

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV.SUARA HATI ELEKTRONIK LENENG PRAYA LOMBOK TENGAH

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Abdul Awwal

21901081079



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2023

ABSTRAK

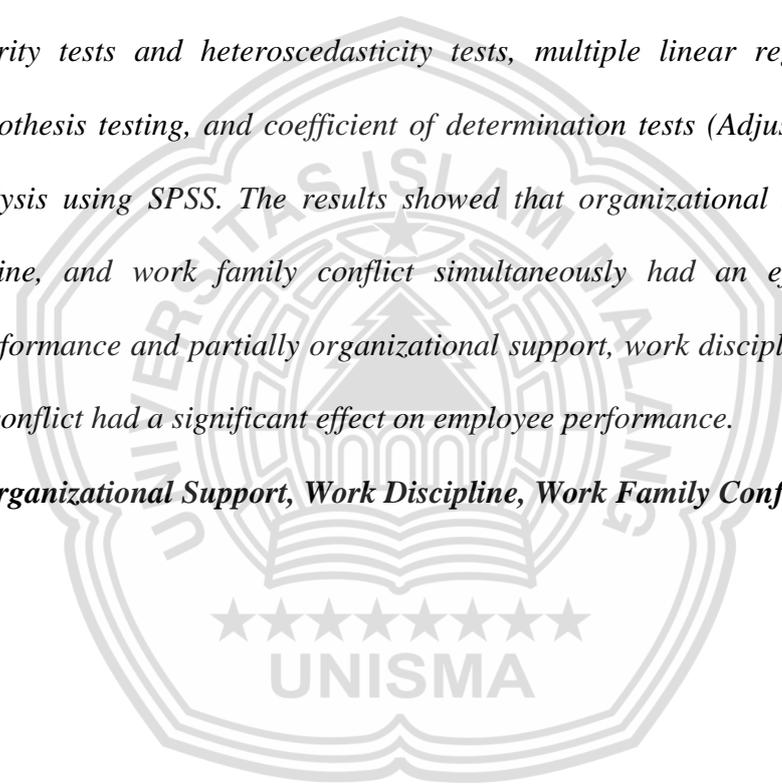
Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi, disiplin kerja, dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan di CV.Suara Hati Elektronik Leneng Praya, Lombok Tengah dan menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV.Suara Hati yang berjumlah 65 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan uji koefisien determinasi (*Adjusted r²*). Proses analisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi, disiplin kerja, dan konflik keluarga kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sebagian dukungan organisasi, disiplin kerja, dan konflik keluarga kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, *Work Family Conflict*

ABSTRACT

This research was conducted to determine and analyze the effect of organizational support, work discipline, and work family conflict on employee performance at CV.Suara Hati Elektronik Leneng Praya, Central Lombok and using saturated sampling technique. The number of samples used in this study were all employees of CV.Suara Hati, totaling 65 respondents. Data analysis methods used in this study were validity and reliability tests, normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination tests (Adjusted r²). Process analysis using SPSS. The results showed that organizational support, work discipline, and work family conflict simultaneously had an effect on employee performance and partially organizational support, work discipline, and work family conflict had a significant effect on employee performance.

Keywords: *Organizational Support, Work Discipline, Work Family Conflict*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi karena dapat menggerakkan sumber daya yang lainnya, dan sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Pentingnya peran sumber daya manusia, maka banyak sekali perusahaan yang berusaha memberikan Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja dari setiap individunya. Bekerja menjadi bagian dari perjalanan kehidupan yang tidak bisa dipisahkan dari manusia. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Untuk meningkatkan efektifitas dan efisien suatu organisasi maka diperlukan kinerja organisasi yang baik, oleh karena diperlukan karyawan dengan kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan itu sendiri dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dalam bekerja, efektifitas, dan kehadiran. Kinerja karyawan yang baik dan tinggi sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan guna untuk meningkatkan laba perusahaan.

CV.Suara Hati Elektronik Leneng Praya Lombok Tengah merupakan suatu badan usaha yang bergerak di bidang alat elektronik (kulkas, tv, setrika, kipas angin, mesin cuci serta alat elektronik lainnya). CV ini mempunyai visi menjadi badan usaha yang menyediakan alat elektronik rumah tangga yang memiliki kualitas baik dan bisa di andalkan khususnya di kabupaten lombok tengah. CV.Suara Hati Elektronik Leneng Praya Lombok Tengah memiliki anggota sejumlah 65 orang dengan pembagian sub bidang yang tertera pada data berikut:

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Anggota karyawan CV.Suara Hati

