

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HALONI JANE

Andrew Ridow Johanis M

Universitas Dipa Makassar, Indonesia

andrew@undipa.ac.id

ABTRACT

Job satisfaction as a favorable or unfavorable situational condition and how employees view their work. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and workload on employee performance at PT Haloni Jane partially, simultaneously. The method used in conducting this research is quantitative. The results of this study are job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Hypothesis test obtained value of t count $>$ t table or $(5,977 > 1,996)$. This is also reinforced by the value of value $<$ Sig. 0.05 or $(0,000 < 0,05)$. Thus, H_01 is rejected and H_a1 is accepted. Workload has a positive and significant effect on employee performance. Hypothesis test obtained value of t arithmetic $>$ t table or $(15,399 > 1,996)$. This is also reinforced by the value of value $<$ Sig. 0.05 or $(0,000 < 0,05)$. Thus, H_02 is rejected and H_a2 is accepted. Job satisfaction and workload have a positive and significant effect simultaneously on employee performance. The value of the Hypothesis Test is obtained by the calculated F value $>$ F table or $(117,574 > 3,13)$. Thus, H_03 is rejected and H_a3 is accepted.

Keywords : *Job satisfaction; Workload; Employee performance, Company; Situational.*

ABSTRAK

Kepuasan kerja sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Haloni Jane secara parsial, simultan. Metode yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(5,977 > 1,996)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $<$ Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(15,399 > 1,996)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $<$ Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_02 ditolak dan

Ha2 diterima. Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai Uji Hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($117.574 > 3,13$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata kunci : Kepuasan kerja; Beban kerja; Kinerja karyawan, perusahaan; Situasional.

PENDAHULUAN

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaannya dengan merencanakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerja para karyawan. Banyak faktor faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dan dipahami oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Karena manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan semua tugas tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada dirinya.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari setiap masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses berjalannya pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan cara memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah aspek sumber daya manusia dan bagaimana proses pengelolaannya.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja masing - masing karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan

produktivitas yang baik. Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Jika banyak karyawan yang nyaman berkerja di PT. Haloni Jane, maka dia akan memberikan seluruh tenaga dan kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga dapat berpengaruh besar pada perusahaan tersebut dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas, dan perusahaan semakin bagus. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Bismala (2020) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau responden emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Amalia (2017) menguraikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

PT. Haloni Jane, dikenal juga dengan sebutan PT. HJ adalah salah satu produsen sarung tangan karet di Indonesia yang didirikan pada tahun 2001, yang menghasilkan sarung tangan nitrile, examination, disposable dan surgical sebagai peralatan medis/non medis. Sarung tangan mempunyai pangsa pasar dalam negeri dan manca negara hampir di seluruh dunia seperti negara Amerika Serikat, Eropa, Jepang, Korea, India dan lain lain. Perusahaan berkembang menjadi salah penghasil sarung tangan - peralatan medis yang didukung oleh kerjasama tim dengan peralatan dan teknologi yang memadai untuk menghasilkan mutu konsisten dalam memenuhi persyaratan pelanggan. Semua produk HJ diproduksi dan diuji dibawah panduan Standar Internasional ISO 9001:2008, CMDCAS Kanada Gazette bagian II dan MDD/93/42/EEC Peralatan Medis - Sistem Manajemen Mutu- dan Metoda Pengujian seperti ASTM D 3577, ASTM D 3578, dan DIN EN 455 bagian 1,2 &3 dan lainnya.

