



**Influence Of Job Satisfaction And Workload On Employee  
Performance At CV. Surya Perkasa Block**

**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Di CV.Surya Perkasa Block**

**Ade Indri Destia<sup>1)\*</sup>; Mila Karmila<sup>2)</sup>; Evilia Sri Yuniar<sup>3)</sup>**

**1,2,3) Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan  
Tasikmalaya**

**Email: <sup>1)</sup> [indride60@gmail.com](mailto:indride60@gmail.com) ;<sup>2)</sup> [milaakparsil@gmail.com](mailto:milaakparsil@gmail.com) ;<sup>3)</sup> [eviliasriyuniar@gmail.com](mailto:eviliasriyuniar@gmail.com)**

**How to Cite :**

Destia, I, A., Karmila, M.,, Yuniar, S, E. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV.Surya Perkasa Block. Jurnal Pakar Manajemen. 1(2). DOI:

**ARTICLE HISTORY**

Received [25 Agustus 2024]  
Revised [30 September 2024]  
Accepted [25 Oktober 2024]

**KEYWORDS**

Job Satisfaction, Workload And  
Employee Performance

This is an open access article under  
the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



**ABSTRAK**

Penelitian yang dilakukan di CV.Surya Perkasa Block bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV.Surya Perkasa Block. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan CV.Surya Perkasa Block. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh karyawan CV.Surya Perkasa Block, jumlah sampel yang digunakan adalah 70 orang. Data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis statistik, dan uji hipotesis dengan alat bantu aplikasi SPSS Versi 25. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji T menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**ABSTRACT**

Research conducted at CV.Surya Perkasa Block aims to determine the influence of Job Satisfaction and Workload on Employee Performance at CV.Surya Perkasa Block. The research method used is a survey method with a quantitative approach. The population in this study were employees of CV.Surya Perkasa Block. The sampling technique used a saturated sample, namely all employees of CV.Surya Perkasa Block, the number of samples used was 70 people. The data obtained in this research uses primary data and secondary data. The data obtained was then processed using validity and reliability tests, classical assumption tests, statistical analysis tests, and hypothesis tests using SPSS Version 25 application tools. Based on the results of the F test, it showed that Job Satisfaction and Workload simultaneously had a significant effect on Employee Performance. The results of the T test show that Job Satisfaction partially has a significant effect on Employee Performance, and Workload partially has no significant effect on Employee Performance.

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen paling penting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi apapun baik bisnis maupun institusi. Kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh SDM. SDM pada dasarnya adalah manusia yang bekerja untuk perusahaan dan digunakan sebagai

katalisator untuk mencapai tujuan. Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari (2018:57). Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor pendorong bagi seorang pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya. Bagi pegawai yang memperoleh kepuasan kerja akan melakukan tugas-tugasnya dengan sebaik mungkin walaupun beban kerjanya cukup berat. Karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya, kebahagiaan kerja sangatlah penting. Ketika seorang karyawan merasa bahagia dengan pekerjaannya, mereka akan memberikan upaya terbaik dalam pekerjaannya, bahkan dengan beban kerja yang berat sekalipun. Jika karyawan cukup puas dengan pekerjaan mereka, mereka tidak akan merasakan beban kerja yang berat.

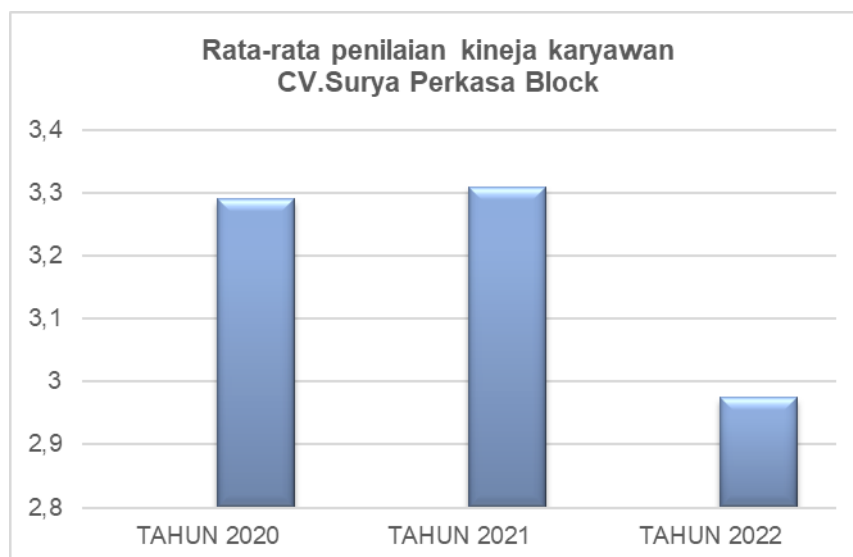
Menurut Edy Sutrisno (2019:74) Istilah “kepuasan kerja” mengacu pada sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka dalam kaitannya dengan aspek fisik dan psikologis dari pekerjaan, kerja sama di antara rekan kerja, imbalan yang mereka dapatkan, dan masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Dari pendapat ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang diekspresikan dengan perasaan senang atau perasaan tidak senang yang dialami, biasanya didasarkan atas kepuasan kerja yang mereka terima. Semakin besar kepuasan kerja yang mereka rasakan maka beban yang berat akan dirasakan lebih ringan dan pegawai akan menunjukkan kinerja yang baik.

