.599.

$\beta_1 = -0.300$ artinya apabila stress kerja (X1) bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah

antara stres kerja (X1) dengan kepuasan kerja (Y).

$\beta_2 = -0.301$ artinya apabila konflik pekerjaan keluarga (X2) bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara konflik pekerjaan keluarga (X2) dengan kepuasan kerja (Y).

$\beta_3 = 0.706$ artinya apabila kompensasi (X3) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kompensasi (X3) dengan kepuasan kerja (Y).

2. Analisis Korelasi Berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.818 ^a	0.668	0.633	0.34883	1.331
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber: *data diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui nilai R sebesar 0.818, hal ini berarti stress kerja, konflik pekerjaan keluarga dan kompensasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja.

3. Hasil Uji Model Fit (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansidari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.868	3	2.289	18.813	0.000 ^b
	Residual	3.407	28	0.122		
	Total	10.275	31			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga						

Sumber: *data diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan nilai $F_{statistic} = 18.813$ dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Ini berarti bahwa stress kerja, konflik pekerjaan keluarga dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Wapa di Ume Resort Ubud. Hal ini berarti model penelitian layak digunakan.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 menunjukkan hasil dari uji koefisien determinasi. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.633 memiliki arti 63.3 persen varian kepuasan kerja pada karyawan Wapa di Ume Resort Ubud yang mampu

dijelaskan oleh stress kerja, konflik pekerjaan keluarga dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 36.7 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil perhitungan dengan SPSS pada tabel 3 diperoleh nilai T hitung sebagai berikut:

- a. Pengujian pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 3 diatas variabel stres kerja dengan nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan arah negatif -0.300 dengan nilai signifikansi $0.019 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Wapa di Ume Resort Ubud.
- b. Pengujian pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 3 diatas variabel konflik pekerjaan keluarga dengan nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan arah negatif -

0.301 dengan nilai signifikansi $0.039 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Wapa di Ume Resort Ubud.

- c. Pengujian pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 3 diatas variabel kompensasi dengan nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan arah positif 0.706 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Wapa di Ume Resort Ubud.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai T hitung variabel anal stres kerja = -0.300 dengan nilai

signifikansi $0.019 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja pada karyawan Wapa di Ume Resort Ubud. Berarti hipotesis 1 diterima. Stres kerja merupakan hal yang dialami oleh setiap karyawan atau pekerja. Stres adalah suatu respon adaptif, melalui karakteristik individu dan atau proses psikologis secara langsung terhadap tindakan, situasi, dan kejadian eksternal yang menimbulkan tuntutan khusus baik fisik maupun psikologis yang bersangkutan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Azizah (2019), Wibowo (2015), Hanim (2016) dan Sofiana (2016) menyatakan stress kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai T hitung variabel konflik pekerjaan keluarga = -0.301 dengan nilai signifikansi $0.039 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika tingkat konflik pekerjaan keluarga tinggi maka kepuasan kerja para karyawan Wapa di Ume Resort Ubud akan semakin rendah. terhadap kepuasan kerja.

Berarti hipotesis 2 diterima. semakin merasakan ketidaktertarikan pada pekerjaannya, kelelahan untuk melakukan pekerjaan lain meningkat, dan meningkatnya kesulitan menjadi pasangan, rekan, dan orang tua yang baik karena pekerjaannya memang

mempunyai pengaruh langsung dan negatif terhadap kepuasan kerja yang diindikasikan dengan turunnya kenikmatan atas segala jenis pekerjaan, turunnya kenikmatan atas waktu bekerja, menurunnya kepuasan atas jadwal kerja, penilaian, kepuasan dengan jumlah jam kerja seorang wanita pengusaha. Penelitian ini didukung oleh penelitian Susanto (2014), Yasyifa (2018) dan Alfiah (2014) yang menyatakan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai T hitung variabel kompensasi = 0.706 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Artinya, apabila tingkat kompensasi tinggi maka

kepuasan kerja para karyawan Wapa di Ume Resort Ubud akan semakin tinggi.

Berarti hipotesis 3 diterima bahwa karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai. Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan dalam Kadarisman, 2012). Penelitian ini didukung oleh penelitian Yudha (2018), Prasetio (2018), dan Tamini (2016) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Wapa di Ume Resort Ubud. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja pada karyawan Wapa di Ume Resort Ubud.
2. Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Wapa di Ume Resort Ubud. Hal ini menunjukkan bahwa jika tingkat konflik pekerjaan keluarga tinggi maka kepuasan kerja para karyawan Wapa di Ume Resort Ubud akan semakin rendah. terhadap kepuasan kerja.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada

karyawan Wapa di Ume Resort Ubud. Hal ini menunjukkan apabila tingkat kompensasi tinggi maka kepuasan kerja para karyawan Wapa di Ume Resort Ubud akan semakin tinggi.

B. Saran

1. Berdasarkan persepsi karyawan terhadap stres kerja diketahui bahwa pernyataan tuntutan Wapa di Ume Resort Ubud rata-rata paling tinggi, sesuaikan tuntutan pekerjaan agar tidak membebani.
2. Berdasarkan persepsi karyawan tentang konflik pekerjaan-keluarga, diketahui bahwa pernyataan yang paling penting adalah mereka merasa bahwa tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan di Wapa di Ume Resort Ubud. Kami mendorong karyawan kami untuk bijaksana dalam memenuhi kebutuhan keluarga mereka sehingga

mereka tidak mengganggu pekerjaan mereka di tempat kerja.

3. Menurut persepsi kompensasi karyawan, diketahui bahwa mereka paling tidak mementingkan pelayanan yang diberikan oleh Wapa di Ume Resort Ubud untuk mengoptimalkan jam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Greenhaus, J. H., dan Beutell, N. J. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), pp. 76-88.
- Handaru. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di RS.X. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 4(1), pp: 117-135.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan kedelapan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Hanim, L. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Vol 4, No.3*.
- Riana, M. S. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.02 .
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Putra Suwardina I Gd dan I Md Artha Wibawa. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender pada WarongMiyabi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. H: 2745- 2766.
- Prasetio, A. P. 2018. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Pikiran Rakyat

Bandung. *Vol 2 No 1 (2018):*

Vol. 2 No.1/April 2018.

Rini, Dyah P., Rusdarti dan suparjo.

2013. Pengaruh komitmen Organisasi kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship behaviour (OCB) (studi pada PT. Plasa simpang lima semarang). *Jurnal ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis* 1(1), h: 69-88.

Saraswati, Widyani dan Sagita, 2020.

Employee's Performance at PT. Mitra Tri Sakti. *Asia Pasific Journal of Mangement and Education (APJME) Universitas Mahasaraswati Denpasar, Vol. 3, No. 2.*

Vicky. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi, Manajemen Konflik pada Retensi Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pasifik Perusahaan Niaga Jaya. Universitas Bina Nusantara.

Wibowo. 2016 *Manajemen Kinerja.*

Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasad.