

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Nurul Ariffaeni Islami¹, Rensi Suryanti², Khrisna Agung Cendekiawan³,
Riski Eko Ardianto⁴, Muhamad Risal Tawil⁵

Universitas Pelita Bangsa¹, Universitas Pelita Bangsa², Universitas dr. Soebandi Jember³,
Universitas Pelita Bangsa⁴, Politeknik Baubau⁵
Email : nurulariffaeniislami@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Dalam suatu instansi kinerja karyawan menentukan dalam keberhasilan instansi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai target kerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan melibatkan pengiriman kuesioner yang telah menerima sekitar 165 tanggapan responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kantoran yang tersebar di Indonesia, dan metode analisisnya menggunakan software SPSS. Hasil penelitian telah menemukan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu instansi kinerja karyawan menentukan dalam keberhasilan instansi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai target kerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Desi Indrawati, 2018). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Setiap pelaku bisnis dituntut untuk selalu siap menghadapi persaingan antar kompetitor dalam menjalankan suatu aktivitas bisnisnya, dan bagi suatu organisasi salah satu upaya yang dapat diterapkan agar senantiasa mendukung tercapainya visi, misi, maupun tujuannya adalah dengan memiliki SDM yang berkualitas dengan kinerja yang optimal. Karyawan merupakan bagian terpenting dalam kegiatan organisasi, karena karyawan merupakan aset sebuah organisasi di samping faktor-faktor lainnya, seperti ketersediaan modal, teknologi dan juga material. Ketika karyawan mampu bekerja dengan baik serta dapat memberikan kinerja yang optimal, maka akan dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang semakin baik. Kinerja karyawan yang baik akan membuat kinerja perusahaan secara keseluruhan menjadi baik dan sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan menurunkan tingkat kinerja perusahaan (Sari & Hadijah, 2019).

Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari kesesuaian pemberian beban kerja karena hal tersebut erat kaitannya dengan kualitas kinerja yang dihasilkan. Kapasitas karyawan dalam menerima tingkatan beban kerja pasti berbeda-beda. Pemberian beban kerja yang terlalu berat akan berdampak pada terhambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, selain itu secara tidak langsung akan menurunkan kepuasan karyawan dalam bekerja (Nurrohmat & Lestari, 2020). Beban kerja yang terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian yang sesuai maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Namun, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja saja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kondisi lingkungan kerja, seperti perilaku, sikap, tindakan rekan kerja, fasilitas kerja, dan tempat karyawan bekerja juga perlu mendapat perhatian dari perusahaan (Prasetyo & Marlina, 2021). Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih, serta menyenangkan untuk pegawainya memiliki peran penting untuk dapat menciptakan kepuasan kerja. Kepuasan tersebut tercermin atas perasaan karyawan mengenai senang atau tidaknya, nyaman atau tidaknya atas kondisi lingkungan kerja pada perusahaan, yang berimplikasi pada peningkatan kinerja karyawan (Kiky & Adiputra, 2021). Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan berpengaruh pada penurunan kepuasan kerja dan menyebabkan kinerja yang dihasilkan menjadi tidak optimal. Sehingga dapat dikatakan pula, bahwa kepuasan kerja sebagai suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas dan semangat kerja karyawan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia, maka kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan karena karyawan yang merasa puas diharapkan dapat bekerja dengan kapasitas penuh dan meningkatkan produktivitasnya.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Setiap karyawan tentu mengharapkan adanya kepuasan kerja selama melaksanakan pekerjaan pada perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan persepsi atau penilaian terhadap situasi kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungan mengenai seberapa tinggi pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting bagi suatu perusahaan, karena kondisi lingkungan kerja yang dimana karyawan berada serta menjalankan aktivitas, akan dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung dan juga akan berdampak pada produktivitas yang dihasilkan oleh suatu. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap pribadi seorang karyawan dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan kepadanya, dan kondisi lingkungan kerja dikatakan baik bilamana karyawan dapat bekerja secara optimal, sehat, aman, serta nyaman.

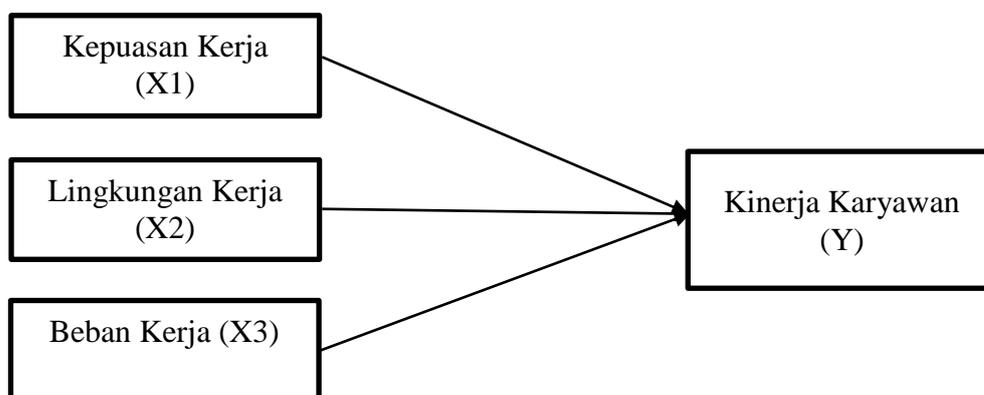
Beban Kerja

Seorang karyawan sebagai faktor utama dalam kegiatan organisasi selalu dituntut untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tempat dimana Ia bekerja dengan optimal dan sebaik mungkin untuk mendukung tercapainya visi, misi, maupun tujuannya. Beban kerja yaitu semua macam tugas atau pekerjaan dengan contoh adanya waktu kerja tinggi, dorongan pekerjaan yang besar atau beban tanggung jawab pekerja tinggi dengan adanya tuntutan waktu dalam pengerjaan tugas kerja. Beban kerja sebagai sekumpulan aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan target waktu yang telah diberikan perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan melibatkan pengiriman kuesioner yang telah menerima sekitar 165 tanggapan responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kantoran yang tersebar di Indonesia, dan metode analisisnya menggunakan software SPSS.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah peneliti 2024