Untuk memenuhi kinerja yang baik di CV. Surya Perkasa Block mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal. Namun terkadang beban kerja yang dirasakan cukup berat. Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian pengertian dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.

Salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan, artinya perusahaan harus memperhatikan dan memenuhi kebutuhan kerja karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan kerja karyawan di masing-masing divisi maka akan mendorong produktivitas kinerja karyawan.

Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah Kepuasan kerja dan Beban Kerja. Pada penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian di CV. Surya Perkasa Block yang Tasikmalaya yang berlokasi di Jl. Raya Cisinga, Desa Cilampunghilir, Kecamatan Padakembang, Kabupaten Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat 46466. Pada CV. Surya Perkasa Block dalam menilai kinerja karyawan memiliki kriteria tertentu dan terbagi ke dalam beberapa aspek yaitu : kemampuan, sikap, kerja sama kehadiran dan kualitas kerja.



Sumber : CV. Surya Perkasa Block (2023)

**Gambar 1 Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan CV.Surya Perkasa Block**



Berdasarkan pada gambar diperoleh data rata-rata penilaian kinerja yaitu pada tahun 2020 nilai rata-rata yang diperoleh karyawan sebesar 3,29 kemudian pada tahun 2021 mengalami peningkatan dengan angka yang diperoleh sebesar 3,31 selanjutnya pada tahun 2022 mengalami penurunan yang signifikan dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,97. Hal ini dapat menjadi indikasi adanya masalah dalam penilaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka Panjang. CV. Surya Perkasa Block merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri Paving Block dimana kegiatannya cukup menonjolkan keterampilan dari para karyawannya, oleh karena itu diperlukan kinerja yang baik dan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kreatifitas tinggi, selalu berinovasi dan tekun dalam bekerja, serta bisa bekerja sama tim.

Hasil survei awal didapatkan informasi bahwa CV. Surya Perkasa Block sudah menyediakan fasilitas fisik seperti mushola dan tempat parkir akan tetapi masih ada kekurangan yang perlu untuk dibenahi, kekurangan yang dirasakan karyawan yaitu kurangnya tempat istirahat yang memadai, mushola dan toilet yang memadai, kurangnya kafeteria yang lengkap dan perlu adanya tambahan tempat parkir yang luas untuk mempermudah parkir kendaraan.

Begitupun dalam pembuatan paving block masih ada yang menggunakan cara manual, hal ini memengaruhi hasil akhir dari paving block yaitu dilihat dari kualitas maka akan berbeda dengan yang menggunakan mesin cetak 4 otomatis, baik dari segi kerapihan maupun kecepatan dalam memproduksi agar karyawan dapat menghasilkan kepuasan kerja untuk menghasilkan produk yang sesuai karyawan dilihat dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai. Menurut Edy Sutrisno (2019:74). Ketika berbicara tentang lingkungan kerja, kolaborasi karyawan, insentif yang diperoleh di tempat kerja, dan isu-isu yang berkaitan dengan aspek fisiologis dan psikologis, sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka disebut sebagai kepuasan kerja mereka. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan sehingga mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Surya Perkasa Juga dilihat dari beban kerja yang cukup berat karena yang diutamakan di perusahaan tersebut yaitu kemampuan kekuatan otot. Di bawah ini merupakan data produk cacat pada perusahaan CV.Surya Perkasa.

