

## Pengaruh *Work Family Conflict*, *Human Relation*, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BPR Konvensional Di Sidoarjo

Misti Hariasih, Sumartik, Lilik Indayani

Email : mistihariasih@umsida.ac.id

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh *work family conflict* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo, 2) mengetahui pengaruh secara parsial *human relation* terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo, 3) mengetahui secara parsial stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo. Penelitian ini adalah penelitian eksplanatory dengan 98 responden, yang meliputi karyawan pada BPR Buduran Konvensional di Sidoarjo. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS versi 18. Hasil menunjukkan bahwa *Work family conflict* bernilai negatif sebesar 3.40% dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo. *Human relation* bernilai positif sebesar 5.71% dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo. Stres kerja bernilai negatif sebesar 5.27% dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo.

**Kata Kunci** : *Work family conflict*, *Human Relation*, Stres kerja, Kepuasan Kerja.

### Pendahuluan

Di Indonesia peran lembaga Keuangan bank sangat dominan dalam pertumbuhan ekonomi tak terkecuali keberadaan BPR Konvensional di Sidoarjo yang selalu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dengan produk tabungan dan kredit. BPR Konvensional di Sidoarjo merupakan salah satu BPR yang sangat memperhatikan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Perhatian lebih terhadap karyawan yang mengalami *work family conflict* dapat terlihat dengan rutinitas kegiatan doa bersama pada pagi hari dengan membangun semangat dan mendengar berbagai keluhan permasalahan karyawan, *human relation* antar karyawan dan atasan diusahakan berjalan dengan baik dan senantiasa menghilangkan stres kerja yang dialami karyawan. WFC merupakan konflik yang timbul pada lingkungan pekerjaan terhadap hubungan keluarga, ketika individu lebih memilih bekerja maka dia akan berpotensi mengalami kendala dalam memenuhi kewajiban dan kebutuhan di keluarganya. (Agung, Krisna, & Rahyuda, 2016). Karyawan mengalami *work-family*

*conflict* karena jam kerja yang panjang, kelebihan beban kerja, tidak fleksibel dalam operasi kerja, dan ketatnya kebijakan perbankan mengenai liburan dan waktu kantor (Utama & Sintaasih, 2015).

*Human Relation* (hubungan antar manusia) dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal utama karena merupakan penghubung antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Kondisi lingkungan kerja juga merupakan faktor yang cukup penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan (Musadieg & Ruhana, 2014). Hubungan sesama manusianya tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antara orang-orang yang berkomunikasi dimana mengandung unsur-unsur kejiwaan yang amat mendalam (Widodo & Susanti, 2017). *Human relation* antara pengurus dan anggota dalam menciptakan suatu chemistry yang berkaitan dengan situasi kerja serta para pengurus dapat diarahkan ke arah yang lebih produktif dalam bekerja.

Interaksi antara pengurus dan anggota dalam lingkungan organisasi merupakan hal yang tidak bisa dihindarkan dan dipisahkan, sehingga human relation akan tumbuh dan berkembang dalam interaksi tersebut yang akan berpengaruh terhadap kinerja dan hasil pekerjaan. (wahyu eriyanto, Sunaryo, & khoirul ABS, 2018). Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka harus dapat menjaga hubungan baik diantara orang-orang (Human relation) dalam organisasi supaya mereka satu sama lain dapat bekerja sama dengan baik dalam menjalankan program kerja organisasi atau perusahaan (Yuliani, 2017).