METODE PENELITIAN

Ini menggambarkan desain penelitian yang digunakan terdiri dari metode, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan pengukuran variabel yang ditulis dalam paragraf, bukan penomoran. Informasi teknis penelitian disajikan dengan jelas. Oleh karena itu, pembaca dapat melakukan penelitian berdasarkan teknik yang disajikan. Spesifikasi bahan dan peralatan diperlukan. Pendekatan atau prosedur studi bersama dengan metode analisis data harus disajikan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dalam proses penelitiannya banyak menggunakan angka-angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran, sampai pada hasil atau penarikan kesimpulannya (Machali, 2017: 18). Sedangkan data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau objek penelitian yang dilakukan (Siregar, 2015: 100).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan berlokasi di PT Haloni Jane. Kegiatan usaha utama Perseroan adalah di bidang industri barang dari karet untuk kesehatan. Perseroan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi alat-alat kesehatan yang menggunakan bahan baku dari latex (karet), dan Perseroan saat ini berdomisili di Jalan Raya Serang Km. 13,8, Cikupa, Tangerang, Indonesia. Produk Perseroan adalah sarung tangan latex (karet) medis yang dipasarkan diantaranya dengan merek Shamrock Gloves dan sebagainya. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Ukuran sampel yang digunakan menggunakan rumus Hair. Alasan memakai rumus ini karena jumlah populasi belum diketahui dengan pasti maka ditentukan sampel dalam penelitian ini. Ukuran sampel minimum yaitu 5 sampai 10 observasi untuk setiap parameter yang diestimasi. Dalam penelitian ini total sampel sebesar 83 orang yang berasal dari konsumen yang kebetulan sedang melakukan transaksi di bank tersebut. Teknik dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu purposive sampling. Metode Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.

Variabel	Pernyataan	Validitas
Kepuasan Kerja	10	Valid
Beban Kerja	10	Valid
Kinerja Karyawan	10	Valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel 1, bahwa variabel Kepuasan Kerja sebanyak 10 pernyataan, Beban Kerja adalah 10 pernyataan, dan Kinerja karyawan adalah 10 pernyataan. Dari ketiga variabel tersebut, semua pernyataan adalah dinyatakan valid karena semuanya memiliki

bilangan r hitung yang lebih besar dari bilangan r-tabel 0.235 yang berarti semua pernyataan dapat dikatakan Valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	<i>Estándar Cronbath Alpha</i>	Keputusan
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,899	0,600	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	0,894	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,955	0,600	Reliabel

Berdasarkan pada pengujian tabel 2, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X₁), Beban Kerja(X₂), dan Kinerja (Y) dinyatakan reliabel, dikarenakan setiap hasil Alpha Cronbcah diatas dari nilai Estandar Cronbach's Alpha > 0,60. Maka ketiga variabel ini dikatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Nama Uji	Hasil olah data Nilai T Hitung dan F Hitung	Nilai T tabel dan F tabel	p.value	signifikansi	Keputusan
Uji T Parsial X ₁ terhadap y	5,977	1,996	0,000	0,05	Pengaruh dan Signifikan
Uji T Parsial X ₂ terhadap y	15,399	1,996	0,000	0,05	Pengaruh dan Signifikan
Uji F Smultan Terhadap X ₁ dan X ₂ terhadap y	117,574	3,13	0,000	0,05	Pengaruh dan Signifikan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 3 pada baris kedua diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,977 > 1,996) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 3 pada baris kedua diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (15,399 > 1,996). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho₂ ditolak dan Ha₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 3 baris ketiga diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (117.574 > 3,13), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho₃ ditolak dan Ha₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Haloni Jane.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi

Nama Uji	(Y) Kinerja Karyawan	(a) Koefisien	B ₁	B ₂
Uji Regresi Sederhana X ₁ terhadap y	5,977	1,996	0,000	0,05
Uji Regresi Sederhana X ₂ terhadap y	15,399	1,996	0,000	0,05
Uji Regresi Berganda X ₁ dan X ₂ terhadap y	117,574	3,13	0,000	0,05

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4 pada baris kesatu yaitu hasil perhitungan regresi di peroleh $Y = 41,054 + 0,426X_1$ diartikan bahwa ,Nilai konstanta sebesar 41,054 diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 41,054 point, dan Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X1) sebesar 0,426 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel beban kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepuasan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,426 point. Hasil Pengujian Analisis Regresi Sederhana X2 terhadap Y pada tabel 4 pada baris kedua yaitu $Y = 8,832 + 1,404 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut Nilai konstanta sebesar 8,832 diartikan bahwa jika variabel beban kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 8,832 point, dan Nilai koefisien regresi beban kerja (X2) sebesar 1,404 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel beban kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1,404 point. Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda X1 dan X2 terhadap Y pada tabel 4 pada baris ketiga yaitu diperoleh persamaan regresi $Y = 8,763 + 0,031 X_1 + 1,360 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut ,Nilai konstanta sebesar 8,763 diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X1) dan beban kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,763 point, Nilai kepuasan kerja (X1) 0,031 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel beban kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepuasan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,031 point. Dan Nilai beban kerja (X2) 1,360 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja (X1), maka setiap perubahan 1

