

# Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Bali Di Denpasar

Kadek Arya Trisna Baruna<sup>(1)</sup>

I Gede Putu Kawiana<sup>(2)</sup>

I Made Astrama<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: kadekbaruna182@gmail.com

## ABSTRACT

*This study was conducted to determine the impact of labor disputes, workload, and organizational culture on PT employee job satisfaction. Tirta Investama Bali in Denpasar. The population and sample used in this study were her 65 respondents, all of whom were employees of his PT. Tirta Investama Bali in Denpasar. Data analysis techniques used in this study were multiple linear, we can say: (1) Labor disputes have a significant negative impact on job satisfaction. (2) Workload has a significant negative impact on employee job satisfaction. (3) Organizational culture has a positive and significant impact on employee job satisfaction. (4) Labor disputes, workload and organizational culture have a positive and significant impact on employee job satisfaction. The magnitude of the independent variable's effect on employee job satisfaction is 99.2%. Looking at the research, PT. In the future, Tirta Investama Bali should be able to distribute tasks fairly and equitably, and all tasks assigned to employees should be adapted to their status and skills.*

**Keywords:** *Work Conflict, Workload, Organizational Culture, Job Satisfaction*

## ABSTRAK

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui pengaruh pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Bali, di Denpasar. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 responden yakni seluruh karyawan PT. Tirta Investama Bali, di Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini uji regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (4) Konflik kerja, beban kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 99,2%. Melihat hasil penelitian, PT. Tirta Investama Bali kedepannya harus mampu membagikan tugas dengan adil dan tanpa memihak, seluruh tugas yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan jabatan dan kemampuan yang dimiliki karyawan  
**Kata kunci:** *Konflik Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.*

## Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah gerakan yang menyadari pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang memiliki potensi besar dan sangat dominan

di setiap organisasi. Oleh karena itu, MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pemilihan, pelatihan, mediasi, pengembangan sumber daya manusia, integrasi, pemeliharaan dan pengadaan pemecatan untuk mencapai berbagai sumber daya individu dan organisasi terkait.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tirta Investama Bali yang beralamat di jalan Mahendradatta No.89 A, Padangsambian, Kec. Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali. Setiap perusahaan diharapkan mampu memberikan kenyamanan bagi seluruh karyawannya terutama merasakan kepuasan dalam bekerja. Sama halnya dengan PT. Tirta Investama Bali yang mengutamakan kepuasan kerja karyawan, dimana semakin puasny karyawan dalam bekerja maka dapat meningkatkan produktivitas perusahaan serta semakin tinggi kesempatan perusahaan untuk mencapai tujuan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat melalui data *turnover* karyawan, dimana semakin tinggi angka keluar masuk karyawan itu tandanya karyawan tidak betah bekerja di perusahaan. Berikut ini data *turnover* karyawan pada PT. Tirta Investama Bali yang dijelaskan pada Tabel 1.1 dibawah

**Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT. Tirta Investama Bali Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2021**

Tahun	Total Karyawan Awal Tahun (1)	Jumlah Karyawan Masuk (2)	Jumlah Karyawan Keluar (3)	Total Karyawan Akhir Tahun (4)	Turnover $\frac{3}{(1+4):2} \times 100$
2017	80	2	5	77	6.37
2018	77	3	4	76	7.84
2019	76	2	8	70	10.96
2020	70	4	8	66	23.53
2021	66	2	3	65	4.58

Sumber : PT. Tirta Investama Bali, 2022

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa selama lima tahun terakhir dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021, tingkat *turnover* pada PT. Tirta Investama Bali tinggi. Selama lima tahun terakhir tingkat *turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2020, dimana sebanyak 23,53% orang karyawan keluar atau berhenti dari perusahaan dengan berbagai alasan. Menurut Sakinah (dalam Meilano dan Nugraheni 2017) tingkat *turnover* karyawan dikategorikan tidak baik jika sudah melebihi 10% pertahun. Jadi dapat dikatakan tingkat *turnover* di PT. Tirta Investama Bali sebesar 23,53% tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada PT. Tirta Investama Bali ditemukan permasalahan, yang dirasakan karyawan, konflik kerja yang sering dirasakan oleh karyawan dimana terdapat berbagai tujuan dan emosi yang tidak sesuai satu sama lain, pada diri beberapa individu karyawan yang kemudian menyebabkan timbulnya pertentangan atau konflik

