



Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak

Wahyu Indah Mursalini
Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin
wahyuindah771@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the factors that influence job satisfaction of employees of PT. Rural Bank (BPR) X Koto Singkarak). The research population is the employees of PT. People's Educational Banks (BPR) totaling 31 respondents. The sampling technique is total sampling. So that the sample in this study were 31 respondents. The research method uses multiple regression analysis. Hypothesis test using t test and f test. Based on the results of data analysis, the factors that influence job satisfaction of employees of PT. Rural Bank (BPR) X Koto Singkarak is a conflict of roles and work authority. Conflict of roles and work authority individually has a significant effect on employee job satisfaction. Together, the conflict of roles and work authority has a significant effect on job satisfaction of employees of PT. Rural Bank (BPR) X Koto Singkarak.

Keywords: *role conflict, job authority, job satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak). Populasi penelitian adalah karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang berjumlah 31 responden. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 31 responden. Metode penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Uji hipotesis menggunakan Uji t dan uji f. Berdasarkan hasil analisis data maka faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak adalah konflik peran dan wewenang kerja. Konflik peran dan wewenang kerja secara individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara bersama-sama konflik peran dan wewenang kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak.

Kata kunci : *konflik, wewenang, kepuasan kerja*

© 2021 Jurnal Pustaka Manajemen

1. Pendahuluan

Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas yang memiliki kemampuan dan keterampilan sebagai keunggulan kompetitif perusahaan. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak suatu organisasi dan merupakan modal utama dalam menjalankan fungsi manajemen yaitu, merencanakan, mengorganisir,

mengarahkan, serta menggerakkan sumber daya yang terdapat dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, peran SDM sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Septiani, 2016).

Karyawan atau tenaga kerja adalah sumber daya yang memiliki peranan cukup penting kehadirannya dalam kegiatan perusahaan (Mursalini, 2017). Penggunaan sumber daya manusia yang berkualitas

tinggi maka perusahaan akan mampu berperan dalam menghadapi tantangan global, karena sumberdaya manusia mempunyai pengaruh besar bagi aspek-aspek atau bidang lainnya dalam kemajuan perusahaan, sehingga dengan menggali keahlian yang dimiliki para karyawan perusahaan akan dapat mengetahui konflik peran yang biasa terjadi pada karyawan.

Bank Perkreditan Rakyat merupakan salah satu Bank di Indonesia yang hadir dan tumbuh sebagai bank yang mampu idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani yang melandasi kegiatan operasinya. Salah satu misi Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yaitu untuk mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang beresinambungan dengan cara selalu berupaya untuk memastikan memberikan pelayanan dan keamanan bagi nasabah agar bisa mendapatkan nilai lebih dari sekedar kepuasan nasabah yang mereka dapatkan sampai di luar ruangan BPR. Sehingga kualitas pelayanan dan inovasi yang diberikan oleh BPR merupakan andalan mereka dalam memenangkan hati nasabah ditengah persaingan yang begitu kompetitif dalam dunia perbankan saat ini, yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku konsumen yang nantinya juga berdampak terhadap meningkatkan laba perusahaan sehingga pendanaan internal perusahaan (Indah & Yadewani, 2020). Bagaimanapun juga, setiap perusahaan pasti mengharapkan laba yang maksimal dari kegiatan yang di lakukannya (Mursalini, 2017).

PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak merupakan salah satu bank yang beroperasi di Singkarak dengan kegiatan utama yang dilakukan adalah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito yang kemudian menyalurkannya dalam bentuk Kredit. PT. BPR X Singkarak mempunyai cara yang bagus dalam menarik minat nasabah untuk meminjam kredit modal kerja dan mengutamakan perasaan dalam penilaian kelayakan kredit yang dibutuhkan.

Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Konflik cenderung makin berkembang ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan peran social sebagai tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Wewenang merupakan dasar untuk bertindak, berbuat, dan melakukan kegiatan dalam suatu perusahaan. Tanpa wewenang orang-orang dalam perusahaan tidak dapat berbuat apa-apa. Dalam *authority* (wewenang) selalu terdapat *power* (kekuasaan) *and rights* (hak), tetapi dalam *power* (kekuasaan) belum tertentu terdapat *authority* (wewenang) *and rights* (hak).

Secara umum Wewenang adalah Kekuasaan menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi dan secara umum tugas di definisikan

sebagai kewajiban atau suatu pekerjaan yang harus dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya menjadi sesuatu yang harus dilakukan bagi seorang individu dalam suatu pekerjaannya, mungkin saja dalam aktifitas nya juga (Mulyani, 2019).

Kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya karena kepuasan mencerminkan persepsi karyawan tentang pekerjaan (Yadewani & Wijaya, 2019).

Adapun fenomena masalah yang terjadi yaitu konflik peran dan wewenang pekerjaan dikaitkan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan peran setiap individu dalam suatu organisasi itu sering terjadi konflik, dari masalah kecil hingga masalah besar, masalah dengan teman kerja maupun dengan atasan. Masalah yang terjadi pertama dari lingkungan dalam kantor yaitu tentang perbedaan pendapat sesama rekan kerja, salah mengambil keputusan dan masalah dari lingkungan luar kantor yaitu terjadi perdebatan dengan pihak luar seperti masyarakat dan lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik peran dan wewenang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Perasaan senang atau tidak senang (*favorable andun favorable*) seseorang berkenaan dengan pekerjaannya (Indra, 2017). Selain itu kepuasan kerja Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Arfimasri, 2019).

Ada beberapa cara yang bisa dipakai untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan (Afrizal, 2014), yaitu; menjadi pendengar yang baik, prioritaskan kesehatan, reward sangat perlu, berikan tantangan. Sedangkan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Andreani, 2019), antara lain; faktor individu, faktor intrinsik pekerjaan, gaji dan fasilitas, pengawasan/penyelia, rekan kerja dan sosial, kondisi kerja.

Teori kepuasan kerja didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan, bahkan orang akan merasa puas atau tidak tergantung ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi tertentu dengan indikator (Indra, 2017):

- Menyenangi pekerjaannya
- Mencintai pekerjaannya
- Moral kerja positif
- Disiplin kerja
- Prestasi kerja

Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan menggunakan beberapa pendekatan, yaitu *Single Global Rating Method (SGRM)* yang mengukursikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya, dan *Summation Score Method (SCM)* yang mengukur tentang pengenalan tugas kerja dan beban kerja, lingkungan kerja, hubungan supervisi, kesempatan promosi karier, dan hubungan dengan relasi kerja.

Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya (Kusumawardani, 2014). Sedangkan konflik peran merupakan hasil dari tidak konsistennya harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi seseorang dengan adanya perbedaan antara tuntutan peran dan kebutuhan, serta nilai-nilai individu dan sebagainya (Anissa, 2017).

Ada tiga faktor yang dapat dianggap sebagai sebab atau sumber dari konflik (Andreani, 2019), yaitu :

- Komunikasi Sumber komunikasi direpresentasikan sebagai kekuatan-kekuatan yang bertentangan yang bisa muncul dari kesulitan-kesulitan semantik, salah pengertian dan gumuruhnya suara-suara lain dalam media komunikasi.
- Struktur Semakin besar sebuah kelompok dan semakin terspesialisasinya kegiatan-kegiatan, makin besar pula kemungkinan terjadinya konflik.
- Variabel-variabel pribadi dalam konteks ini adalah faktor-faktor pribadi, termasuk sistem nilai individual yang dimiliki oleh setiap orang dan karakteristik-karakteristik kepribadian yang bertanggung jawab terhadap terjadinya penyimpangan dan perbedaan-perbedaan.

Konflik dapat dikelompokkan dalam dua unsur (Andreani, 2019), yaitu:

- Konflik antar individu dengan dirinya sendiri
- Konflik antar individu dengan lingkungan organisasi.

Berikut adalah indikator konflik peran (Andreani, 2019), sebagai berikut:

- Sumber Daya Manusia

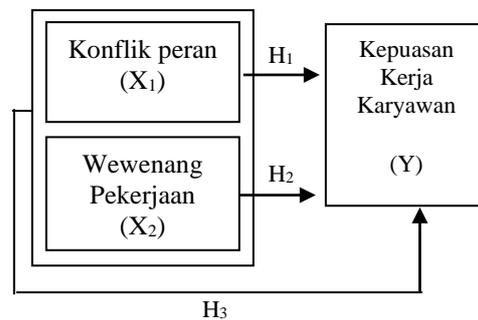
- Mengesampingkan Aturan
- Kegiatan yang Tidak Perlu
- Arahan yang Tidak Jelas

Wewenang (*authority*) merupakan dasar untuk bertindak, berbuat, dan melakukan kegiatan/ atau aktivitas dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2007). Proses yang diikuti oleh seseorang manajemen dalam pembagian kerja yang dipikulkan kepadanya, sehingga dia melakukan bagian kerja itu hanya karena penempatan organisasi yang unik, dapat mengerjakan dengan efektif, sehingga dia dapat memperoleh orang lain untuk membantu pekerjaan yang tidak dapat dia kerjakan (Hermawan, 2019). Pembagian wewenang terbagi atas (Badu, 2013):

- Line Authority* (wewenang lini)
- Staff Authority* (wewenang staff)
- Fungsional Authority* (wewenang fungsional)

Persamaan tanggungjawab dan wewenang secara teoritik adalah baik, namun sukar dicapai. Ada yang berpendapat bahwa dalam jangka panjang, wewenang dan tanggungjawab adalah sama dengan indikator wewenang pekerjaan (Andreani, 2019) :

- Tugas
- Kekuasaan
- Taat Pada Peraturan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Diduga konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak.
- H₂: Diduga wewenang pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak.
- H₃: Diduga konflik peran dan wewenang pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak Jl. Utama Koto Sani, Sumani, X Koto Singkarak, Solok, Sumatera Barat 27356. PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) juga memiliki cabang yang berada di Jl. Raya Solok – Padang, Selayo, Kec. Kubung, Solok, Sumatera Barat 27315.

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada didalam PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak dan PT Bank Perkreditan Rakyat Cabang Selayo yang berjumlah 31 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi dengan ketentuan jika jumlah sampel di bawah 100 orang (Arikunto, 2013). Jadi sampel penelitian ini adalah 31 orang.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Konflik Peran (X_1)

Nilai validasi untuk masing-masing butir pernyataan variabel konflik peran (X_1) memiliki nilai signifikansi berada dibawah 0,05 dan memperoleh nilai $r_{hitung} > 0,361$. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel(n-2)}$ dimana $r_{tabel(28)}$ sebesar 0,361. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Wewenang Pekerjaan (X_2)

Nilai validasi untuk masing-masing butir pernyataan variabel wewenang pekerjaan (X_2) memiliki nilai signifikansi berada dibawah 0,05 dan memperoleh nilai $r_{hitung} > 0,361$. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel(n-2)}$ dimana $r_{tabel(28)}$ sebesar 0,361. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Nilai validasi untuk masing-masing butir pernyataan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi berada dibawah 0,05 dan memperoleh nilai $r_{hitung} > 0,361$. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel(n-2)}$ dimana $r_{tabel(28)}$ sebesar 0,361. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Setelah instrument-instrument pada variabel Konflik Peran (X_1), Wewenang Pekerjaan (X_2) dan Kepuasan Kerja karyawan (Y) dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas (kehandalan). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $> 0,60$.

a) Reliabilitas Konflik Peran

Uji Reliabilitas Konflik Peran (X_1)

Cronbach's Alpha 0,790 $> 0,60$. Dengan demikian variabel konflik peran (X_1) dikatakan reliabel.

b) Reliabilitas Wewenang Pekerjaan

Uji Reliabilitas Wewenang Pekerjaan (X_2)

Cronbach's Alpha 0,795 $> 0,60$. Dengan demikian variabel wewenang pekerjaan (X_2) dikatakan reliabel.

c) Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha 0,835 $> 0,60$. Dengan demikian variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan dari analisis yang telah dilakukan maka diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 17,961 - 0,157X_1 + 0,568X_2$ yang artinya bahwa variabel konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan variabel wewenang pekerjaan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Determinasi R^2

Nilai determinasi ditentukan dengan R square sebesar 0,636 atau 63,6 %. Hal ini berarti tingginya persentase variabel independen yaitu konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan. Dan masih banyak faktor-faktor lain selain konflik peran dan wewenang pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan persentase 36,4 %.

Pengaruh Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima dan disimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai t_{hitung} adalah $|2,182| > t_{tabel} 1,70113$ dan nilai signifikan $0,038 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara konflik peran dengan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Wewenang Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima dan disimpulkan bahwa wewenang pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai t_{hitung} adalah $5,217 > t_{tabel} 1,70113$ dan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah antara wewenang terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa konflik

peran dan wewenang pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan f_{hitung} adalah $24,476 > f_{tabel}$ 2,95 dan nilai signifikan $0,000 < \alpha$ 0,05. Hal ini berarti konflik peran dan wewenang pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (hipotesis 3 diterima).

4. Kesimpulan

Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan kontribusi konflik peran yang secara langsung dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Begitu juga dengan wewenang pekerjaan yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga, konflik peran dan wewenang pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan sebagai berikut:

- Konflik peran karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak dapat dikurangi dengan memberikan arahan atau perintah yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak.
- Wewenang pekerjaan karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak harus sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga lebih efisien dan efektif bagi PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak.
- Penelitian ini diharapkan dapat menambah periode pengamatan serta variabel yang digunakan agar diperoleh hasil yang optimal seperti stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Daftar Rujukan

- Afrizal, P. R., Musadieg, M. Al, & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB)*, 8(1).
- Andreani, S. (2019). *Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera*.
- Anissa, A. (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan PDAM WAY Rilau Bandar Lampung*.
- Arfimasri. (2019). Jurnal manajemen dan kewirausahaan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 38, 1–5.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Badu, S. Q. (2013). *Cakrawala Perubahan* (H. Malik, B. Amin, L. A. R. Laliyo, & W. Ridwan (eds.); 1st ed.).
- Harnadi. (2015). *Pengaruh Konflik Peran Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengrajin Batik Berkah Lestari Di Desa Giriloyo Wukirsari Imogiri Bantul*. PGRI Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT Bumi Aksara.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.2235>
- Hermawan, T. (2013). Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 155–160.
- Indah, W., & Yadewani, D. (2020). *Pengaruh Layanan Langsung Terhadap Minat Nasabah Menabung Di Pt . Bprs Barakah Nawaitul Ikhlas The Influence Of Direct Service On Customers Interesting To Save Money On Pt . Srb Barakah Nawaitul Ikhlas*. 8, 330–337.
- Indra, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (1st ed.). Indonesia Pustaka.
- Kusumawardani, T. D., Suprayitno, & Utami, S. S. (2014). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Pekerjaan Berlebih terhadap Kinerja Karyawan PT Air Mancur di Wonogiri. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 14(2), 230–241.
- Mulyani, P. (2019). Pengaruh Pembagian Kerja, Wewenang dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen. *Jurnal SDM*, 1–11.
- Mursalini, W. I. (2017). Pertumbuhan Penjualan Dan Laba Usaha Kerupuk Di Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok Sumbar. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 9(2), 46–54.
- Revi Sesario. (2016). Pengaruh Konflik Peran Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel Santika Potianak. *Equator Journal Management and Entrepreneurship*, 4.
- Septiani, K. A. (2016). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Wanita*.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D (Bandung:Alfabeta, 2008)*, hlm 6. 54. Alfabeta.
- Yadewani, D., & Wijaya, R. (2019). The relationship between reward, work discipline, motivation and employee job satisfaction among employees of inews tv padang, indonesia. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue 9). <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1109.0982S919>