

PENGARUG *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BINA SARANA SUKSES

THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND LEADERSHIP TOWARD JOB SATISFACTION EMPLOYEES IN PT. BINA SARANA SUKSES

Yoga Achmad Ramadhan⁽¹⁾Diana Imawati⁽²⁾ Edi Romdani⁽³⁾

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda⁽¹⁾Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda⁽²⁾Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda⁽³⁾

Email : mubarraklp@yahoo.co.id⁽¹⁾ diana_ima@yahoo.co.id⁽²⁾ edy.phantom@yahoo.co.id⁽³⁾

Abstrak :Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh *work life balance* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sarana Sukses. Penelitian melibatkan 127 orang karyawan PT.Bina Sarana Sukses dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data penelitian diperoleh menggunakan tiga jenis skala yaitu skala *work life balance*, skala kepemimpinan dan skala kepuasan kerja. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda dengan bantuan program statistik *SPSS 18 for windows*. Berdasarkan hasil analisa diketahui bahwa *work life balance* dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Pengaruh yang diberikan oleh variabel *work life balance* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,138 yang berarti bahwa variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel *work life balance* dan variabel kepemimpinan adalah sebesar 13,8%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat diketahui bahwa pengaruh *work life balance* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sarana Sukses adalah berpengaruh signifikan. Apabila *work life balance* dan kepemimpinan mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga akan meningkat.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

Abstract: *This research was conducted in order to determine empirically the effect of work life balance and leadership toward job satisfaction employees in PT.Bina Sarana Sukses. Research involved 127 employees of PT.Bina Sarana Sukses using purposive sampling technique. The research data obtained using three types of scale, work life balance scale, leadership scale and job satisfaction scale. The research data were analyzed using multiple linear regression techniques and used SPSS 18 statistical program for windows. Based on the results of the analysis it is known that work life balance and leadership has a positive effect on job satisfaction with a value of $p = 0,000$ ($p < 0.05$). The influence given by the work life balance and leadership variables on job satisfaction is shown by the R^2 value of 0.138 which means that the variation in job satisfaction effected 13.8% by the work life balance variable and the leadership variable. Based on the research result, it can be seen that the effect of work life balance and leadership on job satisfaction of PT. Bina Sarana Sukses is significant. If work life balance and leadership increase, then the job satisfaction felt by employees will also increase.*

Key word: *Work Life Balance, Leadership, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam meraih tujuan. Perusahaan dapat meningkatkan sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan sebagai cara untuk menambah wawasan serta meningkatkan kemampuan yang dimiliki. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan tersebut dapat berjalan secara optimal dalam mengembangkan usahanya.

Guna mencapai kinerja yang unggul dan menjadikan perusahaan berdaya saing, sumber daya manusia (karyawan) merupakan pelaku yang dominan dan sangat penting dalam rangka mendukung tujuan-tujuan perusahaan, namun ketika terdapat *turn over* karyawan dalam perusahaan akan merugikan perusahaan baik dari segi biaya dan mengganggu kontinuitas organisasi dan *turn over intention* merupakan prediktor terbaik untuk melihat adanya sinyal awal terjadinya *turn over* karyawan (Nafiudin, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap HRD dan beberapa karyawan dapat diketahui bahwa terdapat adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Bina Sarana Sukses yang membuat karyawan berfikir ingin keluar (*turn over*). Menurut Sumarto (Pawesti & Wikansari, 2016), intensi *turn over* adalah suatu gambaran tentang pikiran-pikiran untuk keluar mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Locke (Wijono, 2014) menyatakan bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari karyawan yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman pada waktu sekarang dan masa lalu daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Sutrisno (Maslichah & Hidayat, 2017) seorang karyawan yang merasa senang dengan

pekerjaannya akan menimbulkan sikap positif dalam bekerja, menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan, dan menumbuhkan kecintaan terhadap pekerjaannya. Namun, jika karyawan merasa tidak puas bekerja di suatu perusahaan dapat menimbulkan perilaku agresif atau menarik diri di tempat kerja, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, membolos dan cenderung menghindari aktivitas organisasi.

