

Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta

M. Farhan Simanjuntak¹, Agtovia Frimayasa²

Program Studi Manajemen, Fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nusantara

email: mfarhansimanjuntak55@gmail.com¹, agtovundira@gmail.com²

Article History

Received: 24/07/2023

Revised: 25/07/2023

Accepted: 26/07/2023

Keywords: Workload, Job Satisfaction, Employee Performance.

Abstract: This study aims to investigate the influence of workload and job satisfaction on employee performance at PT Global Arrow Jakarta. A quantitative approach was used in this research, and primary data was collected through the use of questionnaires. The study utilized purposive sampling technique to determine the sample based on specific considerations. The data was analyzed using Multiple Linear Regression with SPSS 24.00. The results of the analysis showed that workload does not significantly influence employee performance, while job satisfaction has a positive and significant impact on employee performance. The ANOVA analysis revealed that both workload and job satisfaction together have a positive and significant influence on employee performance at PT Global Arrow Jakarta.

PENDAHULUAN

Setiap institusi, baik negeri, maupun swasta, berinovasi untuk menjawab kebutuhan perubahan saat ini dan bekerja untuk mengembangkan kebijakan yang sejalan dengan perubahan lingkungan sebagai akibat dari tuntutan tersebut. Perubahan lingkungan memerlukan penciptaan kebijakan yang tepat agar perusahaan dapat beradaptasi dengannya dan tetap kompetitif untuk memenuhi tujuan perusahaan. Aset perusahaan untuk sukses adalah sumber daya manusia yang sangat baik, yang diperlukan untuk mencapai hal ini.

Pertumbuhan dan kinerja setiap perusahaan berhubungan langsung dengan sumber daya manusianya, atau tenaga kerjanya, dan bagaimana mereka digunakan. Untuk mencapai tujuan, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting. Secara umum, eksekutif bisnis mengantisipasi kinerja yang sangat baik dari setiap karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2017).

Bila sebuah perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas maka akan dapat meningkatkan kesuksesan perusahaan, sebaliknya apabila sebuah perusahaan memiliki karyawan yang kurang atau tidak berkualitas maka perusahaan tersebut tidak akan meraih kesuksesan. Sebuah perusahaan akan dapat mencapai kesuksesan bila kinerja karyawan baik dan optimal. Dengan begitu, kinerja

seorang karyawan merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Astianto, 2014).

Seorang pekerja yang berkinerja baik dan pada tingkat tinggi dapat membantu bisnis mencapai tujuan dan sasarannