

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN
DI FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**



Skripsi Oleh:
Habiburrahman Faiz
01011382126144
S1 Manajemen

29/4/25
[Signature]

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI FAKULTAS
KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

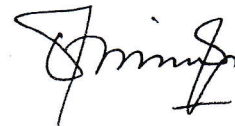
Disusun Oleh :

Nama : Habiburrahman Faiz
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126144
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal : 26 Maret 2025

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA

Disusun Oleh:

Nama : Habiburrahman Faiz
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126144
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konstentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI

20/4/25

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

Palembang, 28 April 2025
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua

Anggota

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

Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201803100

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Habiburrahman Faiz
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126144
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“PENGARUH DISPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA”

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M. Si
Penguji : Afriyadi Cahyadi, S.E., M. M., Ph.D
Tanggal Ujian : 23 April 2025

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

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dari gelar kesarjanaan.

Palembang, 23 April 2025

Pembuat Pernyataan



1000
SEPULUH RIBU RUPIAH
TR. 20
METERAI
TEMPEL
F013BAMX287536370

Habiburrahman Faiz

NIM. 01011382126144

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“You cant control the wind, but you can adjust your sails”

“Hidup yang tak pernah di pertaruhkan tidak akan pernah di menangkan.

**Dan untuk memulai hal yang baru, mecoba sesuatu yang lain, memang
terkadang kita harus berani mempertaruhkan apa yang kita punya”**

-Najwa Shihab-

Skripsi ini saya persembahkan kepada

- **Mama dan Papa**
- **Keluarga**
- **Sahabat Seperjuangan**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia dan berkat serta rahmat-nya sehingga penulis dapat diberikan kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Penulis skripsi ini mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat yang harus di penuhi Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya dalam tugas akhirnya. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi penulis, pembaca serta pihak lain. Penelitian ini pastinya tidak dari kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf dan sangat menghargai jika terdapat kritik maupun saran. Atas perhatiannya, penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 23 April 2025



Habiburrahman Faiz

NIM. 01011382126144

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha penyayang, segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam. Pada kesempatan yang berbahagia ini, saya ingin menyampaikan rasa syukur dan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah turut serta dalam penulisan skripsi ini, sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Dengan penuh hormat, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. **Allah SWT** atas berkat rahmat, ridho serta karunia-Nya yang telah diberikan serta terima kasih telah memberikan kesempatan, kesehatan dan anugrah yang luar biasa sehingga peneliti mampu untuk melewati dan menyelesaikan skripsi ini.
2. **Kedua Orang Tua, Papa Dr. Hartono, M.A dan Mama Dr. Rahmi Susanti, M.Si**, terimakasih atas segala cinta dan kasih sayang yang telah diberikan dalam segala hal, memberikan dukungan, semangat, inspirasi, nasihat, waktu, dan selalu mendoakan tiada henti selama masa perkuliahan sampai penyelesaian skripsi ini
3. **Kakak (Afifa Nurul Faiza)**, terima kasih untuk selalu mendukung, memotivasi, memberikan semangat, dan nasihat kepada penulis serta terimakasih telah menjadi saudara yang sangat baik selama ini.
4. **Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.

5. **Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si**, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. **Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M**, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya.
8. **Ibu, Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si**, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan arahan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. **Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D**, selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan, kritik serta saran kepada saya dalam perbaikan penulisan skripsi.
10. **Ibu Marlina Widiyanti S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D**, selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
11. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang luar biasa hebat selama perkuliahan.
12. **Staff pegawai Tata Usaha/Administrasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terkhusus **Kak Adi** yang telah banyak membantu penulis dalam proses administrasi selama perkuliahan.
13. **Dekan, Kepala Tata Usaha, dan Tenaga Kependidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya**, yang telah

memberikan izin untuk melakukan penelitian ini, dan memberikan support penuh dalam pengambilan data dan penyusunan skripsi ini.

14. **Kepada Seseorang yang tidak kalah penting kehadirannya**, pemilik NIM 01011382126153 terima kasih telah menjadi bagian dalam proses perjalanan penulis untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi dari awal semester 3 hingga semester 8 dan sampai terselesaikannya skripsi ini. Terima kasih sudah selalu ada disaat sedih dan senang, selalu menjadi support system terbaik, dan selalu menjadi tempat bercerita tentang apapun itu.
15. **Sahabat seperjuangan**, terkhusus Delviro, Septriadi, Azib, Ahmad, Arqan, dan Dandi terima kasih sudah menemani, menghibur, dan menjadi tempat berbagi keluh kesah dalam masa perkuliahan sampai proses penyusunan skripsi ini selesai. Terima kasih juga kepada teman-teman Manajemen 2021 yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
16. **Sahabat grup Pamili (Afandi, Hermawan, Madon, Malkom, Zaki, Birin, Zacky)**, terima kasih sudah selalu menghibur, menemani, dan menjadi tempat berbagi keluh kesah dalam hal apapun sejak sekolah hingga sekarang.
17. **Anggota IMAJE FE UNSRI**, terima kasih sudah banyak memberikan ilmu dan pengalaman organisasi yang sangat berharga.
18. **Semua pihak**, yang turut serta dalam perjalanan saya selama masa perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi yang tidak dapat penulis ucapkan satu per satu.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam penulisan skripsi ini. Besar harapan penulis atas saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 23 April 2025

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Habiburrahman Faiz', written in a cursive style.

Habiburrahman Faiz

NIM. 01011382126144

ABSTRAK

29/4 25

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA

Oleh :

Habiburrahman Faiz¹, Zunaidah², Afriyadi Cahyadi³

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh dengan mengambil seluruh jumlah populasi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 93 responden. Data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan melalui kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Tenaga Kependidikan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201803100

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

ABSTRACT

23/4 25

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORKLOAD ON JOB
SATISFACTION OF EDUCATIONAL STAFF IN THE FACULTY OF
TEACHER TRAINING AND EDUCATIONAL SRIWIJAYA UNIVERSITY**

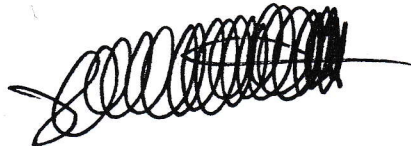
By :

Habiburrahman Faiz¹, Zunaidah², Afriyadi Cahyadi³

This study aims to analyze the effect of work discipline and workload on the job satisfaction of educational staff at the Faculty of Teacher Training and Education, Sriwijaya University. The research employs a quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling, where the entire population is included. The study consists of 93 respondents. Primary data were collected through questionnaires. The data were analyzed using multiple regression analysis. The results indicate that work discipline (X_1) and workload (X_2) have a positive and significant effect on the job satisfaction (Y) of educational staff at the Faculty of Teacher Training and Education, Sriwijaya University.

Keywords: *Work Discipline, Workload, Job Satisfaction.*

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201803100

Dosen Pembimbing



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

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

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

Nama : Habiburrahman Faiz

NIM : 01011382126144

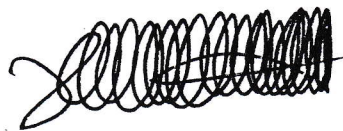
Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga
Kependidikan di Fakultas Keguruan dan Ilmu
Pendidikan Universitas Sriwijaya**

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensis-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201803100

Dosen Pembimbing



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

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Habiburrahman Faiz
NIM : 01011382126144
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/ 26 Juni 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jalan Nias No. 576 RT 3 RW 3 Kelurahan 26 ilir
Kecamatan Ilir Barat 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan
Email : habibb26faiz@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

- SD : SD Kartika II-3 Palembang
- SMP : SMP Negeri 1 Palembang
- SMA : SMA Plus Negeri 17 Palembang

RIWAYAT ORGANISASI

- 2022-2023 : Staff Bidang Creative Media and Design IMAJE FE UNSRI

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masaalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2 Manfaat Praktis	12
 BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	 13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Teori Dua Faktor (Two Factor Theory).....	13
2.1.2 Kepuasan Kerja	13
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	14
2.1.4 Respon Pekerja Terhadap Ketidakpuasan	16
2.1.5 Indikator Kepuasan Kerja	17
2.1.6 Disiplin Kerja.....	18
2.1.7 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	19

	Halaman
2.1.8 Indikator Disiplin Kerja	19
2.1.9 Beban Kerja.....	20
2.1.10 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	21
2.1.11 Indikator Beban Kerja	21
2.2 Hubungan Antar Variabel	22
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	22
2.2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja	23
2.3 Penelitian Terdahulu.....	24
2.4 Alur Pikir.....	30
2.5 Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	32
3.2 Rancangan Penelitian	32
3.3 Jenis dan Sumber Data	32
3.3.1 Jenis Data	32
3.3.2 Sumber Data.....	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data	34
3.4.1 Observasi.....	35
3.4.2 Survei	35
3.4.3 Kuisisioner	35
3.5 Populasi dan Sampel	36
3.5.1 Populasi	36
3.5.2 Sampel.....	36
3.6 Teknik Analisis Data	37
3.6.1 Uji Instrumen	37
3.7 Metode Suksesif Interval (MSI).....	41
3.8 Uji Asumsi Klasik	41
3.8.1 Uji Normalitas	41
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	42
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	43
3.9 Uji Hipotesis	43
3.9.1 Uji Regresi Linier Berganda	43