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi. Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Statistic Non-Parametik Kolomogorov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91838202
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.098
	Negative	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		1.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.208
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1.064 dan nilai signifikansi 0.208 > 0.05. Jadi dapat dikatakan bahwa nilai Residual berdistribusi normal maka analisis dapat dilakukan ke analisis berikutnya yaitu analisis regresi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Dalam regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Kepuasan Kerja	.302	2.789
	Lingkungan Kerja	.320	2.674
	Beban Kerja	.312	2.671

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi multikolinearitas pada data yang diolah dalam penelitian ini. Dikarenakan nilai signifikansi *tolerance* dari seluruh variabel lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF seluruh variabel lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji Metode Glejser untuk menguji apakah ada tidaknya masalah homokedastisitas. Adapun hasil uji ada pada gambar sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.592	.858		3.020	.004
Kepuasan Kerja	-.106	.088	.299	1.197	.271
Lingkungan Kerja	.117	.134	.291	.874	.298
Beban Kerja	.201	.145	.289	.765	.391
a. Dependent Variable: res2					

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) memiliki nilai signifikan $0.271 > 0.05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel Kepuasan Kerja (X_1). Dan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai signifikan $0.298 > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel Lingkungan Kerja (X_2). Beban Kerja (X^3) memiliki nilai signifikan $0.391 > 0.05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel Beban Kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen, (X_1 , X_2 dan X_3) dengan variabel dependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Berikut ini adalah hasil uji analisis regresi berganda menggunakan SPSS, yang dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

a. Hasil Uji t

Uji t merupakan menunjukkan hubungan masing-masing variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) dan *Degree of freedom* (df) = $n-k$. Berdasarkan kriteria sebagai berikut.

- a. Menentukan kriteria pengujian hipotesis penelitian dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .
 - 1) Jika nilai $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - 2) Jika nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
 - 1) Apabila nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
 - 2) Apabila nilai $sig < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.295	1.338		.193	.897
Kepuasan Kerja	.429	.138	.363	2.781	.001
Lingkungan Kerja	.673	.209	.472	3.002	.004
Beban Kerja	.589	.307	.475	2.832	.002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik 2.781 dan nilai p-value $0.001 < 0.05$. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik 3.002 dan nilai p-value $0.004 < 0.05$. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik 2.832 dan nilai p-value $0.002 < 0.05$.

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah kemampuan variabel dependen untuk dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.695	.786	2.034
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja				

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.786 yang berarti 78,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan Y sebesar 78,6%. Sedangkan sisanya $100\% - 78,6\% = 21,4\%$ dipengaruhi oleh variabel diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengakinatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada pelanggan, dalam hal ini pasien. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Akhmal et al., 2019; Anggreni & Dewi, 2023; Haikal et al., 2023; Lisdiani, 2017; Rahman et al., 2018; Rulianti & Nurpribadi, 2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian angket kinerja dapat terlihat bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecendrungan yang sangat baik serta kuanitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecendrungan yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Alfiah & Nawatmi, 2022; Dalena et al., 2022; Nurhandayani, 2022; Siboro, 2022; Uma & Swasti, 2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan bertambahnya target yang harus dicapai sebuah isntansi maka, bertambah pula beban kerja pada karyawannya, menurut Setyawan dan Kuswati (2016:109) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja merupakan salah satu unsur

yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto,2011;22). Pada dasarnya beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan parameter utama yang harus diperhatikan instansi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja pada karyawan yang sesuai akan memberikan output kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fransiska & Tupti, 2020; Nurhandayani, 2022; Rolos et al., 2018; Sekartini, 2016; Sulastri & Onsardi, 2020) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam suatu instansi kinerja karyawan menentukan dalam keberhasilan instansi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang diberikan untuk mencapai target kerja. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel terbaru yang belum diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 8(1), 1–6.
- Alfiah, D. P., & Nawatmi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 109–128. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2111>
Abstrak
- Anggreni, N. K. R. D., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 12(4), 325–345. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i04.p01>
- Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan (Effect of Work Environment and Work Load on Work Satisfaction Employees of Wisma Sehati BSD South Tangerang). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(3), 115–136.
- Desi Indrawati, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(September), 224–

234.

- Haikal, M., Fayruz, M., Fauzi, A., & Meyrawati, D. (2023). Pengaruh Perkembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pasar Kranji Baru pada Kota Bekasi). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 535–540. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Kiky, V., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(3), 853–863.
- Lisdiani, V. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang). *Diponegoro Journal Of Social And Political Science*, 1(2), 78–91.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 15–28.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Riset Akuntansi*, 2(4), 82–85. <https://doi.org/doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Rahman, Y., Hakim, A., & Sinambela, E. A. (2018). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Global*, 03(01), 37–45.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2019). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Siboro, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 279–292. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.616>
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja

Karyawan. *Journal of Management and Bussines*, 2(1), 83–98.
<https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>

Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT . X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181–193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>