

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 17 / 2024  
FAKULTAS EKONOMI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CARANG UTAMA**



**Skripsi Oleh:**

**CLARA AYU SALLSA BILLA**

**01011382025198**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. CARANG UTAMA**

Disusun oleh :

Nama : Clara Ayu Sallsa Billa

NIM : 01011382025198

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal:

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
NIP. 196610221992032002

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 17 / 7 2024  
FAKULTAS EKONOMI

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CARANG UTAMA

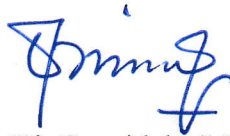
Disusun Oleh:

Nama : Clara Ayu Sallsa Billa  
NIM : 01011382025198  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konstrentasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Ketua

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang,  
Anggota

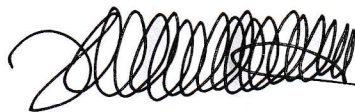


Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.  
NIP. 196610221992032002



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr.M. Ichsan hadjri, S.T., M.M  
Nip. 19890711201831001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Clara Ayu Sallsa Billa  
Nim : 01011382025198  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Carang Utama”

Pemimbing : Dr.Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
Penguji : Dr. Wita Farla WK, S.E.,M.M  
Tanggal Ujian :10 Juli 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang ini yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Palembang,  
Pembuat Pernyataan



Clara Ayu Sallsa Billa  
NIM. 01011382025198

## **MOTTO**

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.  
Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa)  
dari (kejahatan) yang diperbuatnya.”  
(QS. Albaqarah:286)

## **PERSEMBAHAN**

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang senantiasa memanjatkan doa yang luar biasa untuk anaknya serta memberikan dukungan baik moral maupun material. Terimakasih atas perjuangan dan pengorbanan yang telah mengiringi setiap langkah saya.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atau atas rahmat dan karunia-nya sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Carang Utama. Skripsi ini adalah syarat memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi yang telah dikerjakan oleh penulis ini bisa memperbanyak wawasan serta pengetahuan dengan bidang yang dilakoni. Peneliti juga ingin memberikan terima kasih bagi semua pihak yang sudah membantu tersusunnya skripsi ini. Peneliti sadar bahwa skripsi ini mempunyai banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran diterima agar penulis dapat membuat laporan yang lebih sempurna.

Palembang, Juni 2024



Clara Ayu Sallsa Billa  
01011382025198

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama masa penyusunan dan penelitian skripsi, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Penulis menyadari berbagai pihak telah memberikan bantuan dan dukungan. Maka izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. Kedua orang tua saya, Ayah Kodri yang selalu menyanyangiku tanpa batas dan Ibuku Destin Debiyan yang selalu ada disaat aku sedih dan senang menyanyangiku setiap hari. Saya adalah anak tunggal dari kedua orang tua saya, hanya saya harapan untuk membahagiakan kedua orang tua saya, ayah dan ibuku adalah sosok luar biasa terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih. Kedua orang tua saya memang tidak punya ijazah sarjana tapi kedua orang tua saya memberikan pelajaran kesabaran, kekuatan di hidupku, dan mereka memberikan yang terbaik, tak kenal lalah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Semoga bapak ibu sehat panjang umur dan bahagia selalu.
3. Ibu Dr. Hj.Zunaidah, S.E., M.S.i selaku Dosen pembimbing. Penulis menaruh rasa hormat yang setinggi-tingginya kepada beliau atas kesabaran, perhatian, dan waktu yang disediakan untuk memberikan bimbingan, arahan, saran,

masukan, motivasi, dan inspirasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Dr. Wita Farla, S.E.,M.M selaku Dosen Penguji. Penulis menaruh rasa hormat setinggi-tingginya kepada beliau yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan kritik, saran, dan masukan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwah, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Prof. Dr. M. Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya periode 2023-2027.
8. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Seketaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya Periode 2023-2027.
9. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Priode 2019-2023.
10. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M., Selaku Seketaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya periode 2019-2023.
11. Ibu Dr. Dessy Yunita, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang banyak memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan.
12. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang luar biasa selama ini.



13. Seluruh Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhusus Kak Adi dan Kak Helmi yang telah membantu saya perihal administrasi selama perkuliahan.
14. Para sahabat yang sampai saat ini selalu hadir dalam masa-masa sulit, memberikan dukungan, semangat serta hiburan pada penulis yaitu, Rintan Abelia Syalwa, Silvy Violanita, Valentine Putri Pajri, Tria Arlin Putri dan Utami Dwi Putri, dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan dan semangat yang selalu kalian berikan kepada saya.
15. Sahabat masa SMA, Devi Resti Ulandari, Sonia Andini selalu menemani, memberikan semangat, dan berbagi kebahagiaan serta keluh kesah.
16. Kepada sepupu saya, Sherly Anjeli, Rifka Akhirani, Riski Aulia Prisela, Ari Kurniawan dan Nani Fransiska. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi dalam proses karya tulis ini baik tenaga maupun waktu untuk penulis. Telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan mengajarkan arti kesabaran.
17. Teman-teman Manajemen angkatan 2020, yang sudah memberikan banyak pengalaman selama di bangku perkuliahan.
18. Terakhir, saya ingin berterima kasih pada diri saya sendiri”Clara Ayu Sallsa Billa”.atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Terima kasih sudah kuat sejauh ini, semoga saya tetap rendah hati karena perjuangan mewujudkan cita-cita baru dimulai.

Demikian, semoga skripsi ini dapat memberikan pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 17 / 7 2024  
FACULTAS EKONOMI DAN  
INFORMATIKA

## ABSTRAK

### PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CARANG UTAMA

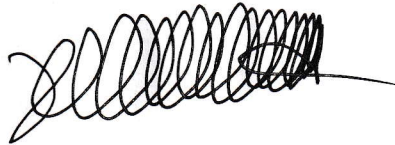
Oleh:  
**Clara Ayu Sallsa Billa**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Carang Utama. Jenis penelitian ini analisis deskriptif pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Carang Utama yang berjumlah 65 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Carang Utama, dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Carang Utama.

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

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T.,M.M  
NIP.19890711201831001

Pembimbing Skripsi



Dr.Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
NIP. 196610221992032002

ASLI  
17 / 2024  
7

**ABSTRACT**

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORKLOAD ON THE PERFORMANCE OF PT. CARANG UTAMA**

**By:**

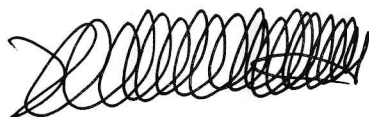
**Clara Ayu Sallsa Billa**

This research aims to determine the effect of job satisfaction and workload on the performance of PT. Carang Utama. Main Way. This type of research is descriptive analysis with a quantitative approach. The population in this study were employees of PT.Carang Utama, numbering 65 people. The data used in this research are primary data and secondary data with data collection techniques through questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The research results show that job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of PT. Carang Utama, and workload have a negative and significant effect on the performance of PT.Carang Utama employees.

**Keywords: Job Satisfaction, Workload, Employee Performance**

*Approved by,*

*Chairman of Management Department*



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T.,M.M  
NIP.19890711201831001

*Advisor,*



Dr.Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
NIP. 196610221992032002

## SURAT PERNATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Clara Ayu Sallsa Billa  
NIM : 01011382025198  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konstrentasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Carang Utama

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T.,M.M  
NIP. 19890711201831001

Pemimbing Skripsi,



Dr.Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
NIP. 196610221992032002

## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Clara Ayu Sallsa Billa  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Banuayu, 17 Juni 2002  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Jalan Lunjuk Jaya Lorong Seroja II No.21A,  
RT.30,Bukit Lama,Iilir Barat I  
Alamat Email : claraayusallsabilla@gmail.com  
No. Telp : 081233957279  
Pendidikan Formal  
SD : SMP Lematang Lestari  
SMP : SMP Lematang Lestari  
SMA : SMK Negeri 2 Muara Enim  
Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	11
1.4.2 Manfaat Praktis.....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
2.1 Studi Kepustakaan.....	12
2.1.1 Landasan Teori.....	12
2.2 Kepuasan Kerja .....	13
2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja .....	13
2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja .....	14
2.2.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	15
2.2.4 Penyebab Kepuasan Kerja .....	17
2.3 Beban Kerja .....	18
2.3.1 Landasan Teori .....	18
2.3.2 Definisi Beban Kerja.....	20
2.3.3 Indikator Beban Kerja .....	20
2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	21
2.4 Kinerja Karyawan .....	24
2.4.1 Landasan Teori .....	24

