

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumdam

The Effect of Job Satisfaction and Workload on Perumdam Employee Performance

Renata Daiva Adista¹, Sugeng Raharjo²✉

¹Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

²Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

✉Corresponding author: sugeng.raharjo@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah 105 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling purposive dengan jumlah sampel 51 responden. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of job satisfaction and workload on employee performance on Perumdam Tirta Kencana, Samarinda City. The population in this study was 105 employees. The sampling technique in this study used purposive sampling technique with a sample size of 51 respondents. This study is quantitative. Data collection techniques used questionnaires. Data analysis used SPSS version 22. The results of this study indicate that: (1) Job Satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. (2) Workload has a negative and significant effect on employee performance.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2025 Renata Daiva Adista, Sugeng Raharjo.

Article history

Received 2025-01-10

Accepted 2025-02-05

Published 2025-02-25

Kata kunci

Kepuasan Kerja;
Beban Kerja;
Kinerja Karyawan.

Keywords

Job Satisfaction;
Workload;
Employee Performance.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Mereka tidak hanya merupakan aset terpenting, tetapi juga menjadi pendorong utama inovasi, produktivitas, dan pertumbuhan organisasi. Investasi yang tepat dalam pengembangan SDM dapat meningkatkan kinerja perusahaan, memperkuat budaya perusahaan, serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Aji & Mala, 2024).

Menurut Sutrisno (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, baik secara kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang baik akan membantu suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan menghasilkan kinerja selama periode tertentu yang akan dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan (Sarif et al., 2020). Sehingga perusahaan dapat menilai apakah kinerja karyawan mencapai standar kinerja atau tidak.

Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda memiliki target kerja yang harus dicapai setiap karyawannya agar perusahaan dapat memantau performa karyawan apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan atau tidak. Kepuasan kerja menjadi salah satu hal yang dapat meningkatkan performa tersebut. Apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka performa akan menurun, dan karyawan akan merasakan beban kerja yang berlebihan membuat karyawan kewalahan dengan pekerjaannya, serta karyawan merasa jenuh dengan pekerjaan sehingga malas untuk melaporkan pekerjaannya yang membuat performansi mereka tidak mencapai target yang diharapkan.

Kepuasan kerja menurut Robbins & Jugde (2019) merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik mungkin. Karyawan akan melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin apabila merasakan kepuasan kerja meskipun memiliki beban kerja yang cukup berat sebaliknya jika karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja dalam melakukan tugasnya maka beban kerja yang berlebihan akan berdampak buruk.

Kelelahan baik secara fisik maupun mental merupakan dampak yang tidak baik dari beban kerja bagi para karyawan (Rutumalessy, 2023). Hal itu juga mempengaruhi kinerja karyawan karena beban kerja yang terlalu banyak membuat karyawan melewatkan hasil kerja yang akan dilaporkan, jenuh dengan pekerjaan yang dilakukannya sehingga tidak melaporkan pekerjaannya.

1.1. Kepuasan Kerja

Sutrisno (2017) menjelaskan kepuasan kerja merupakan sikap individu mengenai pekerjaannya yang memiliki hubungan dengan lingkungan kerja, kerja sama dengan karyawan lain, kompensasi yang diterima di perusahaan, serta keadaan mengenai faktor fisik maupun psikologis. Bintoro & Daryanto (2017) berpendapat kepuasan kerja merupakan hasil dari beberapa sikap khusus dan menjadi sebuah sikap umum yang meliputi beberapa faktor pekerjaan, penyesuaian diri serta hubungan sosial individu di luar kerja.

1.2. Beban Kerja

Ahmad, et al. (2019), Mengatakan bahwa beban kerja merupakan segala tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan batas waktu tertentu. Menurut Safitri & Astutik (2019) perbedaan kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang ada disebut dengan beban kerja.

1.3. Kinerja Karyawan

Menurut Robbins & Jugde (2019) hasil evaluasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta tanggung jawabnya merupakan definisi dari kinerja. Menurut Moehersono (2014) kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian dalam pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan untuk menacapai sasaran, tujuan, serta visi perusahaan, yang dibahas dalam perencanaan strategi suatu oraganisasi.

2. Metode

2.1. Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan, sedangkan variabel independen mencakup Kepuasan Kerja dan Beban Kerja.