	Halaman
3.9.2 Uji t (Parsial)	44
3.9.3 Uji F (Kelayakan Model)	44
3.9.4 Uji Koefisien Korelasi I dan Determinasi (R^2)	45
3.10 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	46
3.10.1 Definisi Variabel Penelitian.....	46
3.10.2 Variabel Terikat (Dependent Variabel)	46
3.10.3 Variabel Bebas (Independent Variabel)	46
3.10.4 Operasionalisasi Variabel	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	49
4.1.1 Profile Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	49
4.1.2 Visi Misi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	50
4.1.3 Struktur Organisasi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	51
4.2 Hasil Penelitian	52
4.2.1 Deskripsi Profile Responden.....	52
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	52
4.2.1.2 Usia Responden.....	53
4.2.1.3 Tingkat Pendidikan Terakhir Responden	53
4.2.1.4 Lama Kerja Responden	54
4.2.1.5 Status Responden	55
4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	56
4.2.2.1 Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_1)	56
4.2.2.2 Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X_2).....	65
4.2.2.3 Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	73
4.2.3 Uji Instrumen	85
4.2.4 Hasil Uji Metode Suksesif Interval (MSI)	90
4.2.5 Uji Asumsi Klasik	91
4.2.5.1 Uji Normalitas	91
4.2.5.2 Uji Multikolinieritas	91
4.2.5.3 Uji Heteroskedastisitas	93
4.2.6 Uji Hipotesis	94
4.2.6.1 Uji Regresi Linier Berganda	94

	Halaman
4.2.6.2 Uji t (Parsial)	96
4.2.6.3 Uji F (Kelayakan Model)	97
4.2.6.4 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2).....	98
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	99
4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di FKIP Universitas Sriwijaya.....	99
4.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di FKIP Universitas Sriwijaya.....	102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	106
5.1 Kesimpulan	106
5.2 Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA.....	110
LAMPIRAN.....	118

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Tenaga Kependidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Tahun 2024.....	5
Tabel 1. 2 Daftar Gaji Tenaga Kependidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Tahun 2024.....	6
Tabel 1. 3 Data Absensi Tenaga Kependidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Tahun 2021-2023.....	7
Tabel 1. 4 Sub Unit Kerja Tenaga Kependidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Tahun 2024.....	8
Tabel 2. 1 Rangkuman Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran yang digunakan	36
Tabel 3. 2 Jumlah Tenaga Kependidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya Tahun 2024	36
Tabel 3. 3 Hasil Uji Pilot-test Instrumen 10 Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.....	38
Tabel 3. 4 Rentang Nilai Cronbach Alpha.....	40
Tabel 3. 5 Hasil Uji Pilot-test Instrumen 10 Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.....	40
Tabel 3. 6 Interpretasi Koefisien Korelasi I.....	45
Tabel 3. 7 Definisi Operasional Variabel	47
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden	53

Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	54
Tabel 4. 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status	55
Tabel 4. 6	Kriteria TCR.....	56
Tabel 4. 7	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_1)	57
Tabel 4. 8	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja	65
Tabel 4. 9	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	73
Tabel 4. 10	Hasil Uji Pilot-Test Instrumen 10 Responden.....	85
Tabel 4. 11	Hasil Uji Validitas.....	87
Tabel 4. 12	Hasil Uji Pilot-Test Instrumen 10 Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.....	89
Tabel 4. 13	Hasil Uji Reliabilitas	90
Tabel 4. 14	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	91
Tabel 4. 15	Hasil Uji Multikolinieritas	92
Tabel 4. 16	Hasil Uji Heterokedastisitas Uji Glesjer	93
Tabel 4. 17	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	94
Tabel 4. 18	Hasil Uji t (Parsial).....	96
Tabel 4. 19	Hasil Uji F (Kelayakan Model).....	97
Tabel 4. 20	Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Alur Pikir	31
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya.	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	119
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Penelitian	127
Lampiran 3 Tabulasi Data	138
Lampiran 4 Hasil Metode Suksesif Interval.....	146
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	155
Lampiran 6 Uji Analisis Regresi dan Uji Hipotesis	173

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya utama yang ada di dalam organisasi. Menurut (Fachrurazi dkk., 2021) manusia menjadi dasar kegiatan organisasi dibandingkan modal, teknologi, ataupun fasilitas. SDM berkontribusi mulai dari perencanaan hingga pengawasan untuk mencapai tujuan ditetapkan. Pencapaian keberhasilan terhadap tugas-tugas organisasi di pengaruhi oleh kualitas SDM. Setiap organisasi menginginkan pegawainya memberikan hasil yang maksimal dari apa yang menjadi tugas atau pekerjaannya.

Organisasi harus memerhatikan dan mengawasi kualitas SDM sebagai bentuk tetap menjaga produktifitas pegawainya, agar apa yang menjadi tujuannya dapat terlaksana. Dalam hal menjaga kualitas sumber daya manusia agar tetap produktif organisasi harus menciptakan suatu hubungan yang sejalan dan berkelanjutan yang saling membutuhkan antara organisasi dan pegawai. Hubungan saling membutuhkan ini akan menciptakan rasa kepuasan kerja di para pegawai. Kepuasan kerja akan mendorong pegawai melaksanakan tugasnya dengan senang, sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal. Tingginya tingkat kepuasan kerja akan memberikan efek positif bagi organisasi.