Stres kerja sangat berpengaruh terhadap turnover intention, apabila stres kerja yang dirasakan karyawan sangat tinggi maka, hal tersebut dapat meningkatkan turnover intention, begitupun sebaliknya apabila tingkat stres kerja karyawan rendah maka hal tersebut dapat mengurangi tingkat turnover intention karyawan. Perusahaan telah berusaha mengurangi stres kerja karyawan dengan membagi pekerjaan ke bagian masing-masing departemen, disana juga sudah ada pembagian kerja dimana karyawan sudah mengetahui pekerjaan apa yang harus dilakukan sesuai dengan tugasnya masing-masing (Nazenin & Palupiningdyah, 2014). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan bisa berupa faktor psikologis, fisik, faktor finansialnya serta sosialnya (Dewi & Wibawa, 2016). Untuk memperhatikan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja dengan memberi motivasi kerja, menjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, antara sesama karyawan, dan memperhatikan stres kerja yang dialami karyawan (Poniasih & Dewi, 2015). Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi yang merupakan dampak dari stres pada pekerjaan (Potale & Uhing, 2015).

Meskipun pembagian kerja sudah bagus dan hubungan kerja karyawan dengan atasan terlihat harmonis serta mempunyai tanggung jawab sendiri untuk pekerjaan baik secara individu maupun tim, namun permasalahan tetap terjadi, banyak karyawan yang sering terlambat masuk bekerja bahkan tidak hadir tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. Adapun rumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah work family konflik secara parsial terhadap

kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo ?, 2) Apakah human relation berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo ?, 3) Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo?. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka peneliti perlu mengambil judul: Pengaruh Work Family Conflict, Human Relation, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo.

### **Kajian Pustaka/teori**

#### ***Work-family conflict***

Work-family conflict merupakan bentuk konflik peran yang terbentuk dari berbagai tuntutan keluarga dan pekerjaan yang tidak dapat berjalan selaras. Work family konflik terbagi menjadi 3 kriteria antara lain 1.) *Time based conflict* Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dalam pekerjaan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan lainnya. 2.) *Strain based conflict* Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi peran lainnya. 3) *Behavior conflict* Bentuk terakhir dari konflik pekerjaan-keluarga adalah *behavior-based conflict*, di mana pola-pola tertentu dalam perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya. Seperti halnya solusi pemecahan masalah dalam pekerjaan disamakan dengan solusi pemecahan masalah dalam keluarga (Retnaningrum & Musadieg, 2016).

#### ***Human Relation***

Hubungan antar manusia adalah suatu hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama. Dalam sebuah perusahaan, karyawan dituntut untuk memiliki hubungan kemanusiaan yang baik, yang diantaranya adalah pimpinan maupun kepada sesama karyawan. (Awaluddin, 2019). Istijanto dalam Awaluddin, 2019 mengemukakan indikator human relation antara lain; a) hubungan dengan rekan kerja, b) hubungan dengan atasan, c) hubungan dengan klien, d) hubungan dengan masyarakat.

#### **Stres Kerja**

Menurut Caesary et al dalam (Nazenin & Palupiningdyah, 2014) , menyatakan bahwa stres kerja terjadi dikarenakan berbagai alasan

antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, dan perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja. Indikator yang digunakan untuk variabel stres kerja yaitu physical environment stressors (penyebab stres dari lingkungan fisik), individual stressors (penyebab stres dari individu), dan group stressors (penyebab stres dari kelompok) (Nazenin & Palupiningdyah, 2014).

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda satu sama lain yang disesuaikan dengan sistem nilai yang berlaku. Menurut Robbins dalam (Nazenin & Palupiningdyah, 2014). Indikator kepuasan kerja sebagai berikut: a) kepuasan terhadap gaji/upah b) kepuasan terhadap promosi perusahaan c) kepuasan terhadap teman kerja d) kepuasan terhadap supervisi e) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Berikut ini disajikan data hadir karyawan BPR Konvensional di Sidoarjo dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1. Data Hadir Karyawan di Bulan Juli – Desember Tahun 2019 BPR Konvensional di Sidoarjo

