

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN

¹Siti Ayuni Tri Anggita and ²Supriadi

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, siti.ayuni0026@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, adysupriadi@fe.uisu.ac.id

Abstract

The formulation of the problem in this research is to find how influences of job satisfaction on employes performance. How influences work of load on employes performance. This research aims to determine the effect of job satisfaction and work of load on employes performance at PT. Bank Sumut Medan Head. The methods used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, linear regression, and hypothesis testing. Data is measured or processed using SPSS, with a sample using a questionnaire distributed to 82 employess at PT. Bank Sumut Medan Head. The results of this research indicate that the variable job satisfaction effect positive and significant on employes performance. The work of load variable effect positive and significant on employes performance. Variables job satisfaction and work of load effect positive and significant on employes performance.

Keywords: Job Satisfaction, Work of Load, Employees Performance

Corresponding Author: Siti Ayuni

Publication Date: January 20, 2025

Email: siti.ayuni0026@gmail.com

This is a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

Pendahuluan

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dalam sebuah perusahaan, tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan dapat beroperasi. Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Prawirosentono, (2014:27) dalam periode waktu tertentu. Dan terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik.

Kepuasan kerja adalah secara menyeluruh dan bisa mengacu kepada bagian pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya. Bagi karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan melakukan tugas-tugasnya dengan sebaik mungkin walaupun beban kerjanya cukup berat.

Menurut Koesomono (2015:112) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Beban kerja adalah masih terdapat perbedaan (*gap*) antara *job qualification* dan *job satisfaction*, sehingga mengganggu kinerja karyawan yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya beban kerja yang berbeda-beda diantara karyawan mengakibatkan sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu banyak tidak tercapai.

Pendapat lain tentang beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Danang Sunyoto (2012:64).

2. Landasan Teori

2.1. Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu.

Menurut Emron et al. (2017: 188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins dan

Judge, 2015: 260):

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Kerjasama

Kerjasama adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama dilakukan sejak manusia berinteraksi dengan sesamanya.

4. Pengetahuan tentang pekerjaan

Merupakan pemahaman tentang serangkaian tanggung jawab khusus untuk pekerjaan, serta kapasitas berkelanjutan untuk tetap mengikuti perubahan fungsi pekerjaan.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

6. Kehadiran dan ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

7. Pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi

Kebijakan adalah suatu konsep dan strategi yang diwujudkan dalam tindakan-tindakan dengan tujuan untuk menyelesaikan berbagai permasalahan dan menciptakan kesejahteraan.

8. Inisiatif penyampaian ide-ide sehat

Inisiatif adalah bentuk kesadaran diri dari individu yang berpikir bahwa dia harus melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya atau memenuhi suatu hal.

9. Kemampuan supervise

Supervisor merupakan penghubung yang vital antara manajemen dan karyawan. Ia mengemban keinginan manajemen dan menyampaikannya kebawah dan bersamaan dengan itu ia bertanggung jawab menyampaikan kebutuhan dan pandangan bawahannya kepada manajemen.

2.2. Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Sunyoto, (2012:34-46) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Marihot (2002:285) dalam bukunya terdapat 6 faktor kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang di terima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerja itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.3. Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pekerja dalam jangka waktu yang ditentukan. Tugas seorang karyawan dianggap berat (overload) apabila energi pokok telah digunakan dan harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut, sebaliknya jika tugas dipandang ringan (underoverload) apabila energi pokok sedikit digunakan untuk menyelesaikan tugasnya.

Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah (Dewi 2013:5).

Indikator Beban Kerja

Dalam mengukur beban kerja Indikator untuk mengukur beban kerja (Riani & Putra, 2017:8) yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Penilaian seorang karyawan terhadap besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan juga penilaian mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup bagaimana pandangan yang dimiliki oleh karyawan mengenai atau memahami kondisi pekerjaannya dengan baik, dengan pemisalan pengambilan keputusan secara cepat pada saat pengerjaan untuk melayani nasabah serta mengatasi kejadian yang tidak diinginkan yang mengharuskan bekerja diluar jam kerja untuk melayani nasabah dan menyelesaikan pekerjaan lainnya.

3. Penggunaan Waktu

Penggunaan waktu yang mendasari bagaimana seorang karyawan memanfaatkan waktu untuk berkerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.

Metode Penelitian

Dengan menggunakan teknik penarikan sampel secara Stratified Propotional Random Sampling, maka dari populasi yang berjumlah 459 orang, berdasarkan perhitungan yang menjadi sampel dalam penelitian ini dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 10% atau 0,10, maka jumlah sampel (n) yang telah dihitung dengan menggunakan rumus slovin (n) berjumlah 82 orang.

Pembahasan

4.1. Uji Hipotesis

Dalam evaluasi data ini peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara simultan atau bersama-sama, maupun secara partial atau sendiri-sendiri.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai thitung > ttabel dan nilai probabilitas (p) < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H1) diterima dan H0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.
- b. Jika nilai thitung < ttabel dan nilai probabilitas (p) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H1) ditolak dan H0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha 0,05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $82 - 2 = 80$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t tabel sebesar 1.664.

