

# Journal of Economics and Business Aseanomics

Journal homepage <http://academicjournal.yarsi.ac.id/jeba>

## Pengaruh *Work family conflict*, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Edi Komara<sup>1</sup>, Rafika Rizkiyana Azzahra<sup>2</sup> .

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen: STIE Indonesia Banking School

### Article

#### Information

*History of article:*

Received: 2021-11-26

Accepted: 2021-12-29

*Keywords:*

*Work family conflict*,  
Compensation, Career  
Development, Job  
Satisfaction,  
Performance

### Abstract

*This research entitled The Effect of Work family conflict, Compensation, and Career Development on Performance through Employee Job Satisfaction on permanent employees of PT Bank X Menteng Main Branch Office. The purpose of this study was to determine whether work family conflict, non-financial compensation, and career development affect performance through employee job satisfaction at Bank X Menteng. Hypothesis testing in this study used the Structural Equation Modeling (SEM) method using the SmartPLS 3.0 software, the data collection technique in this study used a questionnaire in the form of a google form, and the number of respondents in this study were 62 permanent employees of Bank X Menteng using the saturated sampling formula. The results showed that work family conflict had a positive and insignificant effect, non-financial compensation and career development had a positive and significant effect on job satisfaction, work family conflict had a positive and insignificant effect on performance, non-financial compensation had a negative and insignificant effect on performance, career development. positive and insignificant effect on performance, job satisfaction has a positive and significant effect on performance, work family conflict has a positive and insignificant effect on performance through job satisfaction, non- financial compensation has a positive and insignificant effect on performance through job satisfaction, and career development has a positive effect and significant to performance through job satisfaction.*

*Kata kunci:*

*Work family conflict*,  
Kompensasi Non  
Finansial,  
Pengembangan  
Karir, Kepuasan  
Kerja, Kinerja.

JEL Classification:

M10

### Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh *Work family conflict*, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan tetap PT Bank X Kantor Cabang Utama Menteng. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *work family conflict*, kompensasi non finansial, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bank X KC Menteng. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan bantuan *software SmartPLS 3.0*, teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk googleform, dan jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 62 karyawan tetap Bank KC Menteng dengan menggunakan rumus sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan *work family conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan, kompensasi non finansial dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *work family conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, kompensasi non finansial berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, *work family conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, kompensasi non finansial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

## 1. Pendahuluan

Perbankan merupakan badan usaha yang digerakkan oleh sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan yang didasarkan oleh kepercayaan. Perbankan sebagai lembaga kepercayaan harus mengikuti perkembangan era digital agar dapat mendorong perubahan di sektor keuangan karena perbankan tidak hanya bertanggung jawab sebagai penghimpun dana, namun juga sebagai alat pembayaran yang memberikan produk dan jasa-jasa perbankan untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Pesatnya perkembangan industri perbankan ini membuat persaingan antar bank semakin meningkat agar bank mampu berkompetisi dan menghadapi tantangan-tantangan di industri perbankan. Sehingga untuk dapat memberikan pelayanan yang prima dan memberikan kenyamanan kepada nasabah dalam bertransaksi, perbankan dituntut untuk selalu meningkatkan pelayanannya. Dengan demikian, perbankan membutuhkan tenaga kerja dan kerja sama yang baik untuk mencapai visi dan misi perbankan itu sendiri.

Salah satu kunci kesuksesan perusahaan adalah sumber daya manusia perusahaan di mana dalam hal ini berarti perbankan harus memiliki sumber daya manusia yang terampil dan kompeten. Mengelola karyawan adalah salah satu tanggung jawab suatu perusahaan. Perusahaan harus mampu menunjang kinerja karyawan karena hasil kinerja karyawan diperoleh dari kualitas dan kuantitas karyawan. Kinerja adalah perilaku karyawan dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditentukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja merupakan hasil kerja dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Hamdiyah *et al.*, 2016).

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, apabila kepuasan kerja karyawan tinggi maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik pula. Dengan kata lain, kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional di mana karyawan melakukan penilaian terhadap apakah pekerjaannya menyenangkan atau tidak (Sinaga & Wahyanti, 2019). Pada dasarnya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja disebabkan karena beberapa faktor yang berhubungan dengan jenis pekerjaan, rekan kerja, lingkungan kerja, kesesuaian gaji dan upah, peluang promosi, gaya kepemimpinan, dan keadilan yang dapat dirasakan (Sunarta, 2019).

Adapun faktor lain yang menjadi pendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan secara emosional adalah *work family conflict* di mana konflik ini dapat dialami oleh karyawan wanita maupun pria. *Work family conflict* terjadi ketika karyawan menjalankan salah satu perannya hal itu justru menyulitkan partisipasinya dalam peran lain yang menyebabkan ketidakseimbangan antara peran yang dijalani (Mustofa, 2019). *Work family conflict* akan menurunkan kinerja apabila karyawan memiliki pikiran yang negatif terhadap pekerjaannya. Namun apabila karyawan memiliki pikiran yang positif, bahagia, dan senang terhadap pekerjaannya maka karyawan akan memberikan kinerja dan citra yang baik bagi perusahaan.

Selain *work family conflict*, ada faktor lain yang menjadi salah satu bentuk kepuasan kerja karyawan, faktor tersebut adalah kompensasi. Umumnya fungsi kepuasan kerja adalah memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial, kompensasi diberikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Kompensasi memiliki manfaat di mana manfaat diberikan sebagai penghargaan yang dapat meningkatkan kualitas diri dan pekerjaan karyawan (Indriyani & Heruwasto, 2017). Selain itu, pemberian kompensasi kepada karyawan harus wajar dan adil agar dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan (Saman, 2020).

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi hasil kerja terbaik. Oleh karena itu, pengembangan karir memegang peranan penting dalam mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan atau kualitas pekerjaannya. Perusahaan harus memperhatikan pengembangan karir setiap karyawan dengan baik agar karyawan memiliki kemampuan yang lebih dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya. Pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja untuk mencapai karir yang diinginkan (Wahyuni *et al.*, 2014). Apabila perencanaan pengembangan karir karyawan di suatu perusahaan jelas, karyawan akan termotivasi dan merasa memiliki kepedulian yang tinggi serta bertanggung jawab sepenuh hati terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, dengan begitu karyawan akan meningkatkan kinerjanya karena karyawan percaya bahwa kerja

kerasnya akan dihargai.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis melihat ada kesenjangan penelitian yang berbeda antara penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afrilia & Utami (2018) dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abadiyah & Purwanto (2016) serta penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari (2015) sehingga penulis tertarik melakukan penelitian terkait “Pengaruh *Work family conflict*, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan”. Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada selueuh karyawan tetap BNI KCU Menteng. Tujuan pada penelitian ini adalah.