---

Selain permasalahan tersebut terdapat juga permasalahan yang berkaitan dengan semakin tingginya beban kerja yang menjadi tanggungjawab karyawan dimana target pengiriman barang semakin tinggi, sehingga tidak jarang banyak karyawan yang harus lembur setiap harinya untuk menuntaskan target tersebut. Selain itu standar kerja belum sesuai, terutama jam kerja yang lebih sering lembur sehingga banyak karyawan yang memiliki jam istirahat yang minum dan menyebabkan karyawan cepat lelah akibat jam istirahat yang seharusnya digunakan untuk istirahat tapi digunakan untuk tetap mengirim barang atau lembur.

Tingginya konflik kerja dan beban kerja tidak berbanding lurus dengan budaya organisasi yang diterapkan perusahaan, dimana pada PT. Tirta Investama masih sangat rendah budaya organisasinya dimana karyawan merasa budaya organisasi yang diterapkan perusahaan tidak cocok. Seperti pimpinan yang jarang melakukan koordinasi langsung dengan bawahan, sehingga pimpinan tidak mengetahui kendala apa-apa saja yang dihadapi karyawan terutama saat pengiriman barang, kemudian jarang memberikan motivasi mendukung bagi seluruh karyawan, dan selain itu karyawan sangat susah untuk mengajukan cuti kerja saat ada hari raya atau hari-hari lainnya.

Berdasarkan fenomena yang di uraikan dalam latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik melakukan dengan tujuan mengetahui hubungan antara Konflik Kerja, Beban kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Bali, Di Denpasar.

Menurut Fahmi (2016:291) konflik kerja merupakan bentuk persepsi dalam melihat keadaan tertentu dalam sebuah lingkungan kerja yang nantinya teraplikasi dalam bentuk tindakan (aksi) yang mengakibatkan munculnya pertentangan dengan beberapa pihak. Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihadi (2014) adalah sebuah ketimpangan antara kapasitas kerja atau kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang diberikan untuknya. Baron dalam Amelia (2014) menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka yang didalamnya memuat tentang cara bersikap, sebuah nilai yang dianut, norma dalam berperilaku, serta harapan yang dimiliki anggota dalam organisasi. Menurut Robbins (2015:170) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan seseorang terhadap sebuah pekerjaan dimana sikap ini muncul akibat perbedaan diantara ganjaran atau hasil yang diterima dengan harapan hasil yang diyakini harus diterima.

Menurut Fahmi (2016:291) menyebutkan bahwa Konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat suatu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Andika dan Irmayanti (2021) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini juga di

---

dukung oleh peneliti dari Suseno, dkk (2020) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : Diduga Konflik Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Bali di Denpasar

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Pernyataan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Talo, dkk (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Diduga beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Bali di Denpasar

Budaya organisasi merupakan bentuk kebiasaan yang dijalankan dalam organisasi. Budaya yang baik tentunya akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi kepada karyawannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saripuddin (2019) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini juga didukung oleh peneliti dari Damayanti dan Payo (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

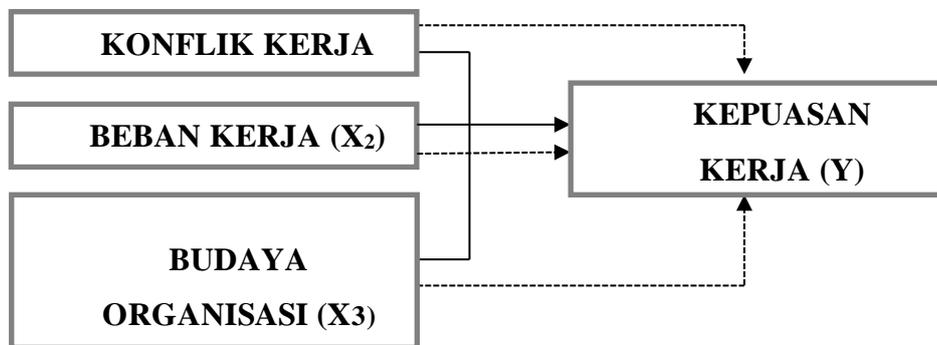
H3 : Diduga budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Bali, di Denpasar