Menurut (Robbins & Judges., 2017) kepuasan kerja adalah suatu hal positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap kualitas pekerjaan. Pegawai memiliki ukuran kepuasannya masing-masing berdasarkan pekerjaan yang

dilakukannya. Menurut (Suyatno dkk., 2020) dapat berbentuk perasaan senang atau tidak senang dalam pekerjaannya secara keseluruhan atau pada beberapa aspek, seperti gaji, rekan, atau lingkungan kerja. Organisasi memberikan kepuasan kerja terhadap pegawainya sebagai bentuk untuk menjaga produktifitas organisasi. Organisasi yang tidak dapat menjaga kepuasan kerja pegawainya akan berdampak pada respon negatif yang diterima oleh organisasi. Faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin yang dibuktikan oleh (Enriko & Arianto, 2022) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut (Agustini, 2019) disiplin kerja diartikan sebagai sikap mental yang dibangun oleh pegawai untuk menghormati dan mematuhi peraturan organisasi bukan hanya karena kewajiban tetapi berguna juga untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin yang sudah dibangun oleh pegawai menjadi bentuk dari tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini akan meningkatkan rasa semangat dan kepuasan untuk mencapai tujuan. Menciptakan kedisiplinan kerja harus di dukung dengan peraturan, setiap peraturan yang dibuat diikuti dengan adanya sanksi yang diberikan apabila ada yang melanggar peraturan tersebut. Sanksi-sanksi yang dapat diberikan mulai dari teguran hingga pemecatan kepada pegawai. Selain disiplin kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja lainnya adalah beban kerja.

Menurut (Saptaputra dkk., 2023) beban kerja diartikan sebagai persepsi terhadap berapa banyak tugas yang harus di selesaikan pegawai dalam kurun waktu tertentu, diukur dalam jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dan upaya untuk

mengatasi masalah dalam pekerjaan. Faktor eksternal dan Internal dapat mempengaruhi beban kerja yang terjadi pada seorang pegawai. Menurut (Budiasa, 2021) faktor eksternal yang memengaruhi beban kerja seperti situasi, tata ruang, lingkungan kerja, serta fisik. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi beban kerja yaitu *gender*, usia, dan kesehatan. Tingkatan beban kerja baik tinggi ataupun rendah merupakan hal yang sama-sama tidak baik untuk pegawai karena mengakibatkan menurunnya produktifitas sehingga kepuasan kerja dari seorang pegawai akan menurun.

Salah satu organisasi di Universitas Sriwijaya merupakan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP). FKIP adalah fakultas yang fokus pada studi dibidang pendidikan. Fakultas ini memiliki peran dalam membentuk calon pendidik yang profesional pada bidang pendidikan dan ilmuwan yang berkualitas. FKIP Universitas Sriwijaya memiliki 22 program studi, 247 Dosen, dan 8727 Mahasiswa (Web FKIP, 20204). Dalam lingkungan akademik dan non akademik di FKIP keberhasilannya bukan hanya ditentukan oleh kualitas Tenaga Pendidk dan Mahasiswa, tetapi kontribusi yang signifikan dari Tenaga Kependidikan juga. Dalam hal ini Tenaga Pendidik adalah Dosen, sedangkan Tenaga Kependidikan adalah pegawai penunjang penyelenggaraan pendidikan seperti, administrasi, staf, dan pegawai pendukung lainnya.

Keterkaitan yang saling mempengaruhi antara Dosen, Mahasiswa, dan Tenaga Kependidikan menjadi cara mencapai tujuan yang ditetapkan. Tenaga Kependidikan di universitas memiliki peran penting dalam kelancaran proses pendidikan dari aspek administrasi dan operasional lingkungan belajar yang

optimal. Selain itu, keunikan lainnya dibandingkan pegawai atau Tenaga Kependidikan pada tingkat pendidikan lainnya yaitu Tenaga Kependidikan universitas memiliki kontribusi pada penelitian dan inovasi melalui pengelolaan laboratorium, jurnal ilmiah, kegiatan seminar, serta Tenaga Kependidikan universitas memiliki kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang lebih besar sehingga diperlukannya kompetensi dan kedisiplinan yang tinggi.

Berbeda juga dengan Dosen yang memiliki latar belakang pendidikan dan status kepegawaian yang rata-rata sama, Tenaga Kependidikan memiliki status kepegawaian yang berbeda-beda yang terbagi menjadi empat yaitu PNS (Pegawai Negeri Sipil), BLU (Badan Layanan Umum), Kontrak, dan PHL (Pekerja Harian Lepas). Status kepegawain ini mempengaruhi tingkat pendapatan yang diterimanya. Selain itu Tenaga Kependidikan juga memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Perbedaan status kepegawaian dan latar belakang pendidikan ini yang menjadi masalah yang kompleks karena memiliki kualitas pola pikir yang berbeda-beda dalam etika bekerja dan tanggung jawab atas pekerjaannya. Tenaga Kependidikan sering kali kurang mendapat perhatian dibandingkan Tenaga Pendidik seperti kondisi kerja dan kepuasannya terhadap pekerjaan, meskipun menghadapi tantangan serupa seperti beban kerja dan tekanan untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh FKIP.