1. Mengetahui apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank X Menteng.
2. Mengetahui apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan Bank X Menteng.
3. Mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank X Menteng.
4. Mengetahui apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerjakaryawan Bank X Menteng.
5. Mengetahui apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank X Menteng.
6. Mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerjakaryawan Bank X Menteng.
7. Mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank X Menteng.
8. Mengetahui apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja melaluikepuasan kerja karyawan Bank X Menteng.
9. Mengetahui apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja melaluikepuasan kerja karyawan Bank X Menteng.
10. Mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja melaluikepuasan kerja karyawan Bank X Menteng.

## 2. Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

### 2.1. *Work family conflict*

*Work Family Conflict* menurut Greenhouse & Boutbell (1985) dalam Sihite & Arianto (2018) mendefinisikan bahwa *Work Family Conflict* merupakan konseskuensi dari tuntutan peran yang tidak konsisten baik peran dalam keluarga maupun peran dalam pekerjaan. Pada dasarnya *Work family conflict* mengacu pada waktu, energi, dan peran yang menuntut pekerjaan atau keluarga di mana tuntutan kerja berkaitan dengan tekanan yang berasal dari beban dan waktu kerja yang berlebihan. Sementara tekanan dari keluarga berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani pekerjaan rumah atau tugas rumah tangga (Mutia, 2020). Oleh karena itu, *Work Family Conflict* dapat mengakibatkan sulitnya keseimbangan antara kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan keluarga yang mengakibatkan individu tidak dapat menjalankan tugasnya secara optimal sebagai karyawan dan sebagai anggota keluarga (Hidayati, 2015).

Menurut Astari & Sudibya (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *work family conflict* adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan waktu pekerjaan membuat saya kesulitan mengurus rumah tangga.
2. Tuntutan waktu pekerjaan membuat saya kesulitan mengurus keluarga.
3. Tuntutan waktu pekerjaan membuat saya kesulitan mengurus tanggung jawab pribadi.
4. Sesuatu yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat dilakukan karena tuntutan dari pekerjaan.
5. Pekerjaan saya menimbulkan stress yang membawa kesulitan untuk memenuhi kewajiban aktivitas keluarga.
6. Berkaitan dengan kewajiban terhadap pekerjaan, saya ingin mengubah rencana untuk beraktivitas bersama keluarga.
7. Tuntutan pekerjaan membuat saya kesulitan untuk bersantai dengan keluarga di rumah.

## 2.2. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan secara langsung maupun tidak langsung berupa pendapatan materi maupun non materi sebagai timbal balik atas jasa dan kontribusi karyawan kepada perusahaan (Tarigan, 2018). Kompensasi merupakan komponen yang penting karena merupakan kebijakan perusahaan yang berhubungan langsung dengan peningkatan semangat kerja karyawan (Rahayu & Riana, 2017). Sebagaimana yang dijelaskan oleh Heryenzus & Laia (2018) komponen kompensasi dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Kompensasi finansial langsung berupa gaji dan upah, bayaran prestasi, bayaran insentif, dan bayaran tertanggung.
2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa program proteksi, bayaran di luar jam kerja, serta fasilitas yang disediakan perusahaan seperti kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.
3. Kompensasi non finansial berupa pekerjaan itu sendiri di mana karyawan menerima tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya. Selain itu, kompensasi non finansial juga berupa lingkungan kerja yang nyaman seperti kebijakan yang sehat, supervisor yang kompeten, dan rekan kerja yang menyenangkan.

## 2.3. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan tidak dalam bentuk uang melainkan kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan, Rivai (2004:362) dalam (Irawan et al., 2014). Kompensasi non finansial mencakup kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan fisik pekerjaan tersebut (Mardiyanti et al., 2018). Kompensasi non finansial juga termasuk penyediaan program pelayanan untuk karyawan yang ingin menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang kondusif seperti program pariwisata, penyediaan fasilitas seperti kantin atau kafeteria, menyediakan tempat ibadah, sekaligus tempat untuk berolahraga, dan lain sebagainya (Purba et al., 2018). Menurut Gunawan (2015) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi non finansial adalah sebagai berikut:

1. Karyawan merasa pekerjaannya saat ini memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki.
2. Karyawan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya karena wewenang dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.
3. Karyawan merasa suasana dan lingkungan kerjanya saat ini sangat nyaman dan membuat semangat dalam bekerja.
4. Karyawan merasa kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah baik bagi karyawan.
5. Karyawan merasa fasilitas seperti kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, serta lingkungan di perusahaan sangat mendukung dan memdai.

## 2.4. Pengembangan Karir

Pengembangan karir seperti pelatihan atau pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Jika kinerja karyawan meningkat maka karyawan tersebut akan dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi (Amoi et al., 2019). Pada dasarnya pengembangan karir bertujuan membantu karyawan focus pada masa depan perusahaan dan memberikan karyawan pembelajaran yang berkelanjutan (Mulyati & Utami, 2019). Selain itu, pengembangan karir juga dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan serta membangun kepuasan karyawan yang lebih tinggi (Onibala et al, 2017). Menurut Sinaga & Wahyanti (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan yang karyawan miliki berpengaruh dalam pengembangan karir di perusahaan.
2. Karyawan memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Perusahaan selalu memberikan pelatihan-pelatihan rutin kepada karyawannya.
4. Pelatihan yang diberikan perusahaan membuat karyawan menambah keahlian sehingga dapat membantu

karyawan dalam bekerja.

5. Karyawan memiliki pengalaman kerja yang mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaannya.
6. Karyawan memiliki pengetahuan yang luas untuk pengembangan karir dan pekerjaannya.
7. Karyawan memiliki pengetahuan yang luas untuk pengembangan karir dan pekerjaannya.