Andika dan Irmayanti (2021) dan Suseno, dkk (2020) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini juga didukung oleh peneliti dari Talo, dkk (2019) dan Nabawi (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta didukung penelitian yang dilakukan oleh Saripuddin (2019) dan Damayanti dan Payo (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hubungan pengaruh antara variabel tersebut, peneliti menduga bahwa terdapat pengaruh secara silmutan di setiap variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama Bali Padang Sambian, Denpasar Barat.

H4 : Diduga konflik kerja, beban kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Bali di Denpasar

## Metode Penelitian

Lokasi penelitian di PT. Tirta Investama Bali, Jl. Mahendradatta No.89 A, Padangsambian, Kec. Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali 80119. Ada pun yang menjadi objek penelitian ini adalah pengaruh konflik kerja, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama Bali, Padang Sambian, Denpasar Barat. Di dalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan PT. Tirta Investama Bali, di Denpasar, yaitu sebanyak 65 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sampling jenuh (metode sensus) yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Di dalam penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian yaitu sejumlah 65 orang karyawan pada PT. Tirta Investama Bali, di Denpasar. Data dalam penelitian dikumpulkan melalui hasil penyebaran kuisioner dan diolah dengan teknik analisis regresi linear berganda. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Payo (2020)

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

PT. Tirta Investama Bali didirikan pada Oktober 2002. Produksinya diproduksi oleh PT. Tirta Investama Bali yaitu 5 Galon, 1500ml, 600ml, 330ml, 240ml dan Mizone. Sebagai perusahaan dalam industri air mineral di Indonesia, PT. Tirta Investama Bali sangat memperhatikan proses produksinya, sehingga produk utama merek Aqua selalu terjaga kemurniannya dan selalu diperhatikan kualitasnya, terutama dalam kaitannya dengan manfaat kesehatan.

Dari hasil uji instrument penelitian yang dilakukan data penelitian ini valid karena memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,30. Data penelitian juga dikatakan reliabel karena mampu menghasilkan nilai alpha diatas 0,60. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian memiliki distribusi yang normal dengan perolehan tingkat signifikansi diatas 0,05. Data terbebas

dari berbagai gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas sehingga data layak untuk dikaji lebih lanjut.

**Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.653	3.605		8.502	.000
	Konflik Kerja	-.206	.043	-.120	-3.140	.009
	Beban Kerja	-.237	.100	-.152	-3.371	.012
	Budaya Organisasi	.352	.078	.501	4.505	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2022

Dari hasil pengujian analisis regresi ditemukan persamaan penelitiannya menjadi:  $Y = 30,653 - 0,206X_1 - 0,237X_2 + 0,352X_3 + e$

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif konflik kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = -3.140$  dan nilai sig 0.009. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin baik perusahaan mengelola konflik kerja yang ada didalam perusahaannya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Konflik merupakan bentuk perselisihan yang terjadi antara dua pihak dimana ada permusuhan didalamnya konflik kerja yang tinggi tentunya akan memicu ketidak nyamanan seseorang saat bekerja sehingga menimbulkan kepuasan kerja yang rendah diantara karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Ary Wira Andika dan Ni Putu Irmayanti (2021) yang menyatakan bahwa Konflik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini juga di dukung oleh peneliti dari Fajar Suseno, Sukisno Selamat Riadi dan Robiansyah Robiansyah (2020) yang menyatakan bahwa Konflik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = -3.371$  dan nilai sig 0.012. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, apabila terjadi peningkatan pada variabel beban kerja maka akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Beban kerja merupakan seperangkat kewajiban yang harus dikerjakan seseorang. Beban kerja yang tinggi akan memunculkan banyak tekanan dalam diri karyawan. Tekanan ini nantinya akan membuat karyawan merasa stres dan tidak puas dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fajar Suseno, Sukisno Selamat Riadi, Robiansyah Robiansyah (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 4.505$  dan nilai sig