2.4.2	Pengertian Kinerja Karyawan.....	25
2.4.3	Indikator Kinerja Karyawan .....	26
2.4.4	Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	27
2.4.5	Prinsip Dasar Kinerja Karyawan .....	30
2.5	Hubungan Antara Variabel .....	30
2.5.1	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	30
2.5.2	Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	31
2.6	Penelitian Terdahulu .....	33
2.7	Kerangka Konseptual .....	39
2.8	Hipotesis .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>40</b>
3.1	Metode Penelitian.....	40
3.2	Ruang Lingkup Penelitian .....	40
3.3	Rancangan Penelitian .....	40
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	41
3.4.1	Jenis Data .....	41
3.4.2	Sumber Data.....	41
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.6	Populasi dan sampel.....	43
3.6.1	Populasi.....	43
3.6.2	Sampel .....	43
3.7	Teknik Analisis Data.....	44
3.8	Uji Instrumen .....	44
3.8.1	Uji Validitas .....	44
3.8.2	Uji Relabilitas.....	44
3.8.3	Metode Suksesi Interval.....	45
3.9	Uji Asumsi Klasik .....	46
3.8.4.1	Uji Normalitas .....	46
3.8.4.2	Uji Multikolinearitas.....	46
3.8.4.3	Uji Heteroskedastisitas .....	47
3.10	Uji Stastistik.....	47
3.10.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	47
3.11	Uji Korelasi dan Uji Determinasi.....	48
3.11.1	Uji Korelasi .....	48



3.11.2	Uji Determinasi .....	49
3.12	Uji Hipotesis .....	50
3.12.1	Uji F .....	50
3.12.2	Uji t .....	50
3.13	Definisi Operasional Variabel .....	51
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>55</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	55
4.1.1	Sejarah dan Profil Perusahaan PT.Carang Utama .....	55
4.1.2	Visi dan Misi PT.Carang Utama .....	55
4.1.3	Struktur Organisasi PT.Carang Utama .....	56
4.2	Hasil Penelitian .....	57
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	57
4.2.2	Jenis Kelamin .....	57
4.2.3	Usia.....	58
4.2.4	Pendidikan Terakhir.....	59
4.2.5	Masa Kerja .....	60
4.2.6	Status.....	61
4.3	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....	61
4.3.1	Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	61
4.3.2	Analisis Deskripsi Variabel Beban Kerja .....	72
4.3.3	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	78
4.4	Hasil Uji Instrumen .....	87
4.4.1	Uji Validitas .....	87
4.4.2	Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian.....	90
4.4.3	Metode Sukses Interval.....	91
4.4.4	Uji Asumsi Klasik .....	91
4.4.4.1	Uji Normalitas.....	91
4.4.4.2	Multikolinearitas .....	92
4.4.4.3	Uji Heteroskedastisitas .....	93
4.5	Hasil Uji Statistik.....	94
4.5.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	94
4.6	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	96
4.7	Hasil Uji Hipotesis .....	97
4.7.1	Hasil Uji F.....	97

4.7.2	Hasil Uji t .....	98
4.8	Pembahasan Hasil Penelitian .....	100
4.7.1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carang Utama .....	100
4.9	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Carang Utama	102
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>106</b>
5.1	Kesimpulan .....	106
5.2	Saran .....	106
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>108</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>115</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Target Pekerjaan PT. Carang Utama Tahun 2023 .....	3
Tabel 1. 2 Data lembur kerja karyawan PT. Carang Utama Tahun 2023 .....	4
Tabel 1. 3 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Carang Utama (2019-2023) .....	6
Tabel 1. 4 Data Turnover Karyawan PT. Carang Utama Tahun 2019-2023 .....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3. 1 Kriteria Penilaian Kuesioner.....	42
Tabel 3. 3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	52
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	58
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 4. 4 Dristibusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja .....	60
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Pernikahan.....	61
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel .....	62
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel .....	72
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Tanggpan Responden terhadap Variabel .....	78
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas .....	88
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reabilitas Instrumen .....	90
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas.....	92
Tabel 4. 12 Hasil Multikolinearitas .....	93
Tabel 4. 13 Hasil Heteroskedastisitas .....	94
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	95
Tabel 4.15Hasil Analisis Koefisien Korelasi .....	96
Tabel 4. 16 Hasil Uji F.....	98
Tabel 4. 17 Hasil Uji t.....	99