Locke (Wijono, 2014) teori ketidaksesuaian mengungkapkan kepuasan atau ketidakpuasan dari beberapa aspek pekerjaan menggunakan dasar pertimbangan dua nilai (*values*), yaitu ketidaksesuaian yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang diterima dalam kenyataan, dan apa pentingnya pekerjaan yang diinginkan oleh individu tersebut.

Kepuasan kerja di Indonesia masih belum bisa sepenuhnya dirasakan oleh setiap karyawan. Survei yang dilakukan tim riset Kaltim Post pada tahun 2017 terhadap 110 responden karyawan khususnya generasi millennial atau anak yang lahir pada tahun 1980-an hingga 2000-an yang kini berusia 16–34 tahun yang berasal dari Samarinda dan Balikpapan menunjukkan bahwa sebanyak 74,4% mereka berniat untuk berhenti bekerja dan sebanyak 40% beralasan karena pendapatan yang sedikit.

Selanjutnya, 25,5% beralasan karena merasa jenuh dan bosan, 22,7% beralasan karena pekerjaannya tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan 11,8% beralasan karena banyak tekanan di tempat kerja (Prokaltim.com, 2017). Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Jobstreet pada bulan Oktober 2014 menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya atau yang biasa disebut dengan *work life balance*. Hasil tersebut menunjukkan

bahwa sebanyak 83% responden mengaku tidak memiliki *work life balance* dan sebanyak 62% karyawan merasakan sulit tidur dikarenakan masih memikirkan pekerjaan di kantor. Hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang menurun dan akan menghambat operasional pada perusahaan (Jobstreet.com, 2014).

Work life balance merupakan keadaan dimana seseorang dapat menyeimbangkan tuntutan waktu antara keluarga dan pekerjaan dengan sebaik mungkin. *Work life balance* merupakan faktor penting bagi karyawan untuk menunjang agar karyawan memiliki kualitas yang seimbang berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dengan pekerjaannya.

Menurut Nafiudin (2015), ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar pekerjaan maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih memilih untuk berhenti bekerja. Pada umumnya jam kerja karyawan adalah 8 jam dalam sehari, jika karyawan bekerja lebih dari 8 jam selebihnya akan dihitung jam lembur (*over time*). Karyawan dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal akan tetapi terkadang perusahaan mengesampingkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan yang dilakukannya untuk perusahaan seperti misalnya target penyelesaian tugas yang mendesak sehingga terkadang harus kerja lembur (*overtime*), rapat kerja hingga larut malam, serta perjalanan bisnis ke luar kota yang akhirnya membuat kebutuhan dengan keluarga, lingkungan, maupun pemenuhan untuk pribadi jadi terganggu (Aseptia & Maruno, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan PT Bina Sarana Sukses diketahui bahwa terdapat konflik yang dialami

oleh karyawan tersebut yang membuat mereka sulit membagi waktu dan peran antara pekerjaan dan di kehidupan keluarga atau pribadi mereka, sehingga harus mengorbankan peran mereka dalam keluarga. Menurut hasil penelitian The American Sociological Review (Aseptia & Maruno, 2017) konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak sepenuhnya merupakan masalah individual namun juga bisa diselesaikan secara sistematis dengan sedikit manajemen kepemimpinan dalam perusahaan. Maka, Human Resource harus mulai memperhatikan hal tersebut baik untuk diri sendiri maupun untuk perusahaan (Aseptia & Maruno, 2017).