**Tabel 1 Data Produk Cacat**

Tahun	Jumlah produksi per hari	Produk cacat per hari	Produk cacat per tahun
2019	8.000	35	7.875
2020	8.000	60	15.300
2021	7.452	75	19.125
2022	7.152	80	20.400

Sumber : CV. Surya Perkasa Block (2023)

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa produk cacat yang terjadi pada 4 tahun terakhir mengalami peningkatan pada setiap tahunnya. Peningkatan yang menonjol berada pada tahun 2021 dan 2022 hal ini karena kinerja karyawan yang mengalami penurunan, di sebabkan karena sebagian pembuatan paving block masih menggunakan cara manual dan juga disebabkan adanya kerusakan pada mesin. Dilihat dari indikator kinerja bahwa kualitas produk harus sesuai dengan yang di tetapkan perusahaan, kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan harus lebih di perhatikan. Adapun faktor lainnya yang harus diperhatikan dan dikembangkan agar kinerja karyawan meningkat adalah Beban Kerja. Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja seorang pekerja adalah jumlah total prosedur atau tugas yang harus mereka selesaikan dalam jangka waktu tertentu; jika mereka dapat menyelesaikan dan beradaptasi dengan jumlah pekerjaan yang diberikan, maka itu bukanlah beban kerja. Oleh karena itu, tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus mereka selesaikan dalam jangka waktu tertentu dalam sebuah perusahaan merupakan konsep beban kerja.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara dengan salah satu bagian administrasi CV. Surya Perkasa Block salah satu yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan beban kerja di CV. Surya Perkasa Block sangat berat karena pekerjaan di perusahaan ini yang diutamakan adalah dari kemampuan tenaga. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada kinerja karyawan karena dapat menyebabkan ledakan emosi, kelelahan fisik dan mental, dan hasil kerja di bawah standar. Tugas yang diberikan kepada karyawan

adalah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan dengan berbagai kemampuan mereka.

## LANDASAN TEORI

### Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:73) "Reaksi efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan adalah kepuasan kerja. kumpulan emosi yang dialami pekerja sehubungan dengan seberapa bermanfaatnya pekerjaan mereka. perspektif umum tentang pekerjaan seseorang yang menunjukkan ketidaksesuaian antara kompensasi yang menurut karyawan seharusnya mereka terima dan jumlah yang sebenarnya mereka terima". Menurut Edy Sutrisno (2019:74) "Istilah "kepuasan kerja" mengacu pada sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka dalam kaitannya dengan aspek fisik dan psikologis dari pekerjaan, kerja sama di antara rekan kerja, imbalan yang mereka dapatkan, dan masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan". Menurut Handoko (2020:193) "Kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang karyawan menikmati atau tidak menyukai pekerjaan mereka; sentimen ini ditunjukkan oleh sikap pekerja yang teliti terhadap pekerjaan mereka dan segala sesuatu yang mereka temui di tempat kerja". Menurut Mangkunegara (2019:117) "Kepuasan kerja yaitu sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya". Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja didefinisikan sebagai sikap, perasaan, dan tindakan yang menyenangkan dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang ditentukan oleh evaluasi terhadap posisinya sebagai tanda terima kasih karena telah mencapai salah satu cita-cita utama yang berhubungan dengan pekerjaan.

### Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:1) "Beban kerja adalah kumpulan prosedur atau tugas yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu; jika seorang karyawan dapat menyelesaikan dan beradaptasi dengan beberapa tugas, maka hal tersebut tidak termasuk sebagai beban kerja. Di sisi lain, pekerjaan dan aktivitas akan berubah menjadi beban jika pekerja gagal". Menurut Budiasa (2021; 30) "Beban kerja merupakan perkiraan karyawan tentang jumlah tugas yang diberikan kepada mereka dan waktu serta energi yang harus mereka curahkan untuk menyelesaikan tugas tersebut". Menurut Koesomowidjojo (2017:21) "Beban kerja adalah Proses untuk mengetahui berapa banyak jam kerja yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk melakukan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu dikenal sebagai beban kerja". Beban kerja yaitu tuntutan jumlah pekerjaan yang harus terselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan wewenang di dalam suatu organisasi dalam waktu tertentu sehingga tujuan organisasi tercapai. Oleh karena itu, beban kerja didefinisikan sebagai tugas yang diberikan kepada seorang pekerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Tugas-tugas ini tidak dianggap sebagai beban kerja jika pekerja mampu menyelesaikannya dan menyesuakannya. Namun, jika pekerja tidak berhasil, tugas dan kegiatan tersebut dianggap sebagai beban kerja.