Tabel 1. 1 Data Tenaga Kependidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Tahun 2024

No	Tingkat Pendidikan	Status Kepegawaian			
		PNS (Orang)	Badan Layanan Umum (Orang)	Kontrak (Orang)	Pekerja Harian Lepas (Orang)
1	S2	3	3	0	0
2	S1	6	24	3	3
3	D3	0	3	3	2
4	D2	0	1	0	0
5	D1	0	0	0	0
6	SMA	4	17	3	13
7	SMP	0	0	0	4
8	SD	0	0	0	1
Total		13	48	9	23
Jumlah Keseluruhan		93			

Sumber : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (2024)

Berdasarkan survei yang dilakukan penulis di FKIP ada total 93 orang Tenaga Kependidikan. Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan sebanyak 62 orang (66,6%) dari Tenaga Kependidikan merupakan laki-laki, sementara 31 orang (33,3%) sisanya merupakan perempuan. Jumlah 93 orang Tenaga Kependidikan tersebut dibagi diberbagai kampus FKIP yaitu Kampus Palembang, Kampus Ogan, Kampus KM 5, dan Kampus Indralaya. Tenaga Kependidikan dituntut untuk mengatur jalannya kegiatan yang berkaitan di bidang akademik dan non akademik. Pada data diatas dapat dilihat juga bahwa Tenaga Kependidikan FKIP 13 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), 48 orang berstatus Badan Layanan Umum (BLU), 9 orang berstatus Kontrak, dan 23 orang berstatus Pekerja Harian Lepas (PHL). Keragaman tingkat pendidikan dan status kepegawaian pada Tenaga Kependidikan yang ada di FKIP membuat kepuasan kerja nya juga akan beragam sesuai dengan tingkat pendidikan dan status kepegawaiannya.

Salah satu hal yang dapat dinilai dari kepuasan kerja pegawai adalah imbalan atau gaji yang diterima dari pekerjaan yang sudah dilakukannya. Semakin kecil gaji yang diterimanya semakin kecil tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya.

Tabel 1. 2 Daftar Gaji Tenaga Kependidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Tahun 2024

Status Kepegawaian	Rentang Pendapatan
Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Rp 3.455.300 – Rp 5.335.300
Badan Layanan Umum (BLU)	Rp 1.295.000 – Rp 3.476.879
Kontrak	Rp 1.500.000 – Rp 1.750.000
Pekerja Harian Lepas (PHL)	Rp 1.100.000 – Rp 1.320.000

Sumber : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa Tenaga Kependidikan memiliki pendapatan yang berbeda-beda berdasarkan status kepegawaiannya. PNS memiliki pendapatan yang paling tinggi dan Pegawai Harian Lepas memiliki pendapatan yang rendah. Pendapatan Tenaga Kependidikan FKIP masih banyak yang dibawah standar dari Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Selatan dan Upah Minimum Kota Palembang. Jika dibandingkan dengan UMP Sumatera Selatan pada tahun 2024 yaitu sebesar Rp 3.456.874 dan UMK Palembang yaitu sebesar Rp 3.677.591, PNS berada di atas standar tetapi sebagian besar pegawai BLU, Kontrak, dan PHL menerima gaji dibawah UMP dan UMK. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya, terutama bagi Tenaga Kependidikan yang mendapatkan kompensasi tidak sesuai dengan standar minimum. Perbedaan pendapatan tersebut tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan Tenaga Kependidikan.

Tingkat disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting untuk menjaga layanan Tenaga Kependidikan di FKIP. Tenaga kependidikan menjadi elemen pendukung utama dalam menjalankan kegiatan akademik dan administratif, maka dari itu tingkat kedisiplinan Tenaga Kependidikan sangat berpengaruh terhadap kelancaran operasional fakultas.

Tabel 1. 3 Data Absensi Tenaga Kependidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Tahun 2021-2023

Jumlah Tenaga Kependidikan (orang)	Tahun	Rata – Rata Jumlah Hari Kerja (Hari)	Persentase Kehadiran (%)
93	2021	21	88,8
93	2022	20	93,7
93	2023	20	77,3

Sumber : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran dari Tenaga Kependidikan dari tahun 2021 hingga tahun 2023 memiliki tingkat kehadiran yang tinggi. Tenaga Kependidikan dapat dikatakan memenuhi salah satu disiplin kerja yaitu hadir di tempat kerja dengan tepat waktu. Namun, setelah penulis melakukan survei wawancara bersama Kepala Tata Usaha pada tanggal 5 Febuari 2024 menyatakan bahwa ada beberapa tenaga kerja yang hanya melakukan absensi disaat datang kerja dan pulang kerja namun disaat jam kerja tidak ada diruang kerja dengan beberapa alasan. Selain itu, disiplin kerja yang dinilai kurang oleh Kepala Tata Usaha adalah tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan masih kurang, bertingkah laku dalam pekerjaan, ketaatan kepada atasan dan tata cara kerja yang kurang baik. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja, salah satunya adalah beban kerja.

Beban kerja Tenaga Kependidikan di FKIP menjadi faktor penting yang memengaruhi efisiensi operasional dan kualitas layanan yang diberikan. Beban kerja yang tinggi tanpa didukung jumlah tenaga kerja yang memadai dan pembagian tugas yang tidak seimbang dapat menyebabkan tekanan kerja yang berlebihan.