## 2.5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaannya di suatu organisasi. Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kebutuhan dan pemenuhan keinginan di mana pada dasarnya hal ini bergantung pada kehidupan yang ingin dicapai seseorang. Kepuasan kerja juga merupakan ukuran seberapa puas karyawan dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya (Rosmaini & Tanjung, 2019). Gaji, gaya kepemimpinan, supervisor, rekan kerja, peluang promosi, kebijakan, prosedur, serta kondisi kerja merupakan salah satu pengukur kepuasan kerja karyawan (Simanjuntak P.A, 2020). Hal yang dikhawatirkan apabila karyawan merasa tidak puas adalah karyawan akan meninggalkan organisasi dan mengabaikan kondisi organisasi yang memburuk (Shofiah *et al.*, 2017). Menurut Dharsana & Wibawa (2020) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahliannya.
2. Karyawan merasa gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban yang diberikan perusahaan.
3. Karyawan merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan.
4. Karyawan merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan.
5. Hubungan kerja sama dengan rekan kerja di tempat kerja sudah terjalin dengan baik.

## 2.6. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan sesuai atau lebih dari harapan, di mana hasil kerja tersebut merupakan suatu target yang harus dicapai organisasi Rusby & Hamzah (2017). Kinerja adalah hasil atau suatu pencapaian yang dicapai seorang karyawan yang memenuhi standar kerja yang telah ditentukan (Swasto, 2011). Kinerja mengacu pada hasil baik kualitas maupun kuantitas yang menjadi pencapaian sumber daya manusia per satuan jangka waktu dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Talasaz *et al.*, 2014). Menurut Balbed & Sintaasih (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah sebagai berikut:

1. Karyawan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di tempat kerja.
2. Karyawan bekerja sesuai prosedur dan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Karyawan memiliki kemampuan yang mendalam dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
4. Karyawan sangat bersungguh-sungguh dalam menerima tugas yang diberikan perusahaan.
5. Karyawan memiliki kepedulian yang tinggi untuk kemajuan perusahaan.
6. Karyawan memberikan hasil kerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 2.7. Kerangka Konseptual

### a) Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa work family conflict merupakan konflik peran antara pekerjaan dan keluarga di mana konflik ini diakibatkan oleh berbagai situasi sulit dalam memilih memprioritaskan pekerjaan atau keluarga (Salinas & Giantari, 2020). Ketika tuntutan kedua peran saling bertentangan akan menyebabkan pelaksanaan salah satu peran menjadi terhambat dan menimbulkan konflik (Lestari & Prahiawan, 2018). Dampak yang ditimbulkan ketika karyawan mengalami work family conflict adalah dapat menurunkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, meningkatkan stres kerja, dan meningkatkan keluhan tentang beban kerja dan niat untuk keluar (Astari & Sudibya, 2018). Pengaruh work family conflict terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Damrus dan Sihaloho (2018) dan Afrilia & Utami (2018) menyatakan bahwa work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti semakin meningkatnya work family conflict karyawan maka akan menurunkan

kepuasan kerja terhadap perusahaan dan begitu pula sebaliknya menurunnya work family conflict maka akan semakin meningkat kepuasan kerja terhadap perusahaan.

Ho1: *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ha1: *Work family conflict* tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b) Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi non finansial merupakan sebuah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas timbal balik yang tidak berbentuk uang melainkan imbalan yang dapat dirasakan langsung oleh karyawan seperti lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Kompensasi non finansial diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku yang bertujuan agar kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan meningkat (Rachmandika *et al.*, 2016). Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Astika *et al.* (2015) dan Desyeani (2015) menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ho2: Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ha2: Kompensasi non finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karir adalah salah satu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan karir karyawan (Muhajir, 2019) dengan kata lain, pengembangan karir merupakan sebuah kebijakan yang membantu karyawan merencanakan jenjang karir masa depan karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan diri mereka secara maksimal (Sinaga & Wahyanti, 2019). Apabila karyawan ditempatkan pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya serta dapat memenuhi kebutuhan melalui pekerjaan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat (Handoko & Rambe, 2018). Hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh work family conflict terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Winda *et al.* (2017) dan Marbun (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ho3: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ha3: Pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

d) Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja

*Work family conflict* terjadi ketika tuntutan karyawan di rumah berbenturan dengan tanggung jawab di tempat kerja, dalam hal ini adalah bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari, maupun lembur. Tuntutan dalam rumah tangga dikhawatirkan dapat menghalangi seseorang untuk bekerja dan beraktivitas yang berkaitan dengan karir (Asfahyadin *et al.*, 2017). Kinerja merupakan suatu pencapaian karyawan atas tujuan organisasi baik dalam bentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, atau sesuatu yang berkaitan dengan pencapaian organisasi (Suprihati, 2014). Pada dasarnya faktor psikologis seperti peran, sikap, kepribadian, motivasi, serta kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Dalam faktor peran di dalamnya mencakup konflik peran yang timbul karena adanya peran ganda pada karyawan baik pria maupun wanita. Afrilia & Utami (2018) menyatakan bahwa work family conflict berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ho4: Work Family Conflict berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha4: Work Family Conflict tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

e) Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja

Kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang (Musyafi *et al.*, 2016). Kompensasi non finansial merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan berwujud fasilitas (Marliani *et al.*, 2016). Selain itu, kompensasi non finansial juga dapat berbentuk kesempatan pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, pemberian penghargaan atas kinerja, serta lingkungan kerja yang mendukung (Gunawan, 2015). Kompensasi yang layak dan sepadan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena

kompensasi dianggap sebagai motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja yang dilakukan oleh Sari et al., (2016) menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ho5: Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha5: Kompensasi non finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

f) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu perusahaan atau organisasi untuk menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu agar di waktu yang akan datang organisasi atau perusahaan tersebut sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu (Massie et al., 2015). Pengembangan karir adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pengembangan karir, karyawan diharapkan akan lebih maksimal bertanggung jawab atas pekerjaannya karena sudah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan tertentu yang berkaitan dengan implementasi kerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja yang dilakukan oleh Muntu *et al.* (2018) dan Balbed & Sitaasih (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Ho6: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha6: Pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

g) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan seperti mencintai atau menyukai pekerjaan, mencerminkan moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja (Hamid & Hazriyanto, 2019). Sementara kinerja adalah hasil kerja karyawan secara keseluruhan atau selama dalam periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas yang didasarkan pada kriteria yang telah ditentukan atau disepakati sebelumnya (Ririn & Hadijah, 2016). Kinerja berasal dari kompetensi, di mana kompetensi ini berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Hamid & Hazriyanto, 2019). Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, karyawan yang merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaannya cenderung akan meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja yang dilakukan oleh Ririn & Hadijah (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Ho7: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha7: Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

h) Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

*Work family conflict* memiliki dampak yang ditimbulkan pada saat seorang karyawan mengalami konflik peran antara pekerjaan dan keluarga seperti menurunnya komitmen organisasi, menurunnya tingkat kepuasan kerja, meningkatkan stres saat bekerja, dan mengeluh karena beban kerja, serta niat untuk keluar dari pekerjaan (Astari & Sudibya, 2018). Selain menurunkan kepuasan kerja, *work family conflict* yang tinggi juga akan menurunkan kinerja dan produktivitas (Afrilia & Utami, 2018). Oleh karena itu, karyawan yang merasa puas akan lebih produktif dan akan lebih terlibat di dalam organisasi karena itu, hal ini tentunya akan berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang dilakukan oleh Ibrahim et al., (2021) menyatakan bahwa *work family conflict* melalui kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ho8: *Work family conflict* melalui kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha8: *Work family conflict* melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## i) Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Salah satu program yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi dianggap penting karena merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia untuk menarik dan memelihara serta dapat digunakan untuk mempertahankan karyawan (Rachmandika, 2016). Umumnya kompensasi non finansial adalah kompensasi yang dapat dirasakan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik maka karyawan akan merasa puas terhadap kompensasi non finansial yang disediakan perusahaan. Begitu pula sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki kinerja yang baik, artinya kompensasi non finansial yang disediakan perusahaan tidak dapat dimanfaatkan secara optimal (Sari et al., 2016). Dengan demikian dapat disimpulkan, semakin puas karyawan terhadap kompensasi non finansial yang disediakan perusahaan, maka akan semakin memotivasi karyawan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang dilakukan oleh Mardiyanti et al., (2018) menyatakan bahwa kompensasi non finansial melalui kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ho9: Kompensasi non finansial melalui kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

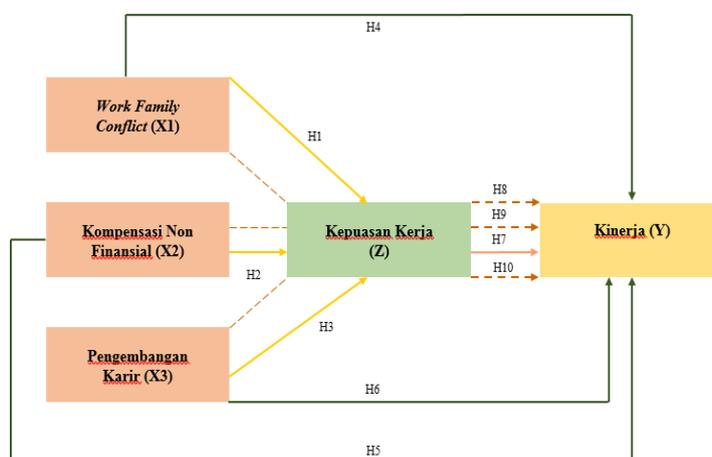
Ha9: Kompensasi non finansial melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## j) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

Pengembangan karir merupakan salah satu upaya perusahaan untuk membangun kepuasan kerja yang sehat di mana hak dan kewajiban karyawan selaras dengan fungsi peranan dan tanggung jawabnya. Perusahaan harus memperhatikan dan mengembangkan karir karyawan agar dapat mencapai tingkat kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi karena karyawan merasa mendapat kejelasan akan jenjang karir yang ingin mereka capai (Parimita, 2015). Selain itu, pengembangan karir adalah salah satu proses peningkatan kemampuan kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Adanya peluang pengembangan karir menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kepastian dalam karir yang akan diraih karyawan di masa yang akan datang sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya (Balbed & Sintaasih, 2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang dilakukan oleh Rusby & Hamzah (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir melalui kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ho10: Pengembangan karir melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha10: Pengembangan karir melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Telah Dimodifikasi oleh Penulis (2021)

### 3. Data dan Metode

Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh di mana pengambilan sampel adalah semua karyawan tetap BNI KC Menteng yang berjumlah 62 responden (Sugiono, 2018). Adapun target pada penelitian ini berjumlah 30 responden. Penelitian ini menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) untuk melakukan pengolahan datanya.

Metode SEM merupakan gabungan antara analisis regresi untuk menguji model yang dapat menjelaskan hubungan antara variabel-variabel terkait (Santoso, 2018). Adapun aplikasi pendukung SEM yang digunakan dalam penelitian ini adalah program *SmartPLS* versi 3.0.

### 4. Hasil Penelitian

#### 4.1. Uji Validitas

Pengukuran validitas dilakukan dengan melakukan analisis data yang memberikan hasil nilai *Kaiser Meyer-Olkin*, *Measure of Sampling Adequacy*, *Barlett's Test of Sphericity*, *Anti-Image Matrices*, *Total Variance Explained*, dan *Factor Loading of Component Matrix* di mana *software* yang digunakan adalah SPSS 21.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	KMO(>5.0)	SIG (<0.05)	MSA (>0.5)	Factor Loading (>0.5)	Kriteria
<i>Work familyconflict</i>	WFC1	0.845	0.000	0.834	0.851	Valid
	WFC2			0.765	0.721	Valid
	WFC3			0.840	0.888	Valid
	WFC4			0.925	0.862	Valid
	WFC5			0.779	0.634	Valid
	WFC6			0.839	0.679	Valid
	WFC7			0.886	0.929	Valid
Kompensasi Non Finansial	KNF1	0.724	0.000	0.848	0.735	Valid
	KNF2			0.671	0.814	Valid
	KNF3			0.707	0.607	Valid
	KNF4			0.759	0.709	Valid
	KNF5			0.690	0.830	Valid
Pengembangan Karir	PK1	0.847	0.000	0.896	0.732	Valid
	PK2			0.845	0.708	Valid
	PK3			0.841	0.745	Valid
	PK4			0.821	0.897	Valid
	PK5			0.913	0.765	Valid
	PK6			0.862	0.796	Valid
	PK7			0.751	0.625	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0.669	0.000	0.738	0.793	Valid
	KK2			0.655	0.734	Valid
	KK3			0.722	0.840	Valid
	KK4			0.624	0.840	Valid
	KK5			0.633	0.903	Valid
	K1			0.868	0.676	Valid