### Kinerja Karyawan

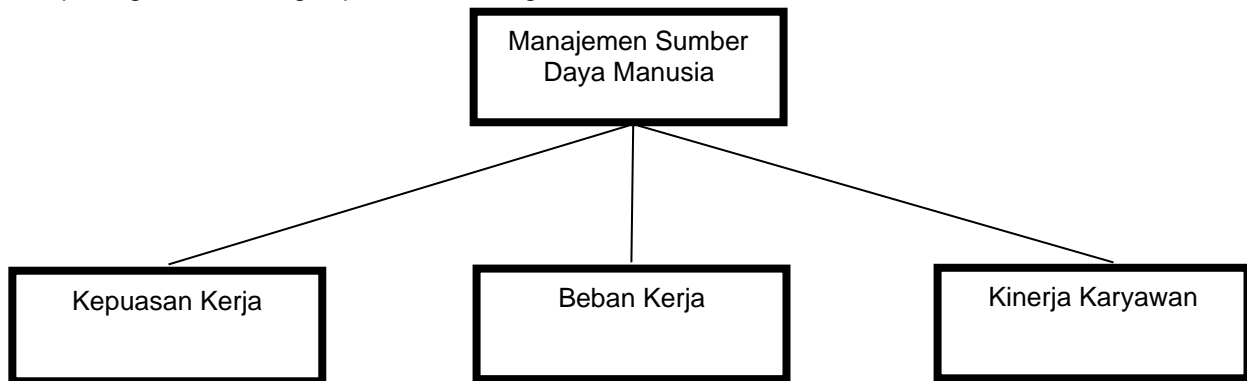
Menurut Adhari (2020:77) "Kinerja karyawan adalah hasil - ukuran kualitas dan volume pekerjaan - yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas dalam posisi tertentu selama jangka waktu tertentu". Menurut Afandi (2021:83–84) "Kesediaan seorang individu atau kelompok untuk melakukan atau meningkatkan tindakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan dikenal sebagai kinerja karyawan". Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) "Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan pengetahuan khusus yang dimilikinya untuk bersama-sama memajukan bisnis dengan tetap mematuhi pedoman etika dan hukum selama pelaksanaannya". Dari beberapa definisi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Meningkatkan kinerja karyawan akan bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan, sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Jika kualitas manajemen kinerja berkontribusi sebagai kekuatan pendorong, pertumbuhan dan kemajuan suatu organisasi pasti akan terjadi. Gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja dikenal sebagai kinerja karyawan.

Kinerja sebagai perilaku karyawan dalam perusahaan akan menentukan hasil kinerja yang ditunjukkan dengan kualitas produk dan kuantitas yang mampu dicapai oleh seorang pekerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim dan pencapaian target yang telah ditetapkan. Berdasarkan berbagai definisi kinerja, dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan



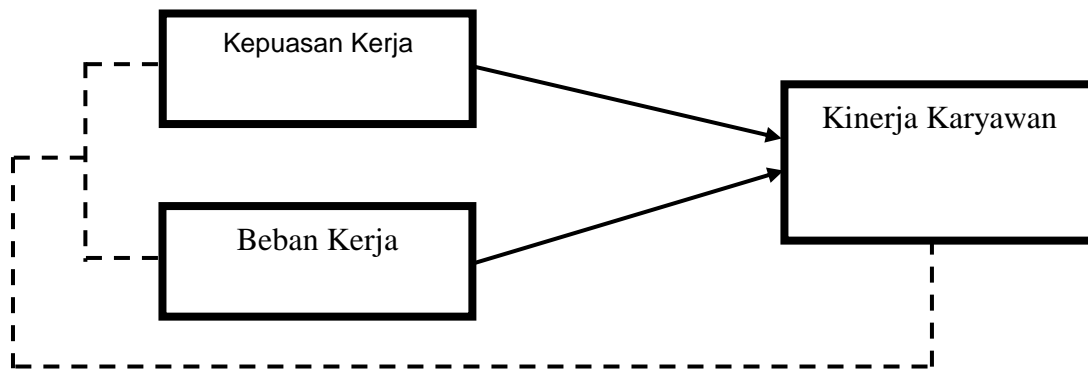
tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan standar atau kriteria kinerja karyawan yang digunakan dalam organisasi, hasil kerja karyawan ini juga dimodifikasi untuk mencerminkan pekerjaan yang dituntut dari mereka.