Tabel 1. 4 Sub Unit Kerja Tenaga Kependidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Tahun 2024

No	Sub Unit Kerja	Total Tenaga Kependidikan (Orang)
1	Kepegawaian dan Keuangan	41
2	Akademik dan Kemahasiswaan	38
3	Umum dan Perlengkapan	14
Total		93

Sumber : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4 jika dilihat pembagian sub unit kerja dengan jumlah Dosen sebanyak 247 dan 8727 Mahasiswa dapat dikatakan tidak sebanding dengan Tenaga Kependidikan yang ada berjumlah 93 orang. FKIP membagi beban kerja bagian administrasi akademik dan kemahasiswaan dengan 1 orang bertanggung jawab atas 3 program studi, sedangkan rasio standarnya adalah 1 orang bertanggung jawab atas 1 program studi. Dengan tidak sebandingnya jumlah tenaga kependidikan dengan jumlah Dosen dan Mahasiswa maka akan terjadi penghambatan dalam proses kegiatan akademik dan non akademik.

Berdasarkan survei penulis dengan melakukan wawancara dan pengamatan tenaga kependidikan FKIP bahwa terdapat masalah pada beban kerjanya yaitu adanya kelebihan tugas yang dikerjakan tenaga kependidikan. Dampak yang akan terjadi adalah hilangnya rasa kepuasan kerja dari tenaga kependidikan, akan

menurunnya produktifitas dari tenaga kependidikan, dan dapat memperlambat kegiatan akademik dan non akademik yang dapat menurunkan reputasi FKIP.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tentang disiplin kerja yang dilakukan oleh (Yuliantini & Santoso, 2020) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian lainnya oleh (Simamora dkk., 2024) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, ditemukan hasil yang berbeda pada hasil penelitian oleh (Qarismail & Prayekti, 2020) bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian oleh (Iswara Putri & Kustini, 2021) menjelaskan bahwa tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian terdahulu yang membahas beban kerja oleh (Areka Taruna dkk., 2022) menyatakan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian lainnya oleh (Putra dkk., 2024) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, pada penelitian oleh (Saputra, 2021) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian oleh (Aisy dkk., 2022) juga menjelaskan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, berdasarkan hasil studi penelitian terdahulu yang membahas tentang disiplin kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja, dimana terdapat 20 hasil penelitian terdahulu yang telah dikumpulkan Penulis. Hasil yang didapatkan dari 20 penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat

berpengaruh terhadap kepuasan kerja, begitu juga untuk beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hubungan-hubungan antara variabel tersebut telah diteliti atau diuji kan untuk berbagai organisasi seperti organisasi bisnis, organisasi kesehatan, dan termasuk juga organisasi pendidikan yaitu perguruan tinggi atau universitas. Disisi lain, didapatkan bahwa hasil-hasil studinya tersebut belum ada yang mengonfirmasikan hubungan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja secara menyeluruh menggunakan ketiga variabel tersebut.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian yang telah dikumpulkan bahwa belum ada yang meneliti dengan menggunakan hanya ketiga variabel tersebut di universitas, maka perlunya dilakukan penelitian yang menguji hubungan dari variabel disiplin kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dari universitas. Hal ini membuat penulis tertarik mengangkat judul penelitiannya yaitu **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya”**.

1.2 Perumusan Masaalah

Berdasarkan uraian latar belakang, perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Tenaga Kependidikan pada FKIP Universitas Sriwijaya?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja Tenaga Kependidikan pada FKIP Universitas Sriwijaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Tenaga Kependidikan di FKIP Universitas Sriwijaya.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja Tenaga Kependidikan pada FKIP Universitas Sriwijaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan keuntungan pada pihak tertentu, khususnya bagi mereka yang berkepentingan secara langsung dengan masalah penelitian serupa. Beberapa manfaat dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian yang telah dilakukan diharapkan menjadi tambahan informasi dan referensi literatur untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh disiplin dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi menjadi media dan alat dalam pengembangan ilmu SDM dan perilaku keorganisasian.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan dapat membantu FKIP untuk saran dalam meningkatkan dan mengevaluasi disiplin kerja serta beban kerja terhadap kepuasan kerja Tenaga Kependidikannya.
2. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi literatur bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian serupa, serta dapat dijadikan sebagai bahan untuk pengembangan hipotesis terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Ed.; 2. Yogyakarta: Nusa Media Yogyakarta.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdiana, Ed.; 1st ed.). UISU Press.
- Aisy, R., Susita, D., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(3).
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (F. SUkmawati, Ed.; Vol. 1). Pradina Pustaka Grup.
- Andrenossa, G., Suharna, A. A., & Raysharie, P. I. (2023). Analisis Pengaruh pendidikan Terhadap kepuasan Kerja di Kelurahan Menterng Kota Palangkaraya. *Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora*, 2(1), 174-186.
- Areka Taruna, M., Tahura, T. L., & Hafas, H. R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Indako Trading Coy. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(3), 411-418. <https://doi.org/doi.org/jebidi.v1n3.2022>.
- Asyahari, I. (2021). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 2(2), 322-337.
- Assyofa, A. R. (2023). Kompensasi dan Beban Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (PERFORMA)*. 20(1), 1-8. <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/performa/index>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K. Suryani, Ed.; 1st ed.). Pena Persada Redaksi. <https://www.researchgate.net/publication/353995816>
- Dewi, A. A., & David. (2023). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pizza Hut Ahmad Yani Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 578-592. <https://doi.org/10.4630/vls.v3i1.207>
- Elfina, R., Moein, A., & Zen, Y. (2024). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Job Satisfaction on Lucky Plaza Batam Cellular Data Store.