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	39
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT.Carang Utama .....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Pengantar Penelitian.....	115
Lampiran 2 Lembaran Kuesioner .....	116
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner .....	123
Lampiran 4 Metode Sukses Interval .....	129
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	135
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik.....	139
Lampiran 7 Hasil Uji Statistik.....	140
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis .....	141
Lampiran 9 Tabel Uji F.....	142
Lampiran 10 Tabel Uji t.....	144

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu komponen yang bermanfaat dan penting bagi kegiatan produksi dalam bentuk suatu organisasi dan perusahaan. Sumber daya manusia ialah hubungan yang terpenting dan harus dimiliki bagi upaya memperoleh suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, manusia merupakan faktor utama terpenting untuk dikelola dengan cara terbaik untuk upaya meningkatkan efisiensi suatu organisasi atau perusahaan (Gunawan, 2020). Sumber Daya Manusia suatu organisasi harus selalu memiliki kualitas untuk memiliki keunggulan daya bersaing di era globalisasi saat ini dan ditengah persaingan dunia pekerjaan yang semakin ketat, menjadi perhatian karena merupakan komponen utama dari baik atau buruknya suatu organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Dalam menghadapi persaingan di era global saat ini, perusahaan harus lebih efektif dan efisien (Wulandari, et.al, 2022).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Selain itu kinerja merupakan tingkat keberhasilan didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan kadangkala kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan

(Hamizar, 2020). Kinerja adalah hasil atas pekerjaan yang telah diselesaikan dan perilaku pegawai selama bekerja dalam satu tahun. Dalam mengukur kinerja terdapat standar kerja yang pegawai harus terpenuhi. Pegawai yang sukses dalam mengerjakan tugasnya sesuai standar, itu berarti pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik (Kasmir, 2018). Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah beban kerja, menurut Sunyoto (2017) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat beban yang berbeda-beda.

Beban kerja adalah banyaknya tanggung jawab yang wajib diselesaikan selama tenggat tertentu. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan waktu pengerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang menjadi kurang maksimal (Irawati & Carrollina, 2017). Karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat akan berdampak pada kinerja karyawan pada

organisasi atau perusahaan tersebut. (Qoyyimah et al, 2019). Kelebihan beban kerja merupakan suatu masalah besar untuk semua organisasi atau perusahaan. Beberapa karyawan mengalami tekanan karena kelebihan atau kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan ada beberapa juga mungkin mengalami ketidakpuasan dalam bekerja (Rindorindo et al., 2019).

**Tabel 1. 1 Data Target Pekerjaan PT. Carang Utama pada Mei-November Tahun 2023**

<b>Uraian Pekerjaan</b>	<b>Bulan</b>	<b>Tenggat Waktu</b>	<b>Realisasi Target Keberhasilan</b>	<b>Target Realisasi (%)</b>
Pekerjaan perbaikan jalan raya arah PT Tanjung Enim Lestari	Mei	60 Hari	96%	100
Pekerjaan pembuatan gedung tempat pemasukan garam sodium	Juni	120 Hari	100%	100
Pekerjaan pemasangan pagar jalan raya di Desa Banuayu	Juli	120 Hari	100%	100
Pekerjaan pembuatan kotak Sampah di SD Lematang Lestari	Agustus	30 Hari	100%	100
Pekerjaan membangun lantai area landfill	September	60 Hari	60%	100
Pekerjaan membangun dan renovasi toilet di komplek Tel	Oktober	120 Hari	100%	100
Pekerjaan renovasi kantor turba	November	120 Hari	95%	100

*Sumber: PT. Carang Utama (2023)*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa data Beban Kerja pada PT.Carang Utama pada bulan Mei-November tahun 2023. Menunjukkan bahwa mengenai penyelesaian pekerjaan yang dapat dilihat dari presentase pengerjaan yang telah dilakukan, mengalami ketidakstabilan dan belum mencapai target. Pada data tersebut pada bulan Mei-November Tahun 2023 PT. Carang Utama mengalami kenaikan dan penurunan presentase target keberhasilan pekerjaan perusahaan tersebut. Penurunan yang terjadi yaitu bulan September 2023 yang



memiliki presentase 60%. Penurunan yang terjadi pada bulan September dikarenakan cuaca yang tidak mendukung mengakibatkan pekerjaan yang belum terselesaikan tepat waktu.