Berdasarkan landasan teori diatas, maka dapat dibentuk suatu kerangka pemikiran yang penulis buat pada gambar kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2 Kerangka Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dibentuk suatu model penelitian yang penulis buat pada gambar model penelitian sebagai berikut:



Keterangan :  
 Pengaruh Parsial : \_\_\_\_\_  
 Pengaruh Simultan : - - - - -

**Gambar 3 Model Penelitian**

**METODE PENELITIAN**

**Metode**

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dan perolehan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2022: 23) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2022: 20) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini variabel yang dimaksud adalah Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)**

Item Pernyataan	Nilai R tabel	Nilai R hitung	Keterangan
X1_1	0,2352	0,709	VALID
X1_2	0,2352	0,469	VALID
X1_3	0,2352	0,669	VALID
X1_4	0,2352	0,646	VALID
X1_5	0,2352	0,585	VALID
X1_6	0,2352	0,547	VALID
X1_7	0,2352	0,384	VALID
X1_8	0,2352	0,569	VALID
X1_9	0,2352	0,355	VALID
X1_10	0,2352	0,283	VALID

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X1) semua item pernyataan memiliki  $r$  Hitung  $>$   $r$  Tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner variabel Kepuasan Kerja dikatakan valid. Artinya penelitian ini dapat dilanjutkan.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)**

Item Pernyataan	Nilai R tabel	Nilai R hitung	Keterangan
X2_1	0,2352	0,812	VALID
X2_2	0,2352	0,851	VALID
X2_3	0,2352	0,797	VALID
X2_4	0,2352	0,875	VALID
X2_5	0,2352	0,749	VALID
X2_6	0,2352	0,749	VALID

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X2) semua item pernyataan memiliki  $r$  Hitung  $>$   $r$  Tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner variabel Beban Kerja dikatakan valid. Artinya penelitian ini dapat dilanjutkan.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item Pernyataan	Nilai R tabel	Nilai R hitung	Keterangan
Y1_1	0,2352	0,688	VALID
Y1_2	0,2352	0,262	VALID
Y1_3	0,2352	0,672	VALID
Y1_4	0,2352	0,514	VALID
Y1_5	0,2352	0,554	VALID
Y1_6	0,2352	0,373	VALID
Y1_7	0,2352	0,440	VALID
Y1_8	0,2352	0,310	VALID
Y1_9	0,2352	0,598	VALID
Y1_10	0,2352	0,329	VALID

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) semua item pernyataan memiliki  $r$  Hitung  $>$   $r$  Tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner variabel Kinerja Karyawan dikatakan valid. Artinya penelitian ini dapat dilanjutkan.



**Uji Reliabilitas**

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach'Alpha	Kriteria	Simpulan
Kepuasan Kerja (X1)	0,704	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,889	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,820	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan tabel menunjukan bahwa hasil uji reliabilitas yang dilakukan kepada jumlah sampel (N) sebanyak 70 menghasilkan semua variabel Reliabel. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan variabel memiliki nilai Cronbach'Alpha > 0,60. Diidentifikasi bahwa semua variabel pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

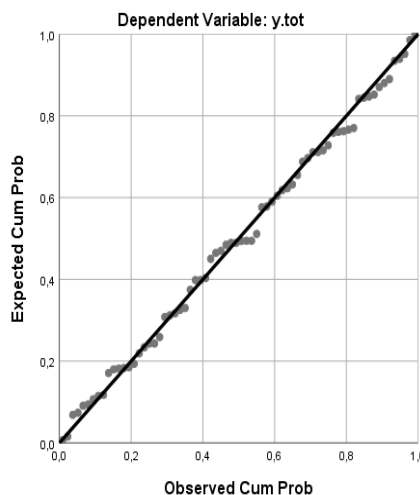
**Uji Normalitas**

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,15730296
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,056
	Negative	-,040
Test Statistic		,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
  - c. Lilliefors Significance Correction.
  - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2024



Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2024

**Gambar 4 Hasil Uji Normal Pronability Plot**

Berdasarkan tabel hasil uji asumsi klasik melalui uji normalitas Kolmogorov-Smirnov terjadi signifikansi sebesar 0,200 yang berarti > 0,05. Artinya model distribusi yang terjadi adalah normal.