Table 1 Coeficients^a Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	28.192	4.385		6.429	.000
	Kepuasan Kerja	.644	.116	.509	5.551	.000

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian (Diolah), 2023

Berdasarkan *table output* SPSS “*Coeficients*” diatas diketahui nilai thitung variabel kepuasan kerja sebesar 5.551. Karena nilai t hitung > t tabel ($5.551 > 1.664$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel kepuasan kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, dengan besar pengaruh varibel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0.509 atau 50.90.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai thitung > ttabel dan nilai probabilitas (p) < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H1) diterima dan H0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja.
- b. Jika nilai thitung < ttabel dan nilai probabilitas (p) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H1) ditolak dan H0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha 0,05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan

DK = n – 2, atau 82 – 2 = 80. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai ttabel sebesar 1.664.

Table 2 Coeficients^a Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	28.192	4.385		6.429	.000
	Beban Kerja	.322	.095	.310	.3.384	.001

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian (Diolah), 2023

Berdasarkan *table output* SPSS “*Coeficients*” diatas diketahui nilai t hitung variabel beban kerja sebesar 3.384. Karena nilai t hitung > t tabel (3.384 > 1.664) dan nilai signifikansi 0.001 < 0.05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel beban kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, dengan besar pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja sebesar 0.310 atau 31.00%.

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan digunakan uji-F, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai F hitung > F tabel dan nilai probabilitas (p) < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H1) diterima dan H0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja.
- Jika nilai F hitung < F tabel dan nilai probabilitas (p) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H1) ditolak dan H0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha 0,05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator: jumlah variabel – 1 atau 3 – 1 = 2, dan jumlah sampel dikurang 3 atau 82 – 3 = 79. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai Ftabel sebesar 3.11.

Table 3 Anova^b Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.114	2	129.557	20.176	.000 ^a
	Residual	507.288	79	6.421		
	Total	766.402	81			

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian (Diolah), 2023

Berdasarkan tabel out put SPSS “Anova” diatas diketahui nilai F hitung > F tabel (20.176 > 3.11) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis data dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
- Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
- Variabel kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan menjadi sebuah strategi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan agar dapat terus berkembang dengan baik. Pimpinan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara ringkas berdasarkan penelitian ini ada beberapa saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut:

- Untuk meningkatkan kinerja perusahaan diharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah dan stakeholders terkait.
- Perusahaan kiranya dapat memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan dengan cara menaikkan gaji atau memberikan bonus kepada karyawan ketika lembur.
- Beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan kiranya dapat menjadi skala prioritas perusahaan dalam pembagian tugas kepada karyawan sesuai dengan job description yang ada dan tidak memberikan pekerjaan yang melebihi kemampuan dari karyawan.
- Untuk penelitian selanjutnya kiranya dapat menambah variabel lain seperti motivasi, disiplin, kepemimpinan dan lain sebagainya, jika ingin mengukur kinerja karyawan.

References

- Abdul Halim dan Muhammad Iqbal. (2012). Bunga Rampai Manajemen Keuangan Daerah, Edisi Ketiga. Jogjakarta: Penerbit UPP AMP YKPN.
- Adityawarman, Y., Sanim, B., dan Sinaga, B.M. 2015. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang Krekot". Jurnal Manajemen dan Organisasi. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/12182/9383>. Diakses 22 Maret 2019.
- Amelia Sakul, 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Perawat RS. Bhayangkara TK. III Manado.
- Andreas, Lako. 2014. "Dekonstruksi CSR dan Reformasi Paradigma Bisnis dan Akuntansi". Jakarta: Erlangga.
- Andrianto, Dedi. Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Qomari Prima Publisher Solo, Jawa tengah. Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta: 2016.
- Artadi, Febri Furqon. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. Skripsi Program Studi Manajemen–Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- As'ad, 2011 "kepuasan kerja: arti penting, factor-faktor yang mempengaruhi, dan implikasinya bagi organisasi. Pendidikan ekonomi, Yogyakarta.
- Berdasarkan UU No. 13 Tahun 1962 "Tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah". Analisis dan evaluasi peraturan-peraturan perundang-undangan. Yogyakarta.
- Beta umi najiba, anggo rudi, yudi rafani, 2017. Analisis pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja (studi kasus pada Dealer Honda PT Nusantara Surya Sakti Cabang Pangkal Pinang).
- Chandra, R., dan Adriansyah, D. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Jurnal Manajemen dan Keuangan, VO>.6, No. 1, Mei 2017. [https:// media.neliti.com/media/publications/196967-none-bd7b6084.pdf](https://media.neliti.com/media/publications/196967-none-bd7b6084.pdf) Diakses 17 Maret 2019.
- Danang sunyoto, 2012 "Tentang manajemen sumber daya manusia" PT. buku seru. http://Repository.upiedu/12628/4/5_MBS_100/311. Diklignography.
- Debby Sagita, Adrie Frans Assa, 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa.