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang hendak diraih. Rost (Delti, 2015) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan yang sama dapat diketahui bahwa terdapat pemimpin yang tidak bersikap adil dan tidak menciptakan rasa aman terhadap bawahannya. Hal tersebut dapat menyebabkan ketidakharmonisan antara atasan dan bawahan yang dapat berdampak pada perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti, Supartha & Subudi (2016) menunjukkan bahwa perilaku pemimpin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perilaku pemimpin yang baik akan membuat kepuasan kerja responden semakin meningkat, sehingga perilaku pemimpin yang akan semakin baik pada kinerja karyawan.

Hasil analisis Suprpta, Sintaasih & Riana (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kepuasan karyawan akan meningkat.. Hasil ini memperkuat pernyataan Kuswadi (Suprpta, Sintaasih & Riana, 2015) bahwa pemimpin harus senantiasa dapat merasakan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan akan merasa puas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian sesuai dengan faktor-faktor yang telah dibahas, yaitu tentang kepuasan kerja sebagai variable dependen, dan *work life balance* dan kepemimpinan sebagai variable independen. Penelitian ini akan dilakukan pada perusahaan tambang batubara yaitu PT. Bina Sarana Sukses yang berlokasi di L4, Desa Kerta Buana, Kecamatan Tenggarong Seberang. Alasan melakukan penelitian pada perusahaan tersebut dikarenakan ditinjau dari hasil studi pendahuluan awal diketahui bahwa terdapat karyawan mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dan membagi waktu dengan keluarga, adanya pemimpin yang tidak memahami bawahannya dan adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh *work life balance* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sarana Sukses Site Separi.

METODE PENELITIAN

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 127 karyawan PT. Bina Sarana Sukses dengan teknik pengambilan sampel yaitu metode *purpose sampling*. Penelitian ini menggunakan skala yaitu skala kepuasan kerja *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang telah diadaptasi

oleh Arifudin (2016), skala *work life balance* yang mengacu pada tiga dimensi yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) yang telah diadaptasi oleh Hawa & Nurtjahjanti (2018), dan skala kepemimpinan yang mengacu pada indikator yaitu yaitu bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi dan bersikap menghargai yang telah diadaptasi oleh Suhudi, Sunaryo & Priyono (2018).

HASIL PENELITIAN

Pertama, untuk melihat apakah terdapat pengaruh *work life balance* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di pt bina sarana sukses, maka pada penelitian ini diperoleh hasil uji regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Sig.
Work Life Balance Kepemimpinan Kepuasan Kerja	0,371	0,138	0,000

Saat dilaukan regresi berganda antara *work life balance* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki kofisien korelasi sebesar 0,371. Hal ini dapat dimaknai bahwa terdapat korelasi yang rendah antara *work life balance* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 1 di atas juga didapati bahwa *work life balance*, kepemimpinan dan kepuasan kerja nilai sig sebesar 0,000 ($p < 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *work life balance* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya,

jika dilihat pada tabel R Square *work life balance* dan kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 13,8%. Hal ini berarti 86,2% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

DISKUSI

Pada uji regresi berganda diperoleh nilai sig sebesar 0,000 yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara *work life balance* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Bina Sarana Sukses dipengaruhi oleh *work life balance* dan kepemimpinan.

Pada dasarnya kepuasan kerja dapat diciptakan oleh perusahaan dengan memberikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman. Salah satunya berupa memberikan fasilitas-fasilitas yang belum tersedia dan adanya kebijakan yang saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan. Aziri (Mashareen, Supriyanto, & Ivanti, 2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor seperti lingkungan kerja, gaji, kesempatan mengembangkan karir, manajemen, kelompok kerja, dan kondisi di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa apabila *work life balance* karyawan meningkat, maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu mengenai *work life balance*, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ganapathi (2016) yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian dari Asepta & Maruno (2017) menunjukkan bahwa

kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *work life balance* atau dengan meningkatkan *work life balance* maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata. Selanjutnya, Sutrisno (Ilahi, Mukzam, & Prasetya, 2017) menyatakan bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana apabila kepemimpinan mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja akan bertambah pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suprpta, Sintaasih & Riana (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kepuasan karyawan akan meningkat. Menurut Sasongko (Suprpta, Sintaasih & Riana, 2015) apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka kearah lebih produktif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh yang positif dan signifikan tersebut

menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work life balance* dan kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat *work life balance* dan kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan jumlah pengaruh yang diberikan antara *work life balance* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 13,8%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran, antara lain.

Pertama, Bagi karyawan Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi para karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka dengan cara menjalin hubungan yang harmonis antar rekan kerja, atasan, dan menjaga lingkungan kerja dengan baik. Misalnya dengan meningkatkan kerja sama team, menjalin komunikasi dengan rekan kerja dan saling berbagi.

Kedua, Bagi perusahaan disarankan agar dapat lebih memahami kebutuhan karyawan dalam bekerja dan memberikan fasilitas yang belum dirasakan oleh seluruh karyawan, seperti memberikan waktu istirahat yang lebih bagi karyawan yang mengalami kelelahan ketika tubuh kurang sehat, menyediakan bus jemputan bagi seluruh karyawan dan melakukan kegiatan seperti *outbond* atau *family gathering* yang dapat dilaksanakan setiap tahun yang diikuti oleh seluruh karyawan, sehingga dengan begitu akan terciptanya hubungan kekeluargaan yang kuat antar seluruh karyawan dan dapat menjaga konsistensi kepuasan kerja karyawan.

Ketiga, Bagi peneliti selanjutnya ini hanya menekankan pada variabel *work life balance* dan kepemimpinan, sehingga tidak semua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bisa terungkap. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel berbeda yang belum digunakan pada penelitian ini. Misalnya variabel komitmen organisasi, loyalitas kerja dan *perceived organization support*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin. (2014, Juni). *Kontribusi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Ilmiah Pendidikan, 1-8.
- Aseptia, U. Y., & Maruno, S. P. (2017, Agustus 1). *Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang*. Jurnal Jibeka, XI(1), 77-85.
- Darmayanti, N. P., Supartha, W. G., & Subudi, M. (2016). *Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Dan Pegawai Di Lingkungan Unit Sma Dwijendra Denpasar*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, V(5), 1309-1334.
- Delti. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat*. Ilmu Administrasi Bisnis, II(2), 495 - 506.
- Ganaphati, I. D., & Gilang, A. (2016, April). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero)*. E-Proceeding Of Management, 506-511.

- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2018). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali*. Jurnal Empati, 424-429.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional(Studi Pada Karyawan Pt.Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis , 31-39.
- Jobstreet. (2014, November 13). *73% Karyawan Tidak Puas Dengan Pekerjaan Mereka*. Retrieved Juli 23, 2018, From Jobstreet.com [on-line]: *Diakses pukul 13:53 wita*. <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/#.w4slscrki00>
- Mashareen, Z., Supriyanto, & Ivanti, A. (2016, Maret). *Survei Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. X Melalui Alat Ukur Job Satisfaction Scale*. Widyakala, III, 9-22.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017, Agustus). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rs Lavalette Malang Tahun 2016)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 60-68.
- Nafiudin. (2015, Januari 2015). *Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung*. Jurnal Sains Manajemen, I(1), 24-38.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016, Agustus). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia*. Jurnal Ecopsy, III(2), 49-67.
- Prokaltim. (2017, november 26) *Investasikan Gaji Hingga Cuti Siasat Hilangkan Rasa Jenuh Saat Kerja*. Retrieved april 18, 2018, from pro kaltim pro kalimantan timur [online]: *Diakses pukul 08:32 wita*. <http://kaltim.prokal.co/read/news/318028-investasikan-gaji-hingga-cuti.html>.
- Suhudi, N. E., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur)*. E-Jurnal Riset Manajemen, 71-80.
- Suprpta, M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, IV(6), 430-442.
- Wijono, S. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.