**Uji Multikolinearitas**  
**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas**

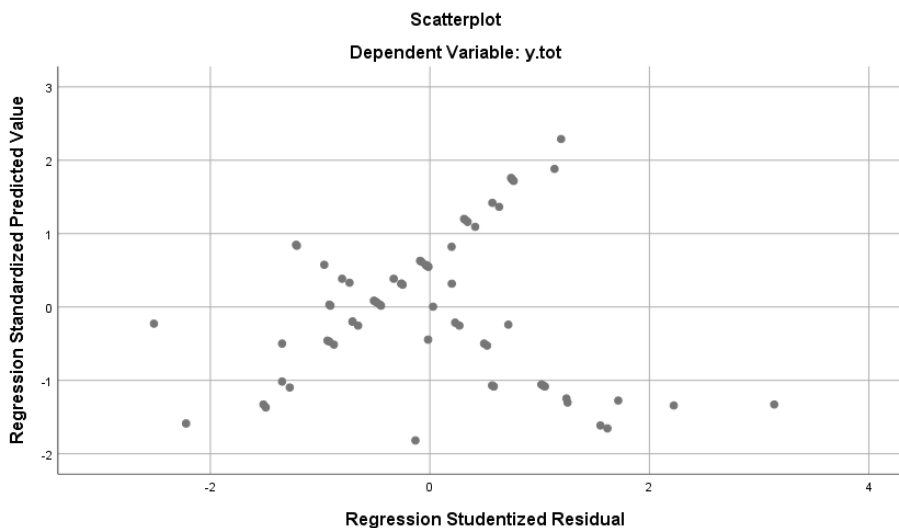
Coefficients <sup>a</sup>											
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	20,288	4,355			4,658	,000					
x1.tot	,547	,075	,674		7,307	,000	,680	,666	,654	,940	1,063
x2.tot	-,027	,098	-,026		-,277	,783	-,190	-,034	-,025	,940	1,063

a. Dependent Variable: y.tot

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil pada Tabel, diketahui nilai tolerance X1 Kepuasan Kerja dan X2 Beban Kerja sebesar 0,940, dan nilai VIF X1 dan X2 sebesar 1.063. Maka  $0,940 > 0,1$  dan  $1.063 < 10$  berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data penelitian.

**Heteroskedastisitas**



Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2024

**Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan grafik scatterplot diatas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Maka, dapat disimpulkan bahwa regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Uji Autokorelasi**  
**Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1										



1	,681 <sup>a</sup>	,464	,448	2,19287	,464	28,954	2	67	,000	1,744
---	-------------------	------	------	---------	------	--------	---	----	------	-------

a. Predictors: (Constant), x2.tot, x1.tot  
 b. Dependent Variable: y.tot

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel, Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai DW  $-2 < 1,744$ , dan  $DW < 2$ , yang artinya tidak terdapat autokorelasi. Sehingga, model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis.

## Pembahasan

### Hasil Analisis Linear Berganda

**Tabel 9 Hasil Analisis Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>										
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	20,288	4,355			4,658	,000					
x1.tot	,547	,075	,674		7,307	,000	,680	,666	,654	,940	1,063
x2.tot	-,027	,098	-,026		-,277	,783	-,190	-,034	-,025	,940	1,063

a. Dependent Variable: y.tot

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil tabel maka persamaan analisis regresi linear berganda yang dihasilkan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 20,288 + 0,547X_1 + -0,027X_2 + e$$

Hasil persamaan analisis linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Constanta diketahui 20,288 artinya jika Kepuasan Kerja dan Beban Kerja bernilai nol (0), maka Kinerja Karyawan 20,288.
2. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) didapatkan sebesar 0,547 dengan arah hubungan positif artinya terdapat korelasi atau keeratan hubungan dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV.Surya Perkasa Block yang menunjukkan bahwa kontribusi Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan ini sebesar 0,547. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 tahun akan bertambah atau meningkat sebesar 0,547 dengan mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi Beban Kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,027 dan bernilai negatif setiap kenaikan 1 tahun Beban Kerja ( $X_2$ ) akan menaikan kinerja karyawan sebesar -0,027 satuan dan sebaliknya.

### Hasil Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 10 Koefisien Korelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,681 <sup>a</sup>	,464	,448	2,19287	1,744

a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan tabel maka diperoleh R (Korelasi) sebesar 0,681 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif antara Kepuasan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan CV.Surya Perkasa Block. Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah

ditemukan maka hubungan positif Kepuasan Kerja dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di CV.Surya Perkasa termasuk dalam kategori kuat.

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 11 Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,681 <sup>a</sup>	,464	,448	2,19287	1,744

a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan tabel hasil perhitungan  $R_2$  (Koefisien Determinasi) sebesar 0,464 atau 46,4% artinya besarnya pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja secara simultan sebesar 46,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV.Surya Perkasa Block. Uji F dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai sig. Variabel X1 (Kepuasan Kerja) dan X2 (Beban Kerja)  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel X1 (Kepuasan Kerja) dan X2 (Beban Kerja) mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Dengan demikian Kepuasan Kerja dan Beban Kerja merupakan suatu unsur penting dalam rencana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja dan beban kerja ini adalah dua faktor yang saling berhubungan dimana dalam kesehariannya didalam dunia kerja hal ini sering terjadi pada karyawan yang dimana kondisi pekerjaannya dalam kondisi tekanan yang sangat tinggi, Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka kinerja dari karyawan akan semakin meningkat. Dari pernyataan tersebut dapat yang didapatkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin karyawan merasa puas dan semakin positif persepsi mengenai beban kerja mereka, maka akan semakin meningkatkan kinerja mereka.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan aplikasi SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,034 yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah sebesar 0,1156% [ $Kd = (0,034^2) \times 100\%$ ], artinya secara parsial Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,1156%. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 untuk variabel kepuasan kerja di peroleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Dengan demikian hal ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian perusahaan.

