JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 356- 364
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KOPERASI GUNA ARTHA MESARI ULUWATU BADUNG

I Kadek Rio Pramana Putra [1], Nilna Muna[2,]

[1,2]Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar, Bali, Indonesia
Email: [1]riopramana28@gmail.com, [2] nilnamuna@gmail.com,

Abstrak

Karyawan merupakan orang yang mampu melakukan pekerjaan dan menghasilkan barang serta jasa guna memenuhi kebutuhan suatu lembaga atau perusahaan. Setiap perusahan tentu saja mengharapkan setiap karyawannya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaannya mengingat karyawan merupakan aset terpenting dan berfungsi sebagai modal non material dalam sebuah perusahaan yang mana kehadirannya begitu amat penting. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik individu. Karakteristik individu dan *work-family conflict* diduga merupakan pemicu kurangnya kepuasan karyawan Koperasi Guna Artha Mesari Uluwatu, dimana masalah tentang *work-family conflict* yang sering dihadapi adalah *time based conflict* dan *strain based conflict*. Penelitian ini menggunakan 100 orang sebagai sampel dan menjadi responden dalam riset. Hasil dari penelitian ini menunjukan Rata-rata karyawan di Koperasi Guna Artha Mesari Uluwatu Badung memiliki karakteristik individu dengan keterangan sangat baik. *Work family conflict* yang terjadi di dalam lingkungan Koperasi Guna Artha Mesari Uluwatu Badung menghasilkan kriteria nilai yang masuk dalam kategori baik. Kepuasan kerja yang terdapat di Koperasi Guna Artha Mesari Uluwatu Badung masuk kedalam kriteria baik. Hal ini didukung oleh karyawan dan atasan yang *supportif* serta mendukung satu sama lain.
Kata kunci: Karyawan; *Work Family Conflict;* Perusahaan.

Abstract

Employees are people who are able to do work and produce goods and services to meet the needs of an institution or company. Every company of course expects every employee to have a high sense of responsibility towards the company considering that employees are the most important asset and function as non-material capital in a company where their presence is very important. Job satisfaction is an important thing that individuals have at work. Job satisfaction is influenced by individual characteristics. Individual characteristics and work-family conflict It is suspected that this is the trigger for the lack of employee satisfaction at the Guna Artha Mesari Uluwatu Cooperative, where the problem is about work-family conflict which is often encountered is time based conflict and strain based conflict. This research used 100 people as samples and became respondents in the research. The results of this research show that the average employee at Guna Artha Mesari Uluwatu Badung Cooperative has individual characteristics with very good information. Work family conflict that occurs in the environment Guna Artha Mesari Uluwatu Badung Cooperative produces value criteria that fall into the good category. Job satisfaction found in Guna Artha Mesari Uluwatu Badung Cooperative falls into the good criteria. This is supported by employees and superiors and supporting each other.

Keywords: *Employee; Work Family Conflict; Company.*

Pendahuluan

Karyawan merupakan orang yang mampu melakukan pekerjaan dan menghasilkan

JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 356- 364
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

barang serta jasa guna memenuhi kebutuhan suatu lembaga atau perusahaan. Setiap perusahaaan tentu saja mengharapkan setiap karyawannya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaannya mengingat karyawan merupakan aset terpenting dan berfungsi sebagai modal non material dalam sebuah perusahaan yang mana kehadirannya begitu amat penting, karena tanpa adanya keikutsertaan dari mereka maka aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya dukungan organisasional dan kepuasan kerja.

Menurut Robbins diterjemahkan oleh (Wibowo, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Kepuasan kerja di pengaruhi oleh karakteristik individu. Menurut Peoni (2014) karakteristik individu adalah perbedan individu dengan individu lainnya. Kepuasan Kerja juga dipengaruhi oleh *Work Family Conflict*, karena menurut Amstrong (2015) *Work Family Conflict* merupakan bentuk dari konflik peran yang muncul dari tekanan peran yang bertolak belakang antara domain pekerjaan dan keluarga sehinnga partisipasi pada salah satu peran menjadi lebih sulit akibat peran lainnya. Kondisi Ini berpengaruh langsung dan memberikan dampak kepada kehidupan pernikahan (Carroll, 2013).