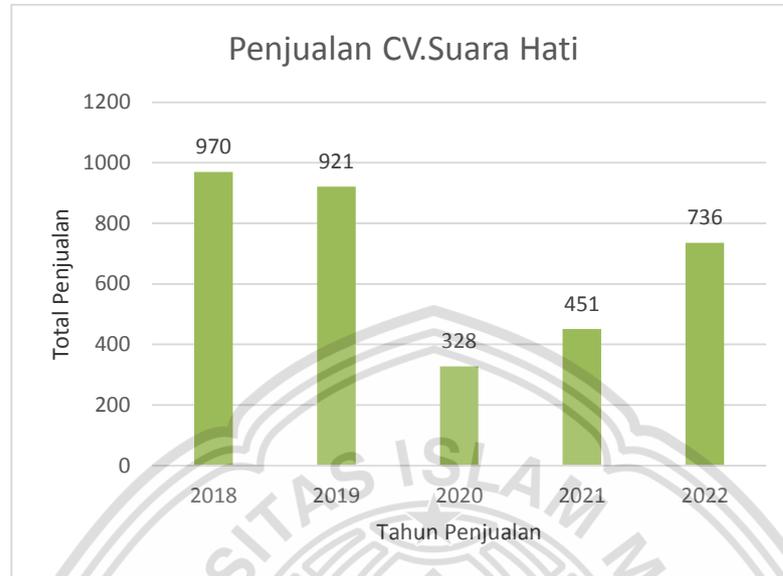
No	Jabatan	Jumlah Anggota
1.	Manajer Penjualan	3
2.	Supervisor	5
3.	Sales Executive	30
4.	Sales Coordinator	10
5.	Costumer Service	8
6.	Administrasi	9
	Jumlah	65

Sumber: Data Sekunder CV.Suara Hati

Dari tabel diatas dapat diketahui jumlah karyawan CV.Suara Hati yang akan diteliti berjumlah 65 karyawan. Adapun rinciannya yaitu Manajer penjualan yang berjumlah 3 orang, supervisor berjumlah 5 orang, Sales Executive beranggota 30 orang, Sales Coordinator berjumlah 10 orang, Costumer Service berjumlah 8 orang, dan administrasi berjumlah 9 orang. Sehingga total jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 65 orang.

Adapun data penjualan pada CV.Suara Hati antara lain sebagai berikut:

Gambar 1.1



Sumber: Data Sekunder CV.Suara Hati

Berdasarkan gambar diagram 1.1 penjualan diatas terdapat penurunan penjualan itu berarti terdapat penurunan kinerja di tahun 2020 pada CV.Suara Hati. Dimana sebelumnya pada tahun 2018 dan 2019 menjualannya cukup tinggi diatas 900, namun pada saat pandemi di akhir tahun 2019 tepatnya memasuki tahun 2020 terjadi penurunan drastis. Setelah pandemi di 2022 sudah mulai meningkat, namun tidak bisa kembali normal seperti di tahun 2018. Dengan adanya penurunan kualitas dan kuantitas kerja, baik dari segi dukungan organisasi, sikap karyawan yang kurang disiplin dengan pekerjaannya, kemudian *work family conflict* yang memiliki konflik ganda antara adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga.

Kinerja adalah suatu hasil dari jerih payah yang didapat oleh seseorang selama bekerja yang didasari oleh kualitas, pengalaman, dan memiliki tanggungjawab atas tugas-tugas yang diberikan. Menurut

Mangkunegara (2013:67) kinerja (*performance*) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah keseluruhan kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sebagai tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi kepada pegawainya (Anggraini et al., 2021). Kinerja itu sendiri dapat di definisikan sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kecakapan, pengalaman dan ketekunan serta waktu. Peningkatan kinerja karyawan itu sendiri tidak lepas dari dukungan organisasi, dimana dukungan organisasi pada pekerjaan karyawan akan membentuk persepsi karyawan yang disebut persepsi dukungan organisasi. Persepsi karyawan yang baik dengan adanya dukungan organisasi menimbulkan perasaan “hutang budi” bagi karyawan terhadap organisasi, membuat mereka merasa memiliki kewajiban untuk membayarnya.

Dukungan organisasi yang diberikan dapat berupa pemberian gaji dan tunjangan yang layak, menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan, pemberian fasilitas memadai sehingga tercipta kondisi kerja yang baik. Adanya dukungan organisasi dapat dilihat dari segi penghargaan yang diberikan, dukungan dari atasan, kondisi kerja, dan juga kesejahteraan karyawan. Dukungan organisasi merupakan bagaimana suatu organisasi mampu mengapresiasi kontribusi karyawan atas kemajuan organisasi serta perhatian yang diberikan terhadap karyawan atas kehidupan serta kebutuhannya (Untari et al., 2021). Adapun Tujuan dari organisasi

disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan juga latar belakang organisasi tersebut didirikan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai Target yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi diperlukan sebuah kinerja yang baik dari berbagai pihak dalam suatu organisasi termasuk para pegawainya.

Selain dukungan organisasi, faktor lainnya yang juga dipandang sebagai penentu kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sendiri merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku, yang berarti karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Menurut Sutrisno (2011:89) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini agar sesuai pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta juga jalannya rencana perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan melaksanakan tugas selanjutnya dengan baik dan benar. Faktor disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kenyataannya, faktor kedisiplinan merupakan faktor utama dan yang paling

penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Work family conflict*.

Menurut Susanto (2010), menyatakan bahwa *work family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun (*family*), dimana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal.. *Work family conflict* Muncul karena pekerjaan yang memiliki jam kerja tidak fleksibel, tidak teratur, jam kerja yang panjang, serta beban kerja yang tinggi stres pekerja yang dialami konflik personal ditempat kerja perjalanan dinas perubahan karir atau atasan organisasi yang tidak supportif dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tanggung jawab terhadap keluarga. Keadaan ini dapat mengganggu pikiran maupun mental karyawan. Dengan kata lain, tuntutan yang datang dari pekerja dan keluarga melebihi kapasitas yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan ketegangan.

Work family conflict sebagai bentuk konflik peran ganda dimana tuntutan pekerjaan dan keluarga secara mutlak tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya. atau sebaliknya. Di CV.Suara Hati sendiri atau tepatnya di lombok tengah kebanyakan anak-anak yang sudah lulus SMA tidak melanjutkan ke jenjang bangku perkuliahan sehingga mau tidak mau mereka harus mencari pekerjaan, dimana pemenuhan tuntutan peran agar tidak membebani dalam

keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dalam segi ekonomi keluarga. Adanya peran ganda tersebut mengakibatkan karyawan harus memilih untuk fokus pada pekerjaannya atau keluarga (Tariana dan Wibawa, 2016). Biasanya *work family conflict* dialami oleh orang dewasa atau orang yang sudah menikah, di CV.Suara Hati itu sendiri mayoritas karyawan merupakan orang dewasa dan ada juga yang sudah berkeluarga.

Ahmad dalam umi (2015) mengungkapkan bahwa konflik antara pekerjaan keluarga (*work family conflict*) ternyata secara langsung berhubungan negatif terhadap kinerja. Artinya menandakan bahwa semakin besar konflik antara pekerja dan keluarga yang dialami oleh karyawan maka akan mengakibatkan kinerja yang dialami oleh karyawan menurun. Beberapa peneliti terdahulu mengatakan *work family conflict* dapat berpengaruh pada stres kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh indriyani dalam Reni & I Gde (2018) yang mengatakan “semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga, maka semakin tinggi stres kerja.

Berdasarkan penelitin yang dilakukan Fadhilah (2020) Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari’ah Lantabur Tebuireng Jombang, variabel yang digunakan peneliti. Berdasarkan hasil analis dan pembahsan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwasanya tidak terdapat pengaruh dan signifikan secara simultan antara *work family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

Maka dari latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dalam bentuk tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Di CV.Suara Hati Elektronik Leneng Praya Lombok Tengah”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah dukungan organisasi, disiplin kerja, dan *work family conflict* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah dukungan organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah *work family conflict* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi, disiplin kerja, dan *work family conflict* secara simultan terhadap kinerja karyawan?

- b. Untuk menguji dan menganalisis dukungan organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
- c. Untuk menguji dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
- d. Untuk menguji dan menganalisis *work family conflict* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi peneliti selanjutnya mengenai Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama bagi peneliti dengan objek penelitian yang sama.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan evaluasi tentang Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV.Suara Hati Elektronik Leneng Praya Lombok Tengah.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Dan *Work Family Conflict* secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV.Suara Hati. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, dan *Work Family Conflict* dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.
- b. Variabel Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV.Suara Hati. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Dukungan Organisasi yang diperoleh karyawan maka akan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan dan secara tidak langsung karyawan akan merasa dihargai dan menimbulkan rasa senang sehingga kinerja karyawanpun akan lebih maksimal.
- c. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di CV.Suara Hati. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Disiplin Kerja tentunya terdapat peraturan yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam bekerja, sehingga pada saat karyawan bekerja, pekerjaannyapun akan lebih tertata dan tertib.
- d. Variabel *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV.Suara Hati. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya

Work Family Conflict tentunya dipandang sebagai dampak negatif bagi kebanyakan orang. Walaupun terdapat konflik karyawan dengan terjadinya ketidak seimbangan antara pekerjaan dan peran didalam keluarga namun karyawan CV.Suara Hati tetap bekerja dengan baik.