**Tabel 1. 2 Data lembur kerja karyawan PT. Carang Utama Tahun 2023**

Bulan	Hari lembur (hari)	Karyawan lembur (orang)	Jam pulang kerja (Lembur)	Kelebihan jam kerja	Total kelebihan jam kerja/Bulan
Mei	2	3	20.00	3 Jam	18 Jam
Juni	3	3	20.00	3 Jam	27 Jam
Juli	6	2	20.00	3 Jam	36 Jam
Agustus	4	5	20.00	3 Jam	60Jam
September	8	10	20.00	3 Jam	240Jam
Oktober	2	3	20.00	3 Jam	18 Jam
November	5	3	20.00	3 Jam	45 Jam
Desember	3	2	20.00	3 Jam	18 Jam

*Sumber: PT. Carang Utama (2023)*

Berdasarkan data lembur karyawan di atas menunjukkan bahwa PT. Carang Utama mengalami kelebihan jam kerja yang melebihi batas dimana rata-rata jam kerja perusahaan tersebut 8 jam/hari. Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa mengalami kelebihan jam kerja dalam satu bulan paling banyak terdapat pada bulan September, sebesar 240 jam per bulannya, dengan jumlah karyawan lembur 10 orang. Hal ini dikarenakan terjadi masalah pada pekerjaan yang dilakukan, sehingga membuat karyawan belum mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu sesuai target perusahaan. Hal ini mengindikasikan adanya kelebihan beban kerja menurut Paska (2021), kelebihan beban kerja cenderung memiliki beban pekerjaan yang tidak biasa dari semestinya, tuntutan jam kerja yang sangat lama dari biasanya, jadwal pekerjaan yang sangat padat, merasakan tekanan karena harus bekerja lembur, serta waktu yang diberikan untuk istirahat lebih singkat. Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya

pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1, UU No. 13/2003 mewajibkan setiap perusahaan/instansi untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja telah diatur dalam dua sistem yaitu : Tujuh (7) jam kerja dalam satu hari atau 40 jam kerja dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu, atau delapan (8) jam kerja dalam satu hari atau 40 jam dalam seminggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu.

Selain itu kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya sedangkan sebaliknya, yaitu ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang (Yaso.et al, 2023). Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau pencapai yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, serta sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Kinerja adalah nilai yang dapat digunakan sebagai penentu kemampuan sistem kontrol untuk melakukan fungsi keselamatan dalam kondisi yang dapat diprediksi oleh karyawan (Firmansyah & Nugrohoseno,2022). Kepuasan kerja maksudnya adalah tingkat perasaan seseorang atas sesuatu yang dilakukannya. Jika seseorang merasa puas terhadap apa yang telah dilakukannya, maka biasanya secara tidak langsung akan mempengaruhi karirnya. Hal ini disebabkan seseorang yang puas dalam bekerja akan bersungguh-sungguh untuk bekerja, sehingga kinerjanya meningkat dan pada akhirnya karirnya akan meningkat. Jadi kepuasan kerja akan mempengaruhi karir

baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel lain misalnya kinerja (*intervening*) Kasmir (2018:158).

Jika dari tahun ke tahun banyak karyawan yang nyaman dan betah dalam bekerja di PT. Carang Utama, maka karyawan akan memberikan seluruh kemampuannya dalam menghasilkan pekerjaan yang maksimal dan sesuai sehingga dapat berpengaruh besar pada perusahaan tersebut dan dengan terdapatnya peningkatan kinerja, kualitas, dan perusahaan tersebut semakin maju.

**Tabel 1. 3 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Carang Utama (2019-2023)**

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	A	S	I	T	Presentase
2019	60	312	18	10	15	90	0,65%
2020	68	312	20	15	18	40	0,43%
2021	75	312	50	68	77	80	1,17%
2022	70	312	52	34	48	185	1,46%
2023	65	312	63	30	62	290	2,19%

Sumber : PT Carang Utama, 2023

Keterangan : A (Alpha), S (Sakit), I (Izin), & T (Terlambat)

$$\text{Rumus \%} = \frac{\text{Total : A+S+I+T}}{(\text{Jumlah karyawan} \times \text{Jumlah hari Kerja})}$$

Berdasarkan Tabel 1.3 rekapitulasi absensi karyawan pada PT. Carang Utama pada tahun 2019 sebesar 0,65% kemudian pada tahun 2020 sebesar 0,43% pada tahun 2021 1,17% tahun 2022 1,46% sedangkan tahun 2023 menjadi tahun yang tertinggi tingkat absensi karyawan sebesar 2,19%. Perubahan absen dari setiap tahunnya terjadi kepada karyawan PT. Carang Utama yaitu karena perusahaan PT. Carang Utama memiliki target yang ditentukan perusahaan,

akibatnya karyawan kelelahan dalam bekerja karena itulah tingkat absensi karyawan dari tahun ke tahun mengalami perubahan.