Karakteristik individu dan *work-family conflict* diduga merupakan pemicu kurangnya kepuasan karyawan Koperasi Guna Artha Mesari Uluwatu, dimana masalah tentang *work-family conflict* yang sering dihadapi adalah *time based conflict* dan *strain based conflict.* Contoh dari *strain based conflict* ini adalah seorang ibu yang bekerja sebagai akuntan pada masa closing. Laporan harus selesai pada siang hari, sehingga dia bekerja di bawah tekanan untuk menyelesaikannya. Ketika tiba di rumah, dia akan merasa sangat lelah, sehingga tidak sanggup untuk menjalankan perannya sebagai istri dan juga ibu pada saat itu.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Yang Sudah Dan Belum Menikah

Koperasi Guna Artha Mesari Uluwatu Badung	Jumlah Karyawan	
	Laki-Laki	Perempuan
Sudah Menikah	12	17
Belum Menikah	1	-
Total Karyawan	30	

Sumber: Koperasi Guna Artha Mesari Uluwatu Badung

Sedangkan masalah yang dihadapi tentang karakteristik individu adalah ketidak cocokannya dengan satu karakter terhadap karakter lain. Setiap manusia pasti memiliki karakter yang berbeda-beda sama halnya di lingkungan kerja karyawan Koperasi Guna Artha Mesari dimana setiap karyawannya memiliki perbedaan karakter yang tidak bisa secepat mungkin untuk membentuk tim kerja yang solid seperti karyawan yang baru di rekrut belum tentu cocok dengan karakter semua karyawan yang ada di lingkungan kerja tersebut, mereka harus berusaha beradaptasi agar mereka bisa mengenal satu persatu karakter karwayan lainya tetapi banyak yang sulit untuk beradaptasi itu akan membuat karyawan kurang kepuasan kerja di awal-awal mereka bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **"Pengaruh Karakteristik Individu dan *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Koperasi Guna Artha Mesari Uluwatu Badung".**

Metode Penelitian

Riset pasar ini menggunakan analisis kuantitatif untuk mengetahui populasi atau sampel tertentu. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dan akan disebar di lingkungan Koperasi Guna Artha Mesari Uluwatu Badung. Beralamat di JL. Batu Pageh Ungasan, Kuta Selatan, Badung, Provinsi Bali. Menurut Sugiyono (2019) membuat daftar pertanyaan yang akan disebar ke 100 karyawan.

JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 356- 364
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Riset ini dilakukan di Koperasi Guna Artha Mesari Uluwatu Badung. Tabel 4.1 menjelaskan karakteristik responden yang merupakan jumlah responden sebesar 80 orang dan berisi data diri serta jawaban yang lengkap. Data karakteristik responden merupakan data yang dikumpulkan melalui profil responden riset. Berdasarkan hasil riset yang dilakukan di Koperasi Guna Artha Mesari Uluwatu Badung dapat diketahui karakteristik respondennya meliputi jenis usia, dan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Dalam Riset

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	73
		Perempuan	27
	Jumlah		**100**
		21-25 tahun	67
		26-30 tahun	33
	Jumlah		**100**

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Tabel 4.1 karyawan yang dijadikan sampel sebesar 100 responden. Jika dilihat dari jenis kelamin yang mendominasi dalam riset ini adalah laki-laki sebanyak 73 orang dan perempuan sebanyak 27 orang. Jika dilihat dari usia dengan rentang 21-25 tahun paling dominan sebanyak 67 orang dibandingkan usia 26-30 orang sebanyak 33 orang.