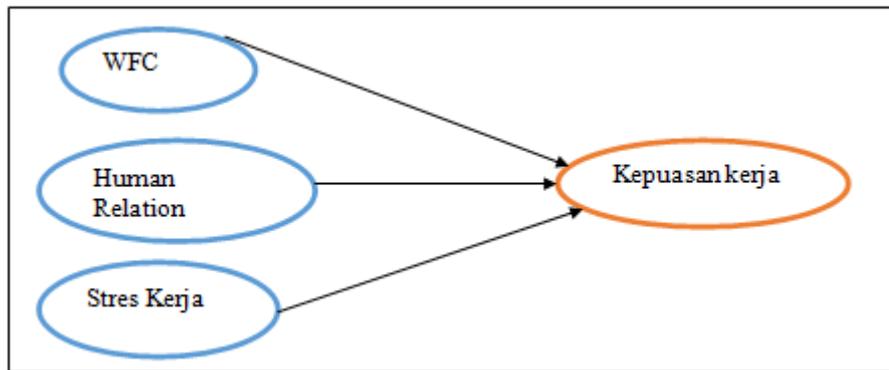
Bulan	Hari kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Absen Karyawan (Hari)				Presentase Tingkat Absen (%)
				Sakit	Izin	Absen	Total	
Juli	26	98	1.456	6	0	11	17	0,11
Agustus	26	98	1.456	8	6	5	19	0,13
September	24	98	1.344	6	16	15	37	0,27
Oktober	27	98	1.512	2	5	4	11	0,07
November	25	98	1.400	0	3	7	10	0,07
Desember	24	98	1.344	0	8	4	12	0,08

Sumber : Data olah BPR Konvensional di Sidoarjo tahun 2019

Jumlah karyawan yang tingkat kehadirannya fluktuatif mengindikasikan adanya stres kerja dalam pekerjaan karyawan, karyawan enggan bekerja dengan baik terutama jika tidak hadir tidak mengkonfirmasi rekan tim yang mengganggu hubungan antar karyawan, maka dari hal tersebut terdapat tiga hipotesis. Hipotesis pertama, terdapat pengaruh work family konflik terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo, hipotesis kedua, terdapat pengaruh human relation terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo, Hipotesis ketiga, terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo.

### Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan eksplanatory research dengan populasi berjumlah 98 karyawan. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik sampling jenuh dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sample yaitu 98 responden yang meliputi direktur utama, direktur kepatuhan, manager, kepala operasional, teller, back office legal, customer service, audit internal, supervisor, marketing dan kolektor. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuisisioner dengan 15 indikator dan 24 butir pernyataan. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS versi 18 dengan melakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F. Adapun kerangka penelitian dapat disajikan dalam gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

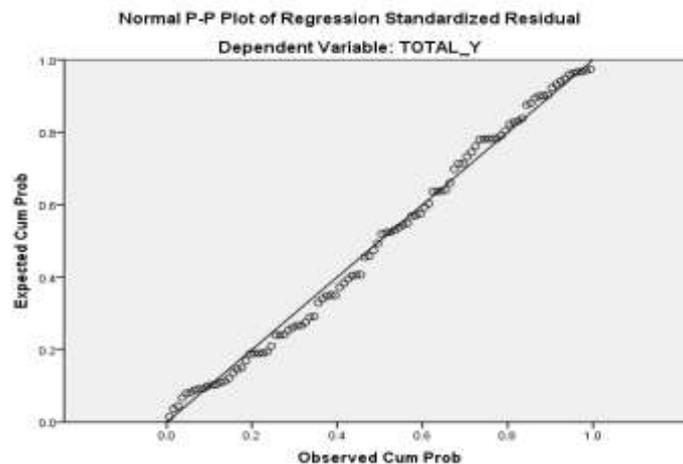
## Hasil dan Pembahasan

### Uji Asumsi Klasik

#### *Normality Test*

Uji normalitas dilakukan pada data yang memiliki sebaran normal serta

berdistribusi normal yang mewakili keseluruhan populasi. Uji normalitas yang digunakan yaitu uji normalitas secara statistik menggunakan bagian Kolmogorov-Sminov dan dipilih yang signifikan,

Gambar 2. *Normality Test*

#### *Multicollinearity test*

Uji multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF masing-masing variabel independent diantara range 1-10 dengan nilai toleransi lebih besar dari 0,1

maka dapat disimpulkan akan terjadi multikolinierity pada variabel independent, sedangkan jika nilai VIF diatas 10, maka dalam model persamaan regresi terjadi multikolinierity.