Untuk itu cara mengatasi tindakan *indisipliner* tersebut, maka perusahaan harus berusaha menegakkan peraturan dan norma-norma yang berlaku yaitu seperti dengan memberikan surat peringatan kepada karyawan yang bersangkutan sehingga mendapatkan karyawan yang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Jika tingkat absensi dari tahun ke tahun dapat dikatakan cukup tinggi, menjadi masalah bagi perusahaan dan akan mengganggu kestabilan perusahaan. Seperti banyaknya karyawan yang tidak hadir. Sehingga perusahaan harus mencari karyawan yang baru yang bersedia mengisi jabatan yang telah kosong tersebut.

Selain itu tingkat kepuasan dapat dilihat dari tingkat *turnover* karyawan yang terjadi pada PT. Carang Utama pada tahun terakhir seperti tabel di bawah ini.

**Tabel 1. 4 Data Turnover Karyawan PT. Carang Utama Tahun 2019-2023**

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun (orang) (1)	Jumlah karyawan akhir tahun (orang) (2)	Rata-rata (3) = (1)+(2):2	Karyawan keluar (orang) (4)	Persentase karyawan keluar (5) = (4):(3)x100%
2019	60	65	62,5	8	12,8
2020	61	68	64,5	5	7,75
2021	80	75	77,5	8	10,3
2022	100	70	85	30	35,2
2023	90	65	77,5	20	25,8

*Sumber:PT. Carang Utama (2023)*

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa keluar masuknya karyawan pada PT. Carang Utama mengalami peningkatan dan penurunan setiap tahun menjadi

tidak stabil setiap tahunnya. Jumlah karyawan yang paling banyak keluar yang dimana puncaknya adalah tahun 2022 yakni sebesar 35,2% hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *turnover* karyawan tinggi. Berdasarkan hasil wawancara kepada 5 orang karyawan pada PT. Carang Utama, mendapatkan hasil bahwa karyawan tersebut memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri dan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Disini menunjukkan banyaknya jumlah karyawan yang keluar diindikasikan rendahnya kepuasan karyawan dan beban kerja yang tinggi.

Hal ini tentu menjadi masalah bagi perusahaan karena dengan adanya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi tentunya sedikit banyak akan mengganggu kestabilan perusahaan seperti ketika keluarnya seorang karyawan perusahaan harus segera mencari pengisi kekosongan tempat yang ditinggalkan seorang karyawan yang keluar agar tetap menjaga kestabilan perusahaan akan tetapi dilain sisi masuknya karyawan menimbulkan permasalahan lain di antaranya waktu seorang karyawan untuk beradaptasi dan juga pengeluaran biaya perekrutan karyawan.

Berdasarkan pengamatan dan data beban kerja dan kepuasan kerja terdapat beberapa masalah yang dihadapi PT. Carang Utama mengenai beban kerja yang belum optimal dan masih rendahnya kepuasan kerja karyawan, rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat *turnover* karyawan yang masih relatif tinggi setiap tahunnya, membuat karyawan belum mampu mengerjakan pekerjaan dengan target dan batas waktu yang ditentukan, dan membuat karyawan harus berpikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan

baik dan tepat waktu. Sebaiknya pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan kembali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti gaji, kelompok kerja, kondisi tempat kerja, resiko yang di hadapi perusahaan, tanggung jawab yang telah diberikan atasan. Jika dari faktor tersebut tidak terlaksana maka akan timbul sikap ketidakpuasan kerja dan ini dapat berakibat pada kinerja karyawan, seperti kedisiplinan karyawan menjadi menurun yang pada akhirnya mengganggu jalannya organisasi ini secara keseluruhan.

Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Carang Utama. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan dan beban kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Yaso (2023), beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Nabawi (2019) lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja yaitu lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan oleh Rolos, et.al (2018) beban kerja yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya inkonsisten hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan dijadikan *research gap* dalam penelitian ini. Bertitik tolak dari belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepuasan**

## **Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carang Utama”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Carang Utama, dengan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Carang Utama?
- 2) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Carang Utama?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Carang Utama.
- 2) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Carang Utama.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para pengembang ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja.