Tabel 4.2 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor					Total Skor	Persentase (%)	Kriteria Nilai
		SS	S	R	TS	STS			
Karakteristik Individu									
1	Saya mudah beradaptasi dalam berbagai keadaan ketika dalam tekanan pekerjaan.	45	48	7	0	0	438	80	Sangat Baik
2	Saya sangat teliti dalam mengerjakan suatu hal.	32	67	0	1	0	430	76	Baik
3	Saya orang yang percaya diri dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.	78	25	1	0	0	490	83	Sangat Baik
Work Family Conflict									

JUMPER
Jurnal Manajemen dan Pemasaran
ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 356- 364
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

4	Saya bekerja di Koperasi Guna Artha Mesari Uluwatu Badung bekerja dalam tekanan yang masih wajar.	25	65	9	1	0	414	68	Baik
5	Saya bekerja sesuai dengan jam operasional kantor. Jika ada pekerjaan mendesak dan mengharuskan saya	12	45	36	4	1	349	54	Cukup Baik
	ikut serta dalam pekerjaan itu maka akan saya lakukan.								
6	Saya merasa perilaku yang diberikan atasan terhadap anggota tim sangat adil.	29	65	7	0	0	426	73	Baik
Kepuasan Kerja									
7	Menurut saya lingkungan kerja di tempat saya bekerja sangat mendukung setiap individunya berkembang.	10	58	6	0	0	300	47	Cukup Baik
8	Menurut saya upah yang diberikan sesuai dengan *jobdesc* yang saya jalani saat ini.	65	23	0	0	0	417	69	Baik
9	Menurut saya rekan kerja dilingkungan tempat saya bekerja sangat *supportif.*	14	45	30	0	1	341	52	Baik
Total Skor							**3605**		
Persentase berdasarkan skor harapan								**78**	
Kriteria nilai									**Baik**

ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 356- 364
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil data dari riset pasar yang dilakukan dan memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Rata-rata karyawan di Koperasi Guna Artha Mesari Uluwatu Badung memiliki karakteristik individu dengan keterangan sangat baik. Dimana setiap individu mampu beradaptasi dalam berbagai suasana kerja, dan motivasi kerja yang tinggi.
2. *Work family conflict* yang terjadi di dalam lingkungan Koperasi Guna Artha Mesari Uluwatu Badung menghasilkan kriteria nilai yang masuk dalam kategori baik. Dimana konflik waktu perlu diperhatikan pihak Koperasi agar karyawan dapat meluangkan waktu untuk keluarga mereka.
3. Kepuasan kerja yang terdapat di Koperasi Guna Artha Mesari Uluwatu Badung masuk kedalam kriteria baik. Hal ini didukung oleh karyawan dan atasan yang *supportif* serta mendukung satu sama lain.

Saran

Saran penulis melalui riset ini yaitu harapannya agar dapat menambah variabel-variabel lain untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi keputusan konsumen. Selain itu, jangkauan riset diharapkan lebih luas lagi karena potensi jangkauan calon konsumen lebih luas.

Referensi

Agustina, I., & Widhiastuti, H. (2021). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Pembatik Putting Out System. *Philanthropy: Journal Of Psychology*, *5*(1), 218-230.

Airlangga, A. B. (2021). Pengaruh Work Stress, Work Family Conflict, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Plataran Borobudur Resort And Spa, Magelang) (Doctoral Dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).

Apriwanti, D., Rizal, M., & Hardaningtyas, R. T. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Wera, Kabupaten Bima, Provinsi Ntb). *E-Jrm: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, *12*(02).

Asmike, M., & Setiono, B. (2020). Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Outsource Bank Bca Kcu Madiun). *Capital: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *3*(2), 174-192.

Awang, M. Y., Gorang, A. F., & Allung, Y. M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, Dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, *12*(1), 61-70.

Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *4*(1), 1-10.

Buulolo, M., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2020, December). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. In *Lppm*

ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 356- 364
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf (Vol. 1, No. 1, Pp. 502-509).

Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, *13*(1), 1-14.

Firmansyah, F. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan Industri Kecil Dan Mikro Batik Di Kabupaten Pamekasan* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis).

Fitri, N. A. (2022). *Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Asrindo Citraseni Satria (Acs) Di Kota Duri* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau).

Habibah, A., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Freelance Generasi Millennial. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, *2*(01), 41-48.