Variabel	Indikator	KMO(>5.0)	SIG (<0.05)	MSA (>0.5)	Factor Loading (>0.5)	Kriteria
Kinerja	K2	0.882	0.000	0.880	0.911	Valid
	K3			0.862	0.905	Valid
	K4			0.897	0.859	Valid
	K5			0.917	0.870	Valid
	K6			0.864	0.757	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS 21 (2021)

Tabel 1 menjelaskan hasil uji validitas di mana semua alat ukur yaitu *work family conflict*, kompensasi non finansial, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja menunjukkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini adalah valid.

#### 4.2. Uji Reliabilitas

Pengukuran uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan reliabilitas indikator pada kuesioner terhadap variabel. Uji reliabilitas dapat dilihat dari batas nilai *cronbach's alpha*  $\geq 0.60$  maka indikator dalam kuesioner dinyatakan reliable, konsisten, dan relevan terhadap variabel (Malhotra, 2010).

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cornbach's Alpha	Kesimpulan
<i>Work family conflict</i>	0.905	<i>Reliable</i>
Kompensasi Non Finansial	0.782	<i>Reliable</i>
Pengembangan Karir	0.849	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0.808	<i>Reliable</i>
Kinerja	0.909	<i>Reliable</i>

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS 21 (2021)

Tabel 2 menjelaskan hasil dari uji reliabilitas di mana semua alat ukur yaitu *work family conflict*, kompensasi non finansial, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja telah melebihi standar *cronbach's alpha*  $\geq 0.60$ . Hasil ini menyatakan bahwa kuesioner yang disebarkan kepada responden akan memberikan hasil yang cenderung konsisten.

#### 4.3. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

##### *Construct Validity*

*Construct Validity* dari *measurement model* dengan indikator reflektif dapat diukur dengan skor loading dan menggunakan parameter *Average Variance Extracted* (AVE) (Ghozali, 2014). Suatu konstruk dapat dinyatakan variabel apabila nilai skor loading  $> 0.5$ , AVE  $> 0.5$ . Adapun hasil output korelasi antar indikator dengan konstruknya dapat dilihat padatable berikut:

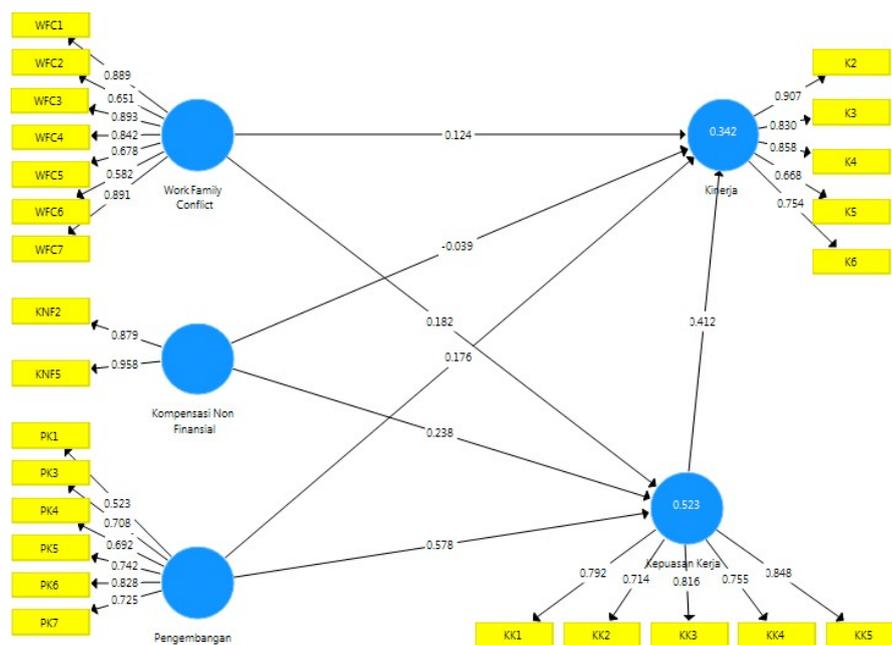
**Tabel 3 Construct Validity**

Variabel	Indikator	Outer Loadings	AVE	Kriteria
<i>Work family conflict</i>	WFC1	0.889	0.616	Valid
	WFC2	0.651		Valid
	WFC3	0.893		Valid
	WFC4	0.842		Valid

Variabel	Indikator	Outer Loadings	AVE	Kriteria
	WFC5	0.678		Valid
	WFC6	0.582		Valid
	WFC7	0.891		Valid
Kompensasi Non Finansial	KNF2	0.879	0.845	Valid
	KNF5	0.958		Valid
Pengembangan Karir	PK1	0.523	0.503	Valid
	PK3	0.708		Valid
	PK4	0.692		Valid
	PK5	0.742		Valid
	PK6	0.828		Valid
	PK7	0.725		Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0.792	0.618	Valid
	KK2	0.714		Valid
	KK3	0.816		Valid
	KK4	0.755		Valid
	KK5	0.848		Valid
Kinerja	K2	0.907	0.652	Valid
	K3	0.830		Valid
	K4	0.858		Valid
	K5	0.668		Valid
	K6	0.754		Valid

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS* 3.0 (2021)

Pada pengujian outer model dapat dilihat bahwa *factor loadings* > 0.5, AVE > 0.5 sehingga semua indikator telah valid. Berikut model struktural yang dibuat dengan menggunakan PLS Algorithm:



Gambar 2 Hasil Output Outer Model

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS* 3.0 (2021)

#### 4.4. Convergent Validity

Menilai convergent validity suatu konstruk dapat dilakukan dengan melihat skor *Average Variance Extracted* (AVE) di mana masing-masing harus memiliki nilai di atas 0.5.

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa semua AVE memiliki nilai di atas 0.5 maka dapat disimpulkan bahwa konstruk mempunyai *convergent validity* yang baik.