- a. Bagi Akademik, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia dimasa akan datang.
- b. Bagi Penulis, penelitian diharapkan dapat menambah pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat dibangku perkuliahan.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.R. Vanchapo, S. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Abdurrossid. (2009). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: FISIP UI.
- Adha , A., Harahap , D. S., & Nurdelila. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN ULP Gunung Tua. *jurnal ESTUPRO*, Vol,6 no.1 April 2021 ISSN 2502-1079.
- Afandi , P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator).
- Afriani, Moh Rizal; Laturlean , Bachruddin Saleh;. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucfindo Cabang Bandung . *e-Proceeding of Management* , Vol.5, No.2 ISSN : 2355-9357.
- Afrianti, Melisa; Ustadi, Noorchamid; Rimbano , Dheo; Mandal, Bowo;. (2023). The Influence of Competence and Work Environment on Employee Performance at the Lubuklinggau City DPRD Secretariat. *International Conference on Business, Economics & Management for Sustainable Future* .
- Agustria, Lesi; Kholilah, Fitantina; Permana, Arraditya;. (2022). The Influence of Work Discipline, Organizational Culture and Competence on Employee Performance (Study on Bukit Asam Tbk.Company Kertapati Pier Unit South Sumatera). *International Journal of Busines, Management, and Economics*.
- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, Vol. 70 No. 3 Juli, 2811 - 2820.
- Andrew, Ridow, & M, J. (2023, Januari-Juni). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haloni Jane. *Vol 6* .
- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 58-69.

- Azizah, Nur; Martini, Nelly; Hersona, Sonny;. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang. *Journal Of Management & Business*, 5(2).
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah : CV Pena Persada.
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfaberta.
- Fatma. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PG. Kebun Agung Malanag. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen(JRMM)*, Vol 7.
- Fernando Reinhard Tjiabrata, B. L. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 1570-1580.
- Firmansyah, R., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 895.
- Ghozali , Imam ;. (2018 ). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Universitas Diponegoro.
- Hamizar , A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku. *Journal of islamic Economic abd Business (JIEB)*, Vol No 1 Hal 52-63.
- Hartansyah, Dendi; Susanto, Yohanes; Ustadi, Noochamid;. (2023). The Influence of Work Discipline and Competence on Employee Performance of the Inspectorate of Musi Rawas Regency . *International Conference on Business,Economics & Management* .
- Hidayat, Firman; Wiryono, Eko; Sumardin;. (2022). The Influence of job Satisfaction and Workload on Employee Performance at PT Citra Riau Sarana . *SINOMICS JOURNAL*.
- Idayanti, & Eka. (2020). The Effects oThe Effects of Communication Competency and Workload On Employee Performance in Hotel puri saron, Seminyak,

- Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Sosial Sciences Research* , 4(6): 29-37.
- Irawati, R., & Carollona, D. (n.d.). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 53-58.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada (ed.).
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (4th ed)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Depok : Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisi Beban Kerja* . Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Koesomowidjojo, S. (n.d.). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lia Amelia. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Tabrani RAB Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa* , Vol 4, No 2.
- M, A. R. (2023, January - Juni). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Vol. 6 No. 1*, 235- 244.
- Mahawati, E. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* . Medan: Yayasan Kita Menulis .
- Mahfudz, M. (2017, Juni 1). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi Sales Konsumen PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif, Volume 14*.
- Malau, Ribka Vetricia; Winarno , Alex;. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Competency Development And Evaluation PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. *e-Procceding Of Management* , Vol.7,No.2 Agustus 2020 ISSN:2355-9357.
- Mangkunegara. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Monika, S. (2018). Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.
- Neksen, d. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja PT Group Global Sumatera . *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* , Vol 2 No 2 .
- Ningsih, Setia, Dukalang, & Hendra. (2019, Januari). Penerapan Metode Suksesi Interval pada Analiis Regresi Linier Berganda. *Journal of Mathematics, Volume 1 Nomor 1*.
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022, November 3). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, Volume 5* .
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022, Oktober). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keyangan, Vol. 5 No. 3*, 1490- 1496.
- Priansa; Junni;. (2018). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*.Bandung:CV Pustaka Setia .
- Priyanto, Hadi;. (2018). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja . *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* , JRBM Vol 6 No 2 Tahun 2018.
- Purba , N., & Setiyono . (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indodrill Indonesia. *jurnal indonesia sosial sains* , vol.03 no 02 febuari ISSN:2723-6692 dan E-ISSN:2723-6595.
- Putra, A. P., Purwanto, A., & Suci, R. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Intervening Pada PT PLN (Persero) unit unduk Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 7*.
- Rahman , A., Headar, & Sampetan, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Cabang Palopo. *Repository UPT Perpustakaan*.
- Riani, N. L., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6. 11*, 5970 - 5998.