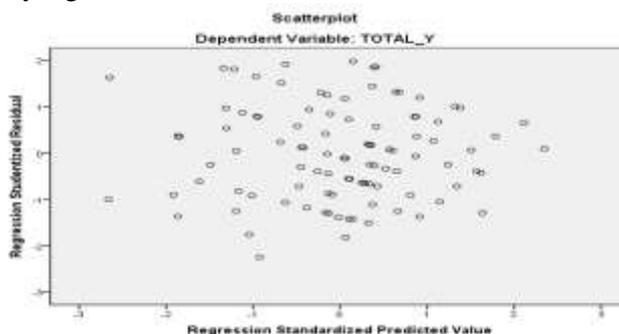
Tabel 2. *Multicollonearity test*

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Work family Conflict</i> (Total X1)	,396	2,407
Human Relation (Total X2)	,440	2,062
Stres Kerja (Total X3)	,615	1,299

**Heterocedasticity test**

Dalam pengujian persamaan regresi tidak ditemukan adanya heteroskedasitas dikarenakan pada gambar yang terbentuk tidak

ditemukan adanya pengumpulan titik yang membentuk pola, kesemua scatterplot titik penyebarannya secara acak.



Gambar 3. Heterocedasticity test

**Linearity test**

Uji linier dapat dilihat dengan tabel ANOVA dimana bertujuan untuk mengetahui apakah

data sudah benar dan sesuai dengan garis linear atau tidak dengan melihat nilai signifikansi linearity kurang dari 0,05.

Tabel. 3. Hasil Pengujian Linieritas

Variabel	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X <sub>1</sub> * Y	0,00	Sig. <0,05	Linear
X <sub>2</sub> * Y	0,00	Sig. <0,05	Linear
X <sub>3</sub> * Y	0,02	Sig. <0,05	Linear

Sumber :data olah dari SPSS

**Autocorrelation Test**

Dalam Uji autokorelasi dilakukan untuk mencari ada tidaknya penyimpangan dengan menggunakan tabel Durbin Watson. Penyimpangan autokorelasi merupakan korelasi yang terjadi antara residual dalam satu pengamatan. Berdasarkan hal tersebut maka

tidak terjadi korelasi dikarenakan nilai Durbin Watson sebesar 1.762 dengan nilai dU=1,7326 dan nilai dL= 1,6039. Dengan jumlah sampel 98 karyawan maka  $du < d < 4-du$ ,  $1,7326 < 1,762 < 4-1,7326$  jadi tidak terjadi autokorelasi pada persamaan regresi ini..

Tabel. 4. Hasil Pengujian Autokorelasi

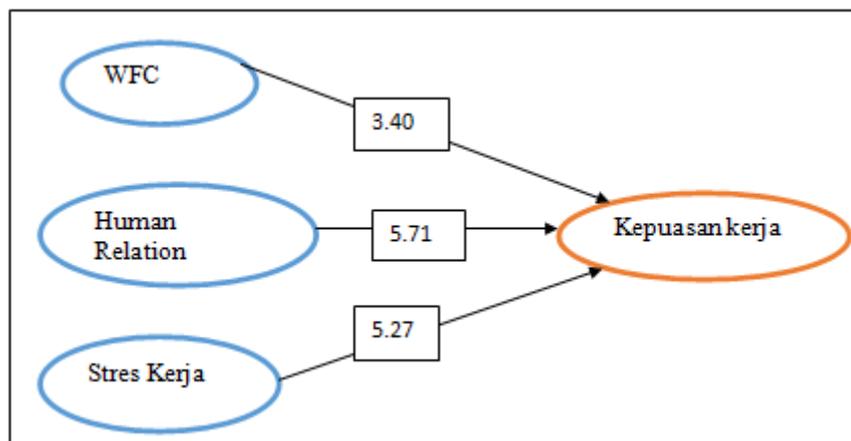
**Model Summary<sup>b</sup>**

Change Statistics		Durbin-Watson
df2	Sig. F Change	
96	.000	1.762

Predictors: (constant), Work Family Conflict, Human Relation, Stres Kerja.