2.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian kerja yang dicapai oleh karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya. Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:
Kualitas;
Kuantitas;
Ketepatan waktu; dan
Efektivitas.
- 2) Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda terhadap pekerjaannya yang memiliki hubungan dengan situasi kerja, kerja sama dalam tim, gaji yang diterima dalam bekerja, keadaan yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. Berikut adalah indikator kepuasan kerja:
Gaji;
Pekerjaan itu sendiri;
Rekan kerja;
Atasan;
Promosi; dan
Lingkungan kerja.
- 3) Beban kerja adalah perbedaan kemampuan tugas dengan tuntutan yang diserahkan kepada karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda dalam melaksanakan pekerjaannya. Berikut ini adalah indikator beban kerja:
Beban waktu;
Beban usaha mental; dan
Beban tekanan psikologis.

2.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda, Jalan Tirta Kencana No. 1, Bugis, Kecamatan Samarinda Ulu, Samarinda, Kalimantan Timur.

2.4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 105 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling purposive* dengan jumlah sampel 51 responden.

2.5. Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian menggunakan jenis data kuantitatif yang berasal dari data primer. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh responden. Metode pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 1. Kategori Skala Likert

No	Penilaian	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

2.6. Teknik Analisis Data dan Uji Instrumen Penelitian

Teknik analisis data dan uji instrumen menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Validitas, dan Uji Reabilitas dengan menggunakan SPSS versi 22.

2.7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji T

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pada penelitian ini, regresi menggambarkan fungsi pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan konstanta terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan analisis regresi berganda bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.639	.613	.504	4.307 .000
	Kepuasan Kerja (X1) Beban	.511	.120	-.249	4.278 .000
	Kerja (X2)	-.202	.095	-2.120	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil regresi dengan nilai a (konstanta) adalah 2,639, nilai b₁ sebesar 0,511 dan nilai b₂ sebesar -0,202, dengan demikian dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,639 + 0,511X_1 - 0,202X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas, variabel kepuasan kerja bernilai positif, oleh karena itu apalagi variabel kepuasan kerja meningkat maka akan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda. variabel beban kerja bernilai negatif, oleh karena itu apabila variabel beban kerja meningkat maka akan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda. Berikut penjelasan mengenai persamaan regresi:

- 1) a = 2,639 merupakan bilangan konstanta yang berarti apabila variabel independen kepuasan kerja dan beban kerja bernilai 0 atau tidak ada, maka nilai variabel dependen kinerja sebesar 2,639.
- 2) b₁ = 0,511 merupakan bilangan koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1), artinya apabila terjadi penambahan variabel X1 sebesar satu satuan maka terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,511 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 3) b₂ = -0,202 merupakan bilangan koefisien regresi variabel beban kerja (X2), artinya apabila terjadi penambahan variabel X2 sebesar satu satuan maka terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar -0,202 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

3.2. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antar variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dapat dilihat melalui tabel interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi (R)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.358	.47526

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,619 atau 61,9% yang artinya tingkat keeratan hubungan antara variabel Kinerja Karyawan dengan variabel Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berdasarkan tabel interpretasi adalah kuat.

3.3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar variasi dari variabel bebas bisa dijelaskan oleh variabel terikat yang diperhitungkan. Semakin besar nilai R², maka semakin akurat pula model regresi yang digunakan, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,383 atau 38,3%. Hal ini menunjukkan besarnya proporsi yang dapat dijelaskan oleh variabel independen kepuasan kerja dan beban kerja sebesar 38,3% sedangkan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat pada model penelitian.

3.4. Uji F

Uji F bertujuan untuk menentukan apakah semua variabel independen dalam model mempengaruhi variabel dependen secara kolektif.

Tabel 4. Hasil Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.742	2	3.37114.924		.000 ^b
	Residual	10.842	48	.226		
	Total	17.583	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Dari tabel 4 dapat diketahui nilai probabilitas Sig sebesar 0,000. Karena nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05) kesimpulannya variabel Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersamaan) terhadap variabel Kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil uji F diatas, nilai dari F hitung sebesar 14,924 dimana nilai F hitung (14,924) > F tabel (3,19), yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda.

3.5. Uji T

Uji T bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Apakah hubungan tersebut saling memengaruhi atau tidak.

Tabel 5. Hasil Uji T**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.639	.613			4.307	.000
	Kepuasan Kerja (X1)	.511	.120			4.278	.000
	Beban Kerja (X2)						
		-.202	.095	.504	-2.120		.039
				-.249			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh hasil uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas X terhadap variabel terikat Y sebagai berikut:

1) Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan sig 0,000 yang mempunyai arti bahwa nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitasnya 0,05 dan thitung menunjukkan nilai 4,278 lebih besar dibandingkan ttabel yaitu 2,011. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak H_1 diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda.

2) Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan nilai sig 0,039 yang mempunyai arti bahwa nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitasnya 0,05 dan thitung menunjukkan nilai 2,120 lebih besar dibandingkan ttabel yaitu 2,011. Kesimpulan yang diperoleh adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilaksanakan sebelumnya, variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda. Keadaan ini menyatakan apabila semakin baik kepuasan kerja yang ada, maka dari itu kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda yang dihasilkan akan semakin meningkat.

Berdasarkan tabulasi jawaban dari responden ditemukan bahwa hasil rata-rata variabel dalam kategori baik. Indikator paling tinggi pada variabel kepuasan kinerja adalah rekan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana dipengaruhi oleh adanya hubungan dengan rekan kerja yang baik di dalamnya yang dapat memperlancar kegiatan yang dilakukan oleh karyawan Perusahaan Umum Daerah Tirta Kencana Kota Samarinda.

Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia C P. Paparang, Wiliam A. Aeros dan Ventje Tatimu (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang baik akan berdampak baik pula terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilaksanakan sebelumnya, variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda. Keadaan ini memperlihatkan apabila semakin tinggi beban kerja maka dari itu kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda yang dihasilkan akan semakin rendah.

Berdasarkan tabulasi jawaban dari responden ditemukan bahwa hasil rata-rata variabel beban kerja dalam kategori sedang. Indikator paling tinggi pada variabel beban kerja adalah beban usaha mental. Hal ini mengindikasikan bahwa alasan kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda yang menurun diakibatkan oleh beban pekerjaan yang diberikan memiliki resiko dan tanggung jawab melebihi kemampuan karyawan itu sendiri.

Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, dan Ajeng Aquinia (2020) sama dengan hasil penelitian ini yang menyatakan apabila beban kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan akan menurunkan potensi kinerja karyawan. Oleh karena itu beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan berikut ini:

- 1) Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti bahwa apabila kepuasan kerja meningkat maka dapat mendorong kinerja karyawan. Adanya hubungan dengan rekan kerja yang baik dapat memperlancar dan mempermudah kegiatan yang dilakukan di kantor sehingga mendorong kinerja karyawan semakin meningkat.
- 2) Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka semakin menurun pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Beban usaha mental yang diberikan memiliki resiko dan tanggung jawab melebihi kemampuan karyawan itu sendiri sehingga kinerja karyawan pun dapat menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Fif Goup Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>
- Aji, G. S., & Mala, I. K. (2024). Meningkatkan Kualitas SDM Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan di Era Digital: Tren, Inovasi, dan Tantangan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 01–17. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.357>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. In *Jurnal Perspektif* (1st ed., Vol. 19, Issue 1). Gava Media.
- Firmansyah, R., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.10923>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponorogo. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/view/376/345>
- Giri, M. P. (2020). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng. *Widya Amerta*, 7(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37637/wa.v7i2.661>
- Hermansyah, A. P., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir di Kantor Cabang Utama Semarang. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Slam*, 9(5), 3900–3909. <https://doi.org/https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elmal/3113>
- Irawati, A., Cahyani, I. P., & Safrizal, H. B. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Pada Karyawan Outsourcing PT. Cahaya Bintang Plastindo Gresik. *Eco-Entrepreneurship*, 3(2), 37–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.21107/ee.v4i1.3999>
- Koesomowidjojo, & Suci, R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Meilinia, F., Kurniawan, W., & Habyba, N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Importance Performance Analysis (IPA) Pada PT Binatu Jaya Indonesia (BII). 678–687.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Purnama, M. W. D., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, N. N. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Sedana Singarata. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 58–63. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26212>
- Robbins, P. S., & Jugde, T. A. (2019). *Organizational Behavior 18th Edition* (18th ed.). Harlow Pearson Education.
- Rolos, J. K. R., Sambul Sofia, 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v6.i004.19-27>
- Rutumalessy, S. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Maluku. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 207–217. <https://doi.org/https://doi.org/10.31959/jat.v2i1.1788>
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stres Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Sarif, N. A., Mappamiring, & Malik Ihyani. (2020). Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(3), 1038–1054. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep Dasar Metode Penelitian Kuantitatif. In *Brain academy* (Issue April 2016). Alfabeta. <https://www.brainacademy.id/blog/penelitian-kuantitatif>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Pustaka Belajar.