- Rindorindo Rocky P.; Murni Sri ; Trang Irvan ;. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.7 No 4 (2019) : Je Vol 7 No 4 (2019).
- Riny, C., & Dody, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Keuangan* , Vol. 6 (1), 670-678.
- Rivai, A. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke, Praktik.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. PT Indek Kelompok Gramedia.
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior (18th ed)*. Harlow: Pearson.
- Robbins, Stephen , P., & Timothy, A. J. (2018). *Organizational Behaviour*. Jakarta:Selemba Empat.
- Robbins, Stephen, P., Judge, & Timoty, A. (2017). *Organizational Behavior. Edisi 18. Pearson*.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bsisnis*, Vol. 6 No. 4, 2338 - 9605.
- Rolos, K. J., Sambul, A. S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 6 No 4.
- Ruky, A. S. (2020). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta : Cetakan ketiga .
- Safitri, Umi Laila; Widagdo, Bambang; Novianti, Khusnul Rofida;. (2022). The Influence of Work Motivation and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable . *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* .
- Sagita, & Assa. (2019, Juli-Desember 2). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa. *Jurnal Ilmiah Manajemn Bisnis*, Vol 19.

- Sanjono, Haryani, & Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL:Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset* (D.a.Halim (ed.);Idris Gaut).
- Savro, E., & Khasanah , N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Grafika Karya Percetakan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Bisnis dan Akuntansi*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, Uma, & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (D.A. Halim (ed.)edisi 6)*. Penerbit:Selemba Empat.
- Sinaga , R. S., & Sihombing , S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kereta Api Divre 1 Sumatera Selatan . *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , Vol 21 No 1.
- Sudiyanto, T. (2020, April). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Mediasi Wahana Ekonimika, Vol 1 No 1*.
- Sugiono. (2018). *Statistik Deskriptif* (Vol. 3(1)). Jurnal Media Ilmu Keolahragaan Indonesia.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif dan R & D)*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian & Pengembangan (Sofia Yust)*. . ALFABETA.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (2ND ED.)*. ALFABETA.
- Sumardjo, Mahendro, & Donni, P. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber*.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publisher Service.
- Suryani; Ni Kadek; I.A.P.W. Sugianingrat; K.D.I.S. Laksemini;. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia. Denpasar:Nilacakra*.

- Susiarty, A. L. (2019). The Effect of Workload and Work Environment on job Stress and Its Impact On the Performance of Nurse Inpatient Rooms at Ma. *Journal*, 7(6).
- Suwitho; Sitorus, Sunday Ade; Haditomo, Alfabetian Harjuno Condro; Nurfaidah, Resti; Ramlawat; Hendrato, Totok; Hermawati, Adya;. (2022). The Influence Of Workload And Competency On Organizational Culture Mediation . *Corresponding Author: Suwitho, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya Indonesia* .
- Tarwaka. (2018). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. PG Dip.Sc. ME. Ergonomi Industri: Harapan Press; 2020. 568 p.
- Tijabrata, Fernnando, R., Bode, L., & Lucky, O. D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sabar Ganda Manado. *Journal EMBA*, 5 (2), 1570-1580.
- Wibowo. (2018 ). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Rajawali.
- Wulandari , Lilik Dwi; Farida Umi; Hartono Sri;. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan RSU Muhammadiyah Ponorogo. *Jurnal Kewarganegaraan Vol. 6 No. 2 September 2022 P-ISSN: 1978-0184 E-ISSN: 2723-2328*, 3803-3814.
- Yaso, I. M., Rajinda, & Rukhayati. (2023, February). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kolaborasi Sains (JKS)*, Volume 6 Issue, 90-94.
- Yusuf. (2019, Juli 4). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada cv. Indospice di Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 7.