Dependent Variabel: Kepuasan kerja Karyawan

Sumber : Output Data SPSS,18.0

**Hypothesis testing**Gambar 4. Framework for SPSS versi 18 *analysis results processed*

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa besarnya pengaruh work family konflik bernilai negatif sebesar 3.40% dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo. Hal ini mengartikan bahwa semakin kecil work family konflik yang dialami karyawan maka kepuasan kerja karyawan semakin besar. Human relation bernilai positif sebesar 5.71% dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo. Hal ini mengartikan

bahwa semakin besar human relation yang dialami karyawan maka kepuasan kerja karyawan semakin besar. Begitupun dengan variable Stres kerja bernilai negatif sebesar 5.27% dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo. Hal ini mengartikan bahwa semakin kecil stres kerja yang dialami karyawan maka kepuasan kerja karyawan semakin besar. Hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.248	3.149		.742
	Total_X1	-.340	.091	-.448	.3435
	Total_X2	.571	.177	.509	3.770
	Total_X3	-.527	.196	-.262	2.491

Sumber : Output Data SPSS, 18.0

Berdasarkan hasil table diatas dapat dilihat dan dijelaskan bahwa persamaan yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,248 - 0,340 X_1 + 0,571 X_2 - 0,527 X_3 + e$$

**Pembahasan**

Hipotesis pertama, *Work family konflik* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo. Karyawan yang mengalami konflik keluarga akan terasa malas dalam bekerja, kurang bergairah bahkan sulit menyelaraskan waktu

dan peran antara keluarga dan pekerjaan. Sejalan dengan hasil penelitian (Utama & Sintaasih, 2015) menyatakan pengaruh signifikan yang negatif pada variabel work-family conflict terhadap komitmen organisasional karyawan dan kepuasan kerja. *Work family conflicy* yang terjadi dapat

disebabkan peran ibu rumah tangga, peran sebagai seorang ibu yang anaknya ditiptikan di *day care*, konflik keluarga dengan pasangan, konflik keluarga dengan mertua, konflik keluarga dengan anak, tidak dapat melakukan pekerjaan memasak dikarenakan harus kerja masuk pagi, tidak dapat menjemput anak, tidak dapat makan bersama dikarenakan kerja lembur yang diwajibkan direksi. Hal inilah yang dapat menyebabkan kemunduran pencapaian target dalam bekerja. Jadi *Work family conflict* semakin tinggi terjadi maka kepuasan kerja karyawan akan semakin turun.

Hipotesis kedua, Human Relation berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, human relation yang ada di BPR Konvensional di Sidoarjo sangat baik. Hal ini didukung oleh penelitian Awaluddin, 2019 yang menyatakan human relation berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap etos kerja karyawan CV Jaya Artha Sejahtera. Semua karyawan diberi kesempatan untuk saling mengenali karyawan satu sama lain dengan kegiatan apel pagi dan doa bersama, variasi pekerjaan yang tinggi akan memunculkan kekompakan kerja tim yang hal ini dilakukan secara bersama sama baik tim marketing dalam mencapai target maupun tim kolektor dalam penagihan yang kesemuanya berorientasi pada peningkatan baki debit bank. Hubungan yang baik anatar karyawan, atasan dan kepada nasabah dapat dilihat dari kegiatan pelayanan yang dilakukan misalnya melayani nasabah maksimal 10 menit dengan harapan bekerja secara cekatan dan memberikan pelayanan prima. Jadi human relation karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo.