Hadaina, A. (2020). *Pengaruh Self-Efficacy Dan Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Wanita (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar)* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Harasti, D. R., & Rozana, A. (2020). Hubungan Work-Family Conflict Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Universitas Islam Bandung. *Prosiding Psikologi*, *6*(2), 564-569.

Haslindah, A., Idrus, I., & Saldi, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karateristik Individu Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Cv. Ainun Batara Guru. *Journal Industrial Engineering And Management (Just-Me)*, *1*(02), 49-53.

Hermayanti, H., Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *8*(23), 755-766.

ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 356- 364
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Husin, K. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Pt Ayyomi Agro Perkasa Tangerang)* (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana).

Kusumawardhani, O. B. (2021). Pemahaman Akreditasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, *23*(1), 51-58.

Kusumawardhani, O. B., Rejeki, M., Octaviana, A., Nurcahyaningsih, I., & Ramadhani, R. (2021). Analisis Pengaruh Pemahaman Akreditasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Medis Dan Non Medis Di Rsud Kabupaten Karanganyar. *Indonesian Journal Of Hospital Administration*, *3*(2), 74-79.

Kusumawardhani, O. B., Rejeki, M., Octaviana, A., Nurcahyaningsih, I., & Ramadhani, R. (2021). Analisis Pengaruh Pemahaman Akreditasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Medis Dan Non Medis Di Rsud Kabupaten Karanganyar. *Indonesian Journal Of Hospital Administration*, *3*(2), 74-79.

Mora, Z., & Mufti, I. A. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, *13*(1), 101-107.

Nasrul, H. W., Buulolo, M., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, *10*(2), 317-330.

Nasution, N. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai Puskesmas Bromo Medan. Tijarah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 2(20). Nasution, N. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai Puskesmas Bromo Medan. *Tijarah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(20).

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, *1*(2), 108-110.

Nurmalasari, F., Wibowo, P. A., & Arifin, N. Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Wanita Buruh Tani Di Desa Tubanan, Kec. Kembang.

Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, *1*(2), 153-163.

Pratopo, R. A., Suprayitno, S., & Lamidi, L. (2020). Pengaruh Work–Family Conflict, Keadilan Prosedural Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *20*(1).

Puspita, A., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, *3*(1), 1-10.

Puspita, A., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, *3*(1), 1-10.

Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada Fisip Ulm Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, *9*(1), 69-82.

Rahmawati, K. D. Y. (2020). Analisis Pengaruh Beban Kerja Mental Dan Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Selama Work From Home (Wfh) Saat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus: Pt Industri Kereta Api (Persero)). *Institut Teknologi Sepuluh Nopember*.

Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 356- 364
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Karyawan. *Manor: Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review*, *2*(1), 15-25.

Sandini, D., Hariyanti, I., & Maulyan, F. F. (2021). Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Ibu Bekerja Ditinjau Dari Work Family Conflict Dan Stres Kerja Selama Pandemic Covid-19. Jurnal Sains Manajemen, 3(2), 76-82.

ISSN : 2985 – 492X
Vol 3 , No 1, Tahun 2024
Halaman : 356- 364
https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper

Setiawan, V. Y., & Yulianto, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Coffee Shop Di Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirusahaan*, *7*(2), 144-159.

Siti, N. Y. (2024). Analisis Pengaruh Job Demand Dan Work Family Conflict Terhadap Organizational Commitment Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (Ojk) Sumatera Barat (Doctoral Dissertation, Universitas Andalas).

Supriyadi, A., Octafian, R., & Susilo, D. E. (2023). Bagaimana Komitmen Organisasi Dipengaruhi Oleh Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Prediktor. Bisman (Bisnis Dan Manajemen): The Journal Of Business And Management, 6(2), 256-267.

Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, *3*(4), 411-420.

Wati, M. T. L., & Widiastuti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup (Dlh) Kota Surakarta. Smooting, 19(2), 103-110.

Woruntu, A. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara Di Masa Pandemi Covid 19. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(4), 1088-1098.