#### 4.5. Discriminant Validity

*Discriminant validity* dari outer model dengan indikator refleksif dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya maka hal itu menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Adapun tabel *cross loadings* adalah sebagai berikut:

Tabel 4 *Cross Loadings*

Indikator	<i>Work family conflict</i>	Kompensasi Non Finansial	Pengembangan Karir	Kepuasan Kerja	Kinerja
WFC1	<b>0.889</b>	0.159	0.298	0.331	0.299
WFC2	<b>0.651</b>	-0.081	0.135	0.029	-0.016
WFC3	<b>0.893</b>	0.232	0.176	0.311	0.282
WFC4	<b>0.842</b>	-0.133	0.170	0.221	0.211
WFC5	<b>0.678</b>	-0.029	0.104	0.207	0.177
WFC6	<b>0.582</b>	-0.242	-0.031	-0.114	0.050
WFC7	<b>0.891</b>	-0.017	0.121	0.250	0.234
KNF2	-0.105	<b>0.879</b>	0.173	0.263	0.009
KNF5	0.188	<b>0.958</b>	0.140	0.359	0.208
PK1	0.109	0.180	<b>0.523</b>	0.299	0.165
PK3	0.179	0.030	<b>0.708</b>	0.405	0.367
PK4	0.084	0.141	<b>0.692</b>	0.422	0.314
PK5	0.190	0.237	<b>0.742</b>	0.541	0.372
PK6	0.241	0.110	<b>0.828</b>	0.518	0.447
PK7	0.117	0.024	<b>0.725</b>	0.558	0.270
KK1	0.319	0.177	0.587	<b>0.792</b>	0.433
KK2	0.235	0.133	0.619	<b>0.714</b>	0.340
KK3	0.273	0.270	0.555	<b>0.816</b>	0.360
KK4	0.262	0.377	0.360	<b>0.755</b>	0.443
KK5	0.215	0.405	0.465	<b>0.848</b>	0.588
K2	0.371	0.186	0.506	0.507	<b>0.907</b>
K3	0.112	0.134	0.370	0.379	<b>0.830</b>
K4	0.275	0.078	0.394	0.460	<b>0.858</b>
K5	0.078	0.149	0.275	0.196	<b>0.668</b>
K6	0.242	0.058	0.302	0.565	<b>0.754</b>

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS* 3.0 (2021)

#### 4.6. Construct Reliability

*Construct Reliability* dari *measurement model* dengan indikator refleksif dapat diukur dengan melihat nilai *composite*

*reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dapat dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* di atas 0.70 (Ghozali, 2014).

**Tabel 5 Composite Reliability**

Construct	Composite Reliability	Kriteria
<i>Work family conflict</i>	0.916	<i>Reliable</i>
Kompensasi Non Finansial	0.903	<i>Reliable</i>
Pengembangan Karir	0.890	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0.916	<i>Reliable</i>
Kinerja	0.856	<i>Reliable</i>

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS* 3.0 (2021)

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0.70 maka seluruh konstruk pada model yang diestimasi dapat memenuhi kriteria reliabel. Uji reliabilitas dapat diperkuat dengan *cornbach's alpha* di mana output *SmartPLS* 3.0 menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6 Cornbach's Alpha**

Construct	Cornbach's Alpha	Kriteria
<i>Work family conflict</i>	0.908	<i>Reliable</i>
Kompensasi Non Finansial	0.867	<i>Reliable</i>
Pengembangan Karir	0.845	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0.827	<i>Reliable</i>
Kinerja	0.800	<i>Reliable</i>

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS* 3.0 (2021)

Nilai yang dianjurkan adalah di atas 0.70 di mana pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *cornbach's alpha* untuk seluruh konstruk berada di atas 0.70 maka seluruh konstruk pada model yang diestimasi dapat memenuhi kriteria reliabel.

#### 4.6. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model structural (*inner model*) dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi, dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi menggunakan R-Square untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam penilaian model struktural menggunakan *SmartPLS* dimulai dari melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Adapun hasil estimasi R-square menggunakan *SmartPLS* 3.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 7 R-Square**

Konstruk	R-square	Kriteria
Kinerja	0.342	Moderat
Kepuasan Kerja	0.523	Moderat

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS* 3.0 (2021)

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R-Square variabel *work family conflict*, kompensasi non finansial, pengembangan karir, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan kinerja sebesar 0.342 atau 34.2% sementara 65.8% dijelaskan oleh variabel lain. *Work family conflict*, kompensasi non finansial, pengembangan karir, dan kinerja mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 0.523 atau 52.3% sementara 47.7% dijelaskan oleh variabel lain.

#### 4.8. Hasil Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang berguna mengenai hubungan antara variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *path coefficients* pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 8 *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	T Statistic ( O/STERR )	P-Values	Kesimpulan
<i>Work family conflict</i> -> Kepuasan Kerja	0.182	1.498	0.135	Tidak didukung oleh data
Kompensasi Non Finansial -> Kepuasan Kerja	0.238	2.891	0.004	Didukung oleh data
Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja	0.578	6.394	0.000	Didukung oleh data
<i>Work family conflict</i> -> Kinerja	0.124	0.810	0.419	Tidak didukung oleh data
Kompensasi Non Finansial -> K	-0.039	0.347	0.729	Tidak didukung oleh data
Pengembangan Karir -> Kinerja	0.176	1.134	0.257	Tidak didukung oleh data
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.412	2.295	0.022	Didukung oleh data
<i>Work family conflict</i> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.075	1.208	0.228	Tidak didukung oleh data
Kompensasi Non Finansial -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.098	1.850	0.065	Tidak didukung oleh data
Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.238	2.188	0.029	Didukung oleh data

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS 3.0* (2021)

### 5. Pembahasan

#### 5.1. Pengaruh *Work family conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa pada tabel *path coefficients* membuktikan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutardi *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 5.2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa pada tabel *path coefficients* membuktikan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Etichasarie *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 5.3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa pada tabel *path coefficients* membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisdiani (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 5.4. Pengaruh *Work family conflict* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisa pada tabel *path coefficients* membuktikan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Minarika *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja.