Hipotesis ketiga, Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo. Hasil analisis data menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo. Pada BPR Konvensional di Sidoarjo sangat terbiasa dengan kerja berdasarkan target, para marketing terkadang sudah melakukan upaya maksimal untuk mencapai peringkat lending kredit yang tinggi tetapi hasil dilapangan sangat sedikit, begitu juga bagian kolektor senantiasa melakukan penagihan tetapi debitur yang membayar masih dibawah baki debit

outstanding debitur yang ditentukan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian (Poniasih & Dewi, 2015) yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Rasa stres dalam bekerja sangat dirasakan akibat tuntutan pekerjaan, bahkan lingkungan fisik dan suasana kantor yang panas, bising, ruangan kantor yang tidak tertata dengan baik dapat membuat karyawan sangat stres dalam bekerja.

## Penutup Simpulan

1. Work family konflik bernilai negatif sebesar 3.40% dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo. Berbagai peran di keluarga dan pekerjaan yang pencapaiannya tidak selaran dapat mempengaruhi pencapaian target dan kepuasan dalam bekerja. Hal ini diselesaikan dengan koordinasi tiap hari antar tim dan direksi.
2. Human relation bernilai positif sebesar 5.71% dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo. variasi pekerjaan yang tinggi akan memunculkan kekompakan kerja tim yang hal ini dilakukan secara bersama sama baik tim marketing dalam mencapai target maupun tim kolektor dalam penagihan yang kesemuanya berorientasi kepada kepuasan kerja.
3. Stres kerja bernilai negatif sebesar 5.27% dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Konvensional di Sidoarjo. Karyawan BPR Konvensional di Sidoarjo senantiasa meminimalkan konflik yang terjadi dikeluarga yang disebabkan pengasuhan anak agar dapat bekerja dengan lebih baik, hubungan dengan rekan kerja selalu terjaga dengan bersama sama menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang ditentukan, lingkungan kerja yang nyaman, pengaturan meja yang rapi serta suhu ruangan yang tidak panas dapat meminimalkan stres kerja dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Agung, I. G., Krisna, G., & Rahyuda, A. G. (2016). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERJA DAN KEBUDAYAAN PROVINSI BALI Fakultas Ekonomi

- dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Komitmen organisasional adalah hubungan emosional individu terhadap organisasi serta individu memiliki keyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 6994–7021.
- Awaluddin, Muhammad Rifqi. 2019. Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja, dan Strategi Komunikasi terhadap kinerja karyawan CV Jaya Artha Sejahtera. Skripsi ini tidak dipublikasikan. Program study manajemen. Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Sidoarjo.
- Dewi, K. A. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(6), 3560–3588.
- Musadieg, E. C. P. S. M. Al, & Ruhana, I. (2014). PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 17(2), 85140.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227. <https://doi.org/10.15294/jdm.v5i2.3663>
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. A. S. K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 247170.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 63–73. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i1.6567>
- Retnaningrum, A. K., & Musadieg, M. Al. (2016). PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 36(1), 72–81.
- Utama, D. G. A. S., & Sintaasih, D. K. (2015). PENGARUH WORK - FAMILY CONFLICT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN TURNOVERINTENTION Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK PENDAH. 4(11), 3703–3734.
- wahyu eriyanto, A., Sunaryo, H., & khoiril ABS, M. (2018). Pengaruh Human Relation, Kondisi Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja (Studi Kasus pada Pengurus Koperasi Mahasiswa Ilham Ramadhan Universitas Islam Malang). *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 81–90. Retrieved from [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Widodo, B. H., & Susanti, F. (2017). Pengaruh Human Relation ( Hubungan Antar Manusia ), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan ( Studi Kasus Pada PT . Pelindo Teluk Bayur Padang ). 1–14.
- Yuliani, M. (2017). PENGARUH HUMAN RELATION DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI: STUDI PADA DINAS KOPERASI, USAHA KECIL MENENGAH DAN PERDAGANGAN KABUPATEN CIAM. *Ekonomilogi*, 4(April), 215–219.