Oleh karena itu untuk mewujudkan harapan tersebut sudah selayaknya apabila perusahaan juga mampu dan bersedia memberikan dorongan yang dapat mengakibatkan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja 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. Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah.



### **Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan aplikasi SPSS Versi 25 nilai koefisien korelasi antara Beban Kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,666 yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai negatif apabila variabel beban kerja semakin meningkat atau tinggi maka tidak mempengaruhi kinerja karyawan akan menurun. Maka besar pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah sebesar 44,3556 % [ $Kd = (0,666^2) \times 100\%$ ], artinya secara parsial Beban Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 44,3556 %. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah  $0,783 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil uji hipotesis secara parsial tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya tinggi atau rendahnya Beban Kerja yang dimiliki karyawan maka tidak mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan di CV.Surya Perkasa Block dalam kriteria tinggi hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:
  - a. Hasil dari perhitungan rekapitulasi terhadap tanggapan responden mengenai indikator Kepuasan Kerja di CV.Surya Perkasa Block termasuk dalam kategori penilaian tinggi. Artinya, karyawan di CV.Surya Perkasa Block memiliki kepuasan kerja yang dapat menentukan tingkat kinerja 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. Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah.
  - b. Hasil dari perhitungan rekapitulasi terhadap tanggapan responden mengenai indikator Beban Kerja di CV.Surya Perkasa Block termasuk dalam kategori penilaian tinggi. Artinya, karyawan di CV.Surya Perkasa Block memiliki beban kerja yang cukup berat, beban kerja merupakan suatu unsur yang harus di perhatikan dalam rencana manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan Kinerja Karyawan yang optimal.
  - c. Hasil dari perhitungan rekapitulasi terhadap tanggapan responden mengenai indikator Kinerja Karyawan di CV.Surya Perkasa Block termasuk dalam kategori penilaian tinggi. Artinya, karyawan di CV.Surya Perkasa Block sudah mengikuti kebijakan perusahaan dan menaati peraturan yang sudah ditentukan. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan, agar perusahaan memperhatikan karyawan yang kurang memahami bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kepuasan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV.Surya Perkasa Block.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV.Surya Perkasa Block.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV.Surya Perkasa Block.

### **Saran**

1. Bagi Perusahaan
  - a. Berdasarkan skor terendah variabel kepuasan kerja pada ukuran "Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku" saran untuk perusahaan yakni Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan gaji dan upah yang sesuai dengan hasil kinerja karyawan, apabila perusahaan ternyata tidak mampu memberikan gaji dan upah yang lebih baik kepada karyawan, sebaiknya perusahaan secara terbuka memperlihatkan keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat memahami kemampuan perusahaan saat ini dalam memberikan gaji maupun upah kepada karyawannya.
  - b. Berdasarkan skor terendah variabel beban kerja pada ukuran "Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan hasil kerja tidak optimal" saran bagi perusahaan yakni Pimpinan memberikan tugas-tugas secara optimal sesuai dengan kemampuan dan target yang akan dicapai. Serta adanya sistem pengukuran dan evaluasi atas hasil kerja karyawan dengan target yang akan dicapainya.