0.000. Hasil penelitian menunjukkan, jika terjadi peningkatan pada variabel budaya organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jasman Saripuddin (2019) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sejalan dengan hasil peneliti dari Evi Damayanti dan Ismiyati Ismiyati Payo (2020) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 3 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 <sup>a</sup>	.992	.991	.72981

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Konflik Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, koefisien determinasi disajikan dengan nilai *R-squared* sebesar 0,992. Artinya, 99,2% fluktuasi variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh fluktuasi tiga variabel: konflik pekerjaan, beban kerja dan budaya organisasi. Selebihnya (100% - 99,2% = 0,8%) dapat dijelaskan dengan alasan lain seperti gaji, lingkungan kerja, dll.

**Tabel 4. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.179	3	49.393	7.395	.000 <sup>b</sup>
	Residual	407.421	61	6.679		
	Total	555.600	64			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Konflik Kerja, Beban Kerja

Sumber : Data diolah 2022

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara konflik kerja, beban kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,76 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7.395. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jasman Saripuddin (2019) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Evi Damayanti dan Ismiyati Ismiyati Payo (2020) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

---

## Simpulan

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat meningkat ketika budaya organisasi mengalami peningkatan tetapi kepuasan kerja karyawan bisa menurun ketika terjadi peningkatan pada konflik kerja serta beban kerja. Melihat hasil penelitian, pihak PT. Tirta Investama Bali kedepannya harus mampu membagikan tugas dengan adil dan tanpa memihak, seluruh tugas yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan jabatan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. , PT. Tirta Investama Bali harus mampu memahami kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawannya agar nanti pihak perusahaan dapat memberikan target pekerjaan yang sesuai dan tidak memberatkan para karyawan. Kedepannya pihak perusahaan khususnya PT. Tirta Investama Bali harus mengadakan rapat evaluasi secara rutin bagi karyawan, rapat tersebut bisa dijadikan wadah untuk perusahaan memberikan pengertian dan pemahaman akan pentingnya menjaga nama baik perusahaan di lingkungan masyarakat sehingga nantinya tidak ada lagi karyawan yang berbicara keburukan perusahaan diluar lingkungan perusahaan. Kedepannya PT. Tirta Investama Bali harus mampu menyusun struktur organisasi perusahaan dengan baik, dimana dari struktur organisasi tersebut akan tercermin pengelompokan tugas dan tanggung jawab bagi karyawannya. Hal ini akan membantu pihak perusahaan dalam memanajemen karyawan dengan baik sehingga terbentuk sistem kerja yang berkualitas dan terstruktur.

## Daftar Pustaka

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34.
- Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia konsep, Teori dan pengembangan dalam konteks organisasi Publik*, yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis, Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 144–150.
- Emil, M., & Sari, S. P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(1), 125.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). 4(1), 121–130.
- Husain, Umar. 2001 *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkuprawira, Syafri, 2003. *Manajemen Sumber Daya* . Orasi Ilmiah Guru Besar Tetap.
- Marpaung, Marudut. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Dan *Beban kerja* Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemendikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*. 2(1), pp: 33-40.
- Moehariono. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Indonesia.

- 
- Nitisemito, Alex. S. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Notoatmojo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Pallawagau, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Kasmar Tiar Raya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Pramudia, A. dkk. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 11(No. 2), hal. 1-11.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PR.Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 1998. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia*. Ganesha .Bandung.
- Sugiyono. (2015). *statistik nonparametris untuk penelitian*. alfabeta.
- Suyuthie, H., Studi, P., Perhotelan, M., & Negeri, U. (2019). *Jurnal Penelitian Sosial dan Politik MIMBAR Jurnal Penelitian Sosial dan Politik*. 8(2).
- Tarwaka. (2011). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja Surakarta* Harapan Press.