unit pada variabel beban kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1,360 poin.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian perhitungan regresi di peroleh $Y=41,054+0,426X1$ diartikan bahwa ,Nilai konstanta sebesar 41,054 diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 41,054 point , danNilai koefisien regresi kepuasan kerja (X1) sebesar 0,426 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel beban kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepuasan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,426 point. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis nilai t hitung $> t$ tabel atau $(5,977 > 1,996)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Balouch & Hassan (2014) dan Rialmi et al. (2020) terdapat hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil Pengujian Analisis Regresi Sederhana X2 terhadap Y yaitu $Y = 8,832+ 1,404 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut Nilai konstanta sebesar 8,832 diartikan bahwa jika variabel beban kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 8,832 point, dan Nilai koefisien regresi beban kerja (X2) sebesar 1,404 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel beban kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1,404 point. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(15,399 > 1,996)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Widodo & Widiyawan (2021) mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Rakyat Indonesia(Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli diperoleh korelasi sebesar 46,4% berada pada tingkat hubungan sedang, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dan kinerja karyawan. Artinya, apabila beban kerja

ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila beban kerja diturunkan maka kinerja karyawan akan menurun. Namun bertolak belakang pada hasil penelitian Rolos et al. (2018) berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja seperti system pencapaian target, membuat brosur penjualan sendiri, memberi bimbingan dan pembinaan terhadap calon agen baru sehingga dapat mengurangi potensi kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda X1 dan X2 terhadap Y yaitu diperoleh persamaan regresi $Y = 8,763 + 0,031 X1 + 1,360 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut, Nilai konstanta sebesar 8,763 diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X1) dan beban kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,763 point, Nilai kepuasan kerja (X1) 0,031 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel beban kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepuasan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,031 point. Dan Nilai beban kerja (X2) 1,360 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja (X1) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel beban kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1,360 point. Berdasarkan pada hasil pengujian Hipotesis secara simultan nilai F hitung $> F$ tabel atau $(117.574 > 3,13)$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Haloni Jane. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sagita & Assa (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa, namun beban kerja menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat di ambil kesimpulan bahwa secara parsial dan secara simultan variabel Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Haloni Jane Berpengaruh secara signifikan di buktikan puladari hasil perhitungan Probabilitas Value kurang dari 0,05 yang merupakan derajat signifikan dari penelitian ini dimana kepuasan kerja ini juga di tunjang dari jumlah gaji yang di berikan kepada karyawan agar karyawan puas dan berkontribusi dengan hasil kinerja yang baik terhadap perusahaan. Serta beban kerja yang di berikan dari perusahaan kepada karyawan juga harus di laksanakan baik agar memperoleh kinerja yang baik. sehingga kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan yang di berikan kepada perusahaan dan semakin baik dilakukan beban kerja yang di berikan maka semakin baik kinerja karyawan yang di hasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34–44.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arda, M. 2017. Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Balouch, R., & Hasan, F. 2014. Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 120–140.
- Buat, C. N., Farida, E., & Primanto, A. B. 2022. Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bella Jaya PS Wajak. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(25).
- Handoko, T. H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun. Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup) Jakarta*.
- Nabawi, R. 2020. Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

- Nurjaya, N. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Respatiningtias, D. S. 2019. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tunas Artha Mandiri (Tam) Syariah Nganjuk. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 5(1), 1–13.
- Reza, J. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(3).
- Rialmi, Z., Noviyanti, I., & Akbar, R. 2020. Effect of Job Satisfaction on Employee Performance (Study of PT Antarmitra Sembada, West Jakarta Logistics Division). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1076–1084.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sagita, D., & Assa, A. F. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Sujarweni, V. W. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Sunyoto, D. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publisher Service.
- Widodo, J., & Widiyawan, W. 2021. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 3(2), 124–132.
- Wijaya, I. K. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.