### 5.5. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisa pada tabel *path coefficients* membuktikan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah kompensasi non finansial maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiyanti et al., (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### 5.6. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisa pada tabel *path coefficients* membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang telah direncanakan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Katidjan et al., (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

### 5.7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisa pada tabel *path coefficients* membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rin & Hadijah (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### 5.8. Pengaruh *Work family conflict* terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa pada tabel *path coefficients* membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memperoleh hasil sebesar 0.075 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh antara *work family conflict* terhadap kinerja yang artinya nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung, dapat dilihat pada nilai korelasi antara variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja dan kinerja memperoleh nilai yang sama besar yakni variabel kepuasan kerja sebesar 0.182 dan kinerja sebesar 0.124 maka dalam penelitian ini, besar kecilnya tingkat kepuasan kerja akan mempengaruhi hubungan *work family conflict* terhadap kinerja.

### 5.9. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa pada tabel *path coefficients* membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi non finansial terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memperoleh hasil sebesar 0.098 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja yang artinya nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung, dapat dilihat pada nilai korelasi antar variabel kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja dan kinerja memperoleh nilai yang sama besar yakni variabel kepuasan kerja sebesar 0.238 dan kinerja sebesar -0.039 maka dalam penelitian ini, besar kecilnya tingkat kepuasan kerja akan mempengaruhi hubungan kompensasi non finansial terhadap kinerja.

### 5.10. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa pada tabel *path coefficients* membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memperoleh hasil sebesar 0.238 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja yang artinya nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung, dapat dilihat pada nilai korelasi antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja memperoleh nilai yang sama besar yakni variabel kepuasan kerja sebesar 0.578 dan kinerja sebesar 0.176 maka dalam penelitian ini, besar kecilnya tingkat kepuasan kerja akan mempengaruhi hubungan pengembangan karir terhadap kinerja.

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan *software Smart PLS 3.0*, diperoleh beberapa kesimpulan yaitu *work family conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan, kompensasi non finansial dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *work family conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, kompensasi non finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, kepuasan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, *work family conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, kompensasi non finansial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hasil dari kesimpulan pada penelitian didukung oleh data yang didapat dapat penulis sarankan sebagai berikut:

**a. Untuk Bank X KCU Menteng**

1. Kompensasi non finansial terutama kompensasi berupa fasilitas penunjang kerja mendorong karyawan lebih produktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Program-program pengembangan karir seperti pelatihan yang akan mengembangkan pengetahuan sehingga menambah wawasan karyawan dan karir karyawan dapat terencana serta terarah. Dengan demikian, prestasi kerja karyawan akan meningkat dan karyawan dapat dipromosikan.
3. Faktor-faktor peningkatan kepuasan kerja karyawan baik dari gaji, pengembangan karir, kompensasi baik finansial maupun non finansial, penghargaan yang diberikan kepada karyawan, lingkungan kerja yang sehat dan nyaman, serta hubungan antar karyawan dan atasan yang terjalin dengan baik menjadikan karyawan lebih produktif sehingga kinerja yang diberikan karyawan lebih optimal.

**b. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya**

1. Penelitian selanjutnya disarankan melakukan penelitian serupa namun dengan objek yang berbeda misalnya perusahaan yang bergerak dibidang jasa seperti jasa konstruksi, rumah sakit, dan lain-lain.
2. Penelitian selanjutnya disarankan dapat menambahkan variabel mengingat banyaknya faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja.
3. Peneliti selanjutnya perlu memperhatikan alat ukur pada masing-masing variabel agar penelitian selanjutnya dapat menggunakan alat ukur yang lebih reliabel.

## REFERENSI

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 49. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.837>
- Afrilia, L. D., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2), 48–56. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2270>
- Amoi, M., Ramadhania, R., & Hasa, L. (2019). Effect of Education and Career Development Work Performance of Employees PT. Train Indonesia (Persero) Division II Regional West Sumatra. *Journal of Business Studies and Management Review*, 2(2), 137–142. <https://doi.org/10.22437/jb.v2i2.7224>.
- Asfahyadin, L. A., Nofal, N., Taufik, H. M., Sabara G. T., Rosmawaty., Kartini., & Mirad. (2017). The influence of work family conflict and work stress on employee performance, *International Journal of Management and Applied Science*, 3 (2).
- Astari & Sudibya (2018), Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7.7 (2018): 1895-1926. ISSN : 2337-3067.
- Astika, F, Mukzam. M.D, dan Ruhana. I (2015), Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 26 No. 2 September 2015.
- Balbed. A & Sitaasih D.K (2019), Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan, *E-Jurnal Manajemen*, [S.l.], Vol. 8, No. 7, p. 4676 - 4703, mar. 2019. ISSN 2302- 8912.
- Damrus. D dan Sihalo. R. D (2018), Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen (JBKSM)*, Volume 2 Nomor 1, 2018, ISSN : 2614-214
- Dharsono. P.P.A.D. dan Wibawa . I.M.A, (2020), Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Pasific Express Garment, *E-Jurnal Manajemen*, Vol.