- International Journal of Management and Business Intelligence*, 2(1), 15–28.
<https://doi.org/10.59890/ijmbi.v2i1.1436>
- Ellison, J. M., & Caudill, J. W., (2020). Working on Local Time: Testing The Job Demand Control Support Model of Stress with Jail Officers. *Journal of Criminal Justice*. 70 (2020). 1-11
- Enriko, F., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 3(1), 107–115. www.jurnal.umb.ac.id
- Fachrurazi, Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. Harahap, Ed.; 1st ed.). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri. <https://www.researchgate.net/publication/367520809>
- Fani, T. R., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntasni)*. 10(4). 2179-2185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>
- Fathurohman, F. (2022). *Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai* (E. Sobari & T. H. Apandi, Eds.). PLSUB PRESS. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/4CDUA>
- Fikri, K., Kusumah, A., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2022). *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) I* (Haryadi, Machasin, D. I. Siregar, & O. A. Johar, Eds.; 1st ed., Vol. 1). LPPM Universitas Lancang Kuning.
- Francisco, R., Fauzan, & Markoni. (2023). Pengaruh Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Agro Muko. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 73–81.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haholongan, R., & Elviayuliana, E. (2022). The Influence Of Compensation, Motivation, Work Environment, And Work Discipline On Job Satisfaction. *International Journal of Social Science*, 2(4), 1903–1912. <https://doi.org/10.53625/ijss.v2i4.4169>
- Hair, J.F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson. R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7th Ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Haning. R., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Timuneno, T. (2024). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PLTD Cogindo Tenau. *GLORY: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*. 5(4). 919- 928. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i4.14987>

- Haq, S., & Imam Mutttaqijn, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 46–54.
- Harahap, A. T. (2020). Analisis Tingkat Absensi dan Kedisiplinan Terhadap Produktifitas Kerja pada PT Palmanco Inti Sawit Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1), 70-88
- Harini, S., Sudarjati, & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)* , 03(10), 15–22. www.ijlemr.com
- Harmen, H., Amanah, D., & Harahap, D. A. (2020). The Workload and Organizational Commitment to Job Satisfaction. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 8(6), 205–215. <https://doi.org/10.24940/theijhss/2020/v8/i6/hs2006-087>
- Harras, H. (2020). Disiplin Kerja Di Mata Karyawan Dan Implementasinya. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 3(1), 41–50. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i1.124>
- Indra, M. A. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ. *Journal of Young Entrepreneurs*. 3(2). 105-119. <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/jye>
- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) (Studi Kasus Pada Unit Sarana PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat). *Jurnal Inovasi Penelitian*. 1(11). 2631-2640
- Iswara Putri, F., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *BRILIANT: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3). <https://doi.org/10.28926/briliant>
- Karyono. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1). *Jurnal JDM*, 4(1), 54-67
- Kurniawan, T., & Lendrawati. (2023). Pengaruh Penyelesaian Konflik, Beban Kerja, Komitmen Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada RSUD Pasaman Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1496–1510. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1368>
- Kurniawati, M., & Mulyanto, H. (2024). Implementasi Employee Engagement dalam Memediasi Kepuasan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kinerja

- Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. 5(1). 29-40.
<https://doi.org/10.37366/ekomabis.v5i01.1449>
- Lesmana, M. T., Nasution, A. E., & Handoko, D. T. (2022). The Role of Employee Job Satisfaction: Work Discipline and Work Environment. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2), 552–563.
<https://doi.org/10.32535/jicp.v5i2.1718>
- Liem, A. C., & Sutanto, E. M. (2019) Pengaruh Kepuasan pada Gaji dan Loyalitas Karyawan Pada Kinerja Karyawan PT Remaja Service di Kupang. *Jurnal AGORA: Jurnal Mahasiswa Business Management*. 7(2). 1-7
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktifitas Kerja. (Watrianthos Ed.; 1st ed.). Yayasan Kita Menulis
- Mandjar, T. L., & Turangan, J. A. (2023). The Effect of Workload, Work Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(1), 224–231.
<https://doi.org/10.24912/ijaeb.11.224-231>
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Bena Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*. 6(2). 2788-2797
- Nabilla, D. R., & Hasin, A. (2022). Analisis Efektivitas Penerapan *Standard Operating Procedure* (SOP) pada Departemen Community & Academy RUN System (PT Global Suskes Solusi Tbk). *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(6). 58-75.
<https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Napitupulu, D. (2022). Pengaruh Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawasan, Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bhinneka Nusantara Rest & Cafe Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*. 4(1). 34-53.
<https://doi.org/10.53950/jma.v3i2.71>
- Nu'em, M. A. F., & Sitohang, F. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Teknik Nusantara. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 12(6). 1-17
- Nyamugoro Christina, N., Odiemo, L., & Wango, G. (2023). The Relationship Between Workload And Job Satisfaction With The Supervisors Among High School Teachers. *Journal of Education and Social Sciences*, 24(1), 17–28.
<https://www.researchgate.net/publication/375748159>