- c. Berdasarkan skor terendah variabel kinerja karyawan pada ukuran “Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan” saran bagi perusahaan yakni perusahaan harus mempertahankan karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan dan selanjutnya disarankan juga agar perusahaan memperhatikan karyawan yang kurang memahami bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi adalah dengan memberikan pelatihan secara intens terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Dilihat dari hasil koefisien determinasi masih ada 53,6% variabel diluar penelitian ini, maka peneliti selanjutnya dapat menambah variabel yang berkaitan dengan keputusan investasi.
- b. Diharapkan menambah subjek yang lebih luas agar hasil penelitian maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. 5–33.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator (edisi ke2)*. ZANAF PUBLISHING.
- Anggpradja, Indra Taruna dan Wijaya, Ronny.(2017). Effect of Commitment Organization, Organizational Culture, and Motivation to Performance of Employees. *Jurnal of Applied Management (JAM)*, Vol. 15, No. 1, pp. 74-80.
- Anggreni, Putri, and I Kadek Sugiantara. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Pakraman Dukuh, Karangasem.” *Forum Manajemen* 19 (1): 35–50. <https://doi.org/10.61938/fm.v19i1.416>.
- Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Asli. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. E-Book Edisi Pertama, Pena Persada, Indonesia (Issue July).
- Debby Sagita, Adrie Frans Assa, (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa*.
- Edy Sutrisno, (2019). *manajemen sumber daya manusia prenadamedia group*.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>.
- F Polakitang, Aron, Rosalina Koleangan, and Imelda Ogi. 2019. “Pengertian Lingkungan Kerja (3).” *Jurnal EMBA* 3 (3): 4164–73.
- Fajri, Chotamul, Adinda Amelya, and Suworo Suworo. 2022. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad.” *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5 (1): 369–73. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>.
- Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Haedar, C. S. Z., Sendow, G. M., & Kawet, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement , Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pegadaian ( Persero ) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 7–15.
- Handoko, H. T. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. BPFE Yogyakarta.
- Indriawati, Arlisa, <sup>1</sup>; Suryati, and Eko Putro<sup>2</sup>. 2022. “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GREENLIFE TIRTA SENTOSA.” *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)* 1 (3).



- I Made Laut Mertha Jaya. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Quadrant
- Kadir, Abdul, Melania Melania, Fredy Jayen, and Achmad Syaukillah. 2023. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin." *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan* 13 (2): 127–39. <https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.96>.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Krismiati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>.
- Koesomowidjojo, S.M. (2017). *Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses*, Jakarta.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif Volume 14 No. 1 Juni 2017 Indonesia*, 14(1), 51–75.
- Mangkunegara. (2019). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mardiana, Mardiana, and Sesa Novalia. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Lampung Ventura." *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis* 4 (1): 34–44. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.39>.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisier.
- Muhammad Deni. (2018) .Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Mutu Cheker Dry PT. Aneka Bumi Pratama (ABP) Palembang" *Jurnal EKOBIS Vol. II No. 1 Desember 2018 ISSN : 2614 – 3631*.  
<https://ekobis.unisti.ac.id/index.php/ejurnal/article/download/37/38>
- Novinka Ramadona, Meriyati, Fadilla.(2023).Pengaruh Kepuasan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Vol. 1 No. 2, Agustus (2023) *EKOMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen* <https://jurnal.sitasi.id/index.php/ekoman/article/download/17/15>.
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1490–1496. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2667>.
- Ridow Johanis, A. M. (n.d.).(2023) PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HALONI JANE. *Cross-Border*, 6(1), 235–244.
- Roy Setiawan.(2022).Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Implementasi. *EUREKA MEDIA AKSARA, DESEMBER 2022 ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH NO. 225/JTE/2021*
- Seema, Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100137. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137>
- Setiyana, R., & Lasmidar. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Ilmu Ekonomi JIE*, 6(3), 347–355. <https://doi.org/10.22219/jie.v6i3.21588>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., & Sari, M. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. In U. Taufik (Ed.), *Widina Bhakti Persada Bandung (Pertama)*. Widina Bhakti Persada Bandung All.
- Simanjuntak, M. F., & Agtovia Frimayasa. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 02(01), 86–93.
- Supriyani, Nur Sintha, Ratna Nikin Hardati, and Khoiriyah Trianti. 2023. "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Eka Akar Jati)." *Jiagabi* 14 (1): 104–111.
- Sule, Erni T & Priansa, Donni J. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Refika Aditama
- Sunarmintyastuti, L., & Hugo Aries Suprpto. (2019). Pengembangan SDM Melalui Minat dan Motivasi Santriwati pada Yayasan Taufidzul Qur'an Ar-Rahmani di Ciputat Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*
- <https://Jurnal.Unibrah.Ac.Id/Index.Php/JIWP>, 6(2), 317– 322. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3737989>

- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2022. Penelitian kuantitatif, kualitatif & RnD. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Totok Sudyanto, (2020) Kerja, P. K., Beban, D., Terhadap, K., Pegawai, K., Dinas, P., Kerja, T., Banyuasin, T., & Sudyanto, T. (n.d.). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja (Totok Sudyanto).
- Umam, K. (2018). Perilaku Organisasi. CV. Pustaka Setia.
- Vanchapo. 2020. Beban Kerja dan Stres Kerja. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.