5.2 Saran

Terdapat beberapa saran yang diberikan berdasarkan hasil temuan penelitian yang dilakukan pada Karyawan CV.Suara Hati, beberapa diantaranya adalah :

1. Pada variabel dukungan Organisasi memiliki rata-rata distribusi frekuensi cukup baik yaitu 3,89. Disarankan mempertahankan atau meningkatkan dukungan organisasi bisa berupa penambahan pasilitas yang ada, guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga kinerja dari para karyawan.
2. Pada variabel disiplin Kerja memiliki rata-rata distribusi frekuensi yang sangat baik yaitu 4,04. Disarankan agar disiplin kerja atau peraturan kerja yang ada di CV.Suara Hati agar dipertahankan.
3. Pada variabel *work family conflict* memiliki rata-rata distribusi frekuensi yaitu 3,12. Disarankan bahwa walaupun terdapat konflik karyawan meskipun terjadi ketidak seimbangan antara pekerjaan dan peran didalam keluarga namun karyawan tetap bekerja dengan baik.
4. Disarankan bagi peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang sama perlu dipertimbangkan untuk faktor-faktor lain diluar Dukungan Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan *Work Family Conflict* (X3).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Hilmy Mubassyr, N. H. (2014). Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan Tahun 7. No 3. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional Di Rsud Bhakti Surabaya.
- Anggraini, A., Tridayanti, H., & Damayanti, E. (2021). The Influence of Work Environment and Perceived Organizational Support on the Employee Performance of PT Y in Surabaya with Employee Engagement as an Intervening Variable. *Jurnal Ekonomi*, 21(1), 35–51. <https://doi.org/10.29138/je.v21i1.132>
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Revisi Ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Baliartati, Beta Oki (2016) Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas trisakti *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* Vol. 9 No. 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti.
- Bellavia, G.M., & Frone, M.R. (2005). Work-Family Conflict. Dalam Barling, J., Kelloway, F. Kelvin, & Frone, Michael R (Eds). *Handbook of Work Stress* (pp. 113-147). California: Sage Publications Inc.
- Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H., (2009), *An Investigation Into The Inter-Relationships Of Work Family Conflict, Family Work Conflict And Work Satisfaction*”, *Journal Of Managerial Issues*, 13(3), 376-390.
- Darti, D., & Kusuma, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Madeline Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 1183–1194. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2486>
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fadhilah, U. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari’ah Lantabur Tebuireng Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 351–369. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i3.166>
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*

- 19, Edisi Kelima. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Harini, S., Sudarijati, Kartiwi, N.,(2018).Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping.International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR), Vol.03Issue 10.
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Melayu S.P 2017. Manajemen sumber daya manusia, Cet. Delapan Belas. Remaja Rosdakarya.
- Hendari, N., & Mazni, A. (2022). Disiplin Kerja dan Dukungan Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II, September*.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Julianti, B. (2022). Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate*, 1(1), 14–22. <https://doi.org/10.36085/pbc.v1i1.3009>
- Lestari, M., & Seprini. (2020). Pengaruh Remunerasi Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Upk Mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. *The Authors*, 3, 1–4.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mujibburahman, E. A., Hidayati, T., & AS, D. L. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Keadilan Organisasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://journalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/40>
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 120–127.
- Novitasari, M. R., & Winarsih, T. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, 1(1), 12–23. <http://ejurnal.stieyapan.ac.id/index.php/SAMBA/article/view/96>
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Savitri, N. K., & Komalasari, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan The Santai Umalas-Bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 16(2), 14–33.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Managemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanto. (2010). Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Kepuasan.Asset, 75-85.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Penerbit Alfabeta . (2012). *Metode penelitian bisnis*. Cetakan ke Enam Belas. Bandung : Penerbit Alphabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tariana, I.W.A., dan I.M.A. Wibawa. 2016. PERAN Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Turnover Intention Pada Karyawan Wanita. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(9):5448-5461
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 1Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya*, 10(2021), 219–232. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694>
- Untari, N. M. R., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan. *Jurnal EMAS* 2(3), 1-9 <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1812>
- Wijaya, N., & Ie, M. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Pada Mcdonald Di Jakarta Barat: Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(1), 196–203. <http://dx.doi.org/10.24912/jmk.v3i1.1105>
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.