- Ong, S., Winata, V., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2021). The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 174–179. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja, Pub. L. No. 12 (2008). <https://jatim.kemenag.go.id/file/file/peraturantentangPNS/hnwi1425872320.pdf>
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja (2020).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 259–266. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.120>
- Puspanegara, A., Maudina, D. L., & Rusmianingsih, N. (2023). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023. *Journal of Public Health Innovation*, 4(01), 217–226. <https://doi.org/10.34305/jphi.v4i01.966>
- Putra, M. R. A., Halin, H., & Yeni. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Berkas Sawit Sejati. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi (Jebma)*, 4(1).
- Putri, A. N. A., Widhianingrum, W., & Purwaningrum, T. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PR Alfi Putra Trenggalek. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(3), 1766-1780.
- Qarismail, T., & Prayekti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada THE Westlake Resort Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 115–129.
- Qomariah, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)* (1st ed.). Pustaka Abadi. <https://www.researchgate.net/publication/356291163>
- Ristami, M. D., Prayekti., & Subiyanto, E. D. (2022). Hubungan Rekan Kerja, Kompensasi, dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi

- Simpan Pinjam Karya Harapan Pemalang. *Jurnal Kolaboratif Sains*. 5(7). 414-418
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Ed.;16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rutumalessy, S. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Maluku. *Jurnal Administrasi Terapan*. 2(1). 207-217
- Saptaputra, S. K., Vitalitsyawati, L. P. A., Wardhana, A., Lestari, V., Zulhayudin, M. F., Sumaningrum, N. D., Sya'diya, H., Dimkatni, N. W., Daryono, Riswal, M., Saptadi, J. D., & Prianti, I. A. (2023). *Ergonomi Dan Lingkungan Kerja* (H. Akbar, Ed.; 1st ed.). Media Sains Indonesia. <https://www.researchgate.net/publication/374263111>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saputra. A., & Kurniawan, I. S. (2024). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muda Jaya Utama Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*. 13(2). 581-590
- Sasmita, R. A., Puspitadewi, N. W. S. (2023). Hubungan Antara Kepuasan Kerja deengan Disiplin Kerja Pada Karyawan *Workshop* PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. 10(1). 580-592.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. (2017). *Metode Penelitiann untuk Bisnis*. Ed.;6. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyowati, R., & Ulfa, S. M. (2020). Hubungan Beban Kerja dan Linkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS Dr Soetomo*, 6(2), 169-178
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitiann Kuantitatif dann R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Ed.; 2.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. 9(2). 273-281
- Simamora, H. V., & Sukati, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING BATAM. *JEMI*, 24(1).

- Sulistiarini, E. B., & Ruwana, I. (2020). *Kognitif Ergonomi Dan Beban Kerja* (TIM Strada Press, Ed.; 1st ed.). STRADA Press.
- Sunarto, A., & Tanjung, A. W. (2022). Job Satisfaction Based On The Work Environment And Work Discipline At PT. LOLC Ventura BSD Branch. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature IJOMRAL*, 1(5), 481–600. <https://doi.org/10.53067/ijomral.v1i5>
- Suriati., Ridjal, S., Halim, A., & Mursidah. (2021). Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 333-346
- Suyatno, A., Akmal, A., Sundah, D. I. E., Satriawan, D. G., Palupiningtyas, D., Fitriani, Wijoyo, H., Wardani, I. K., Indrawan, I., Perwira, I., Karyaningsih, Said, L. R., Heriyanto, M., Surana, M. A., Jamil, M., Diwyarthi, N. D. M. S., Saputra, N., Octafian, R., Refika, ... Nopralia, S. (2020). *Analisis dan Indikator Kepuasan Kerja* (GCAINDO, Ed.; 1st ed.). Diandra Kreatif. <https://www.researchgate.net/publication/344153752>
- Taufik, Y., Yap, F. J., & Simanjuntak, F. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 230-244. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.182>
- Tentama, F., Arum Rahmawati, P., & Muhopilah, P. (2019). The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On Job Satisfaction. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(11), 2498–2502. www.ijstr.org
- Tsauri, S. (2013). *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (A. Mutohar & Moh. N. Afandy, Eds.; 1st ed.). STAIN Jember Press.
- Widiantari, N. K., & Sujana, I. N. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Berliando Mitra Abadi di Denpasar. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*. 10(2). 249-155. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/EKU>
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1328–1339. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1759>
- Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., & Presetio, T. (2024). Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*. 3(4). 116-131. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i3.4630>

- Wuri, D. C., Kaunang, M., & Kumajas, N. (2019). Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Meningkatkan Kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 3(3), 1-8
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjutak Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* , 19(2), 205–214.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(2), 29–44.