- Dewi, Kadek Ferrania Paramita. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Pemkab Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Volume VI; No. 6. 3370–3397.
- Dewi, 2013 “beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan terhadap perkembangan usaha” Jakarta.
- Dhini, Rama Dhania. 2010. “Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja”. Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi*.
- Edy Sutrisno, 2014. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Emron, Edyson, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Organisasi*. Bandung: Alfa Beta.
- Erni Hayati Nasution, Said Musnadi, Faisal, 2018. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan kanwil direktorat jendral kekayaan negara aceh.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar manajemen sumber daya manusia: konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hadari, Nawawi. 2013. “Administrasi Pendidikan”. Bandung: PT. Refika Aditama. Haikal. (2018). *Pengaruh Sistem Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfariah Trijaya*. Tbk Cabang Palembang. jurnal.unpal.ac.id.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS. Hasibuan, Malayu S.P, 2004. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mudayana, 2019 “pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” Jakarta timur.
- Muhammad Ekhsan. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. [researchgate.net](https://www.researchgate.net) 13, 3-4.
- Muhammad Mahfudz, 2017. Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan stress kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi sales consumer PT. bank negara Indonesia (PERSERO) Tbk.
- Muskamal, 2010 “pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT. giken precision riau” Riau.
- Nawawi, Hadari. 2013. “Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja”. Jakarta: PT. Fajar Itepratama Mandiri.
- Nitisemtoo, 2019 “pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia” Yogyakarta.
- Novia Lifa. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Luwes Nusukan Surakarta*. ejournal.unisri.ac.id.
- Nurchayani, Ni Made dan Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 1.
- Nurul Wasilah. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Pada Swalayan Di Tanjung Pinang. Jurnal.umrah.ac.id.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Unud*, 6 (6), 3370–3397.
- Prawirosentono, 2014 “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta. Putri Anggreni, I Kadek Sugiantara, 2021. Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD desa pakraman dukuh Karangasem.
- Rahmawati (2011). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. <http://ejournal.fisip-untirta.ac.id> diunduh Kamis, 28 Februari 2013.

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mudayana, 2019 “pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” Jakarta timur.

Muhammad Ekhsan. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. researchgate.net 13, 3-4.

Muhammad Mahfudz, 2017. *Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan stress kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi sales consumer PT. bank negara Indonesia (PERSERO) Tbk*.

Muskamal, 2010 “pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT. giken precision riau” Riau.

Nawawi, Hadari. 2013. “Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja”. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.

Nitiseemtoo, 2019 “pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia” Yogyakarta.

Novia Liffa. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Luwes Nusukan Surakarta*. ejurnal.unisri.ac.id.

Nurchayani, Ni Made dan Dewi Adnyani. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Manajemen, Vol. 5, No. 1.

Nurul Wasilah. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Pada Swalayan Di Tanjung Pinang*. Jurnal.umrah.ac.id.

Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. E-Jurnal Unud, 6 (6), 3370–3397.

Prawirosentono, 2014 “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta. Putri Anggreni, I Kadek Sugiantara, 2021. *Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD desa pakraman dukuh Karangasem*.

Rahmawati (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*. <http://ejurnal.fisip-untirta.ac.id> diunduh Kamis, 28 Februari 2013.

Riani&putra,2017 “pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan” Jakarta barat.

Rika M. Yusuf, Rita N. Taroreh, Genita G. Lumintang, 2019. Pengaruh employes engagement, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Indospice di manado.

Rizal Nabawi, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Robbin & Judge. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.

Robbins,2006 “pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union event planner universitas Kristen petral Jl. Siwanlankerto 121-131, Surabaya.

Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawa, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 (4), 19–27.

Sajangbati, I.A.S. 2013. Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013*, Hal. 667-678. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2750>. Diakses 18 Maret 2019.

Sugiyono. 2011. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”. Bandung: Afabeta.

Sugiyono. (2012). “Memahami Penelitian Kualitatif”. Bandung : ALFABETA. Sugiyono (2015). ”Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)”. Bandung: Alfabeta. Sugiyono, 2018. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”, penerbit

Alfabeta,Bandung.

Suhaimi, 2018. Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Parakan, Kabupaten Temanggung).

Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 3, STIE YKPN, Yogyakarta. Sitepu, A.T. 2013. Beban Kerja dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawn pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013*, Hal. 1123-1133. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2871>. Diakses 20 Maret 2019.

Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY.

Sinta Monika. (2013). Beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Galamedia Bandung Perkasa. Skripsi: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia.

Subekhi. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Jakarta : Prestasi Pustaka.

Sunarso,2010 “pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. asuransi jiwa raya cabang manado kota” Manado.

Totok Sudyanto, 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin.

Triton, 2005. SPSS 13 Terapan: Riset Statistik Parametrik. Yogyakarta : Andi. Undang-undang nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kekaryawanan. Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Widia Sari. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Irian Group Medan. repository.umsu.ac.id.

Winardi (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Jakarta Penerbit: Rineka Cipta.

Wukir, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I, Yogyakarta: Multi Presindo.