- 9, No. 1, 2020 : 257-277 ISSN : 2302-8912.
- Desyeani .O. S (2015), Pengaruh Kompensasi Finansial dan non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Akor Global, *AGORA* Vol. 3, No. 1, 2015.
- Etichasarie R. P., Sunuharyo. B.S, dan Mayowan .Y (2016). Pengaruh Kompensasi non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Intentio to Leave.( Studi Pada Karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 40 No.2 November 2016, 106–113.
- Ghozali, I. (2014). *The Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (2nd ed.)*. Diponegoro University Press.
- Gunawan, M. A. (2015). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya. *Agora*, Vol 3 No 1, 50-55.
- Hadizadeh Talasaz, Z., Nourani Saadoldin, S., & Taghi Shakeri, M. (2014). The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance among Midwives Working in Healthcare Centers of Mashhad, Iran. *Reproductive Health*, 2(3), 157–164.
- Hamdiyah, Haryono, A. T., & Fathoni, A. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan di Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management*, 02(02), 1–11..
- Hamid .A & Hazriyanto. H, 2019, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam, *Jurnal Benefita*, Vol 4, No 2 (2019, <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1877>
- Handoko D,S dan Rambe M.F (2018), Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1 No. 1 2018.
- Hidayati, F. N. . (2015). Hubungan Antara Self Compassion Dengan Work Family Conflict Pada Staf Markas Palang Merah Indonesia Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(2), 183–189.
- Heryenzus & Laia (2018), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan sebagai variabel Intervening pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB* Vol 6 No.2 2018. p-ISSN:2337-3350e-ISSN:2549-9491
- Howlader, P., Mondal, B., Purba, P. C., Zangrando, E., & Mukherjee, P. S. (2018). Self-assembled Pd (II) barrels as containers for transient merocyanine form and reverse thermochromism of spiropyran. *Journal of the American Chemical Society*, 140(25), 7952-7960.
- Ibrahim, M., Taroreh, R. N., Ibrahim, M., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2021), Pengaruh Work-Family Conflict Dan Keterlibatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ( Studi Pada Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat ) the Effect of Work Family Conflict and Work Involvement Through Work Satisfaction on Performance, *Jurnal EMBA*, 9(1), 1134–1145.
- Indriyani, A. U. (2017). The Effect of Organisation Brand to Employee Engagement through Compensation and Benefit in Startup Business. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 10(2), 109.<https://doi.org/10.20473/jmtt.v10i2.4383>
- Irawan, D. H., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (studi Pada Agen Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1–9.
- Lisdiani, V. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Hotel Grasia Semarang). *Jurnal of Social and Political Science*, 1–8.
- Lestari. D, dan Prahiawan. W. (2018), Pengaruh Work Family Conflict, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol. 2 (2): hh.165-183 (November 2018) ISSN (Online) 2599-0837, <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Katidjan. P. S., dan Pawirosumarto .S., A. I. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 429–446.
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing Research: an Applied Orientation*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Marliani et al., (2016). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karuawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Cabang Karawang), *Jurnal Buana Akuntansi*,Vol 1 No 1 (2016).
- Marbun. J.Y (2017), Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus Karyawan bagian umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru), *JOM FISIP* Vol. 4 No. 2 Oktober 2017.
- Mardiyanti, O. A., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2018). The Effect Of Financial Compensation And Non Financial Compensation On Employees' Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable (Study on Permanent Employees of PT Citra Perdana Kendedes in Malang, East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(1), 135–144.

- Massie, R, Tewel, B, dan Sendow, G (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 15 No. 05 Tahun 2015
- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict and Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. ( Studi Kasus pada PT . Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran ), *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Vol 2, No 4 (2020), ISSN : 2684-8759 and e-ISSN : 2684-8740.
- Muhajir, A (2019), Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Mitra Alami Gresik), *Jurnal ekonomi universitas keadiri (EKONIKA)*, Vol. 2 2019
- Mulyati, T., & Utami, S. B. (2019). Effect of Competence, Work Placement and Achievement on Career Development (Study at BPN Madiun Municipality ). Capital: *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 35.
- Muntu, S. D., Sepang, J. L., & Koleangan, R. A. M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado, . *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, Vol. 6 No. 4 tahun 2018
- Mustofa, W. (2019). Peningkatan Komitmen Organisasi Dipengaruhi Work Family Conflict Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 931–941.
- Musyafi, R., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 25(2), 149– 157.
- Mutia, H. (2020). The Effect of Work Family Conflict on the Performance of Female Employees in the Population and Civil Registration Office of Deli Serdang Regency in 2019. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3, 8–12.
- Onibala, T., & Manurun, T. R. (2017). Daya Tarik Pemberi-Kerja Menurut Persepsi Generasi X Dan Y. *Business Management Journal*, 13(1).
- Parimita, W. (2015). Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pos Indonesia ( Persero ) Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol 6, No., 326–351.
- Purba, C.B, Rafiani, and Ali H. (2018) The Influence of Competency, Organizational Commitment and Non Financial Compensation on Teacher Performance in SMAN 29 Jakarta. *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM)*. e-ISSN 2348-5302 p-ISSN 2348-8875.
- Rahayu N.M.N dan Riana I.G. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Keuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Hotel Amaris Legiane. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11, 2017: 5804-5833 ISSN : 2302-8912
- Rachmandika I, Musadieg M.A, dan Mayowan. Y (2016), Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk), *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, vol. 33, no. 1, 25 Apr. 2016, pp. 9-17.
- Ririn N. I. S, dan Hadijah .H.S (2016), Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja, *Jurnal pendidikan Perkantoran*, Vol 5, No 2 (2020)
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 1–15.
- Rusby, Z., dan Hamzah Z, (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Guru Sekolah Kebangsaan Kebun Sireh Pulau Pinang, *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)* Volume 1 No 1, Desember 2017 e-ISSN : 2597-5234
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research (IJEBAR)*, 4.
- Santoso, S. (2018). *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Elex Media Komputindo.
- Sari, H. N. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 1.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Sihite, R. (2018). Pengaruh Work-To-Family Conflict Dan Family-To-Work Pada Karyawan Di Kantor Perpustakaan Nasional Republik Indonesia , Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Volume 4, No. 1, Maret 2018: 138-151, 142–155.
- Salinas, I., & Giantari, I. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intension pada The Samaya, *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 841 - 862. doi:10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p02
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister*

- Manajemen*, 2(17), 48–55.
- Sinaga, H. H. U., & Wahyanti, C. T. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT PLN (Persero) UID Jateng dan D.I Yogyakarta). *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol. 8 No. 2, 2019.
- Shofiah, I. R., Sunuharyo, B. S., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leave (Studi Terhadap Driver Pt Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 171– 177.
- Sugiyono. (2018). Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disetasi. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75.
- Suprihati, 2014, Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen, *Jurnal paradigm*, Vol. 12, no. 1, ISSN 1693-0827.
- Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Mustofa, Chidir, G., Basuki, S., & Yuwono, T. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Social Support terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 482–498.
- Swasto, B. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. UB Press.
- Tarigan A.R, Zuhaida .L, dan Syarifah (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap dan Dukungan Keluarga terhadap Diet Hipertensi di Desa Hulu Kecamatan Pancur Batu tahun 2016, *Journal Kesabetan*, 2018, pp. 10-11.
- Wahyuni, D. (2014). Pengaruh pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja Karyawan. (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(1), 79288.
- Winda, O., Nayati, U. H., & Arik, P. (2017). Impact of Compensation and Career Development on Job Satisfaction and Employees Performance, *RJOAS*, 4(64), April 2017, 113–119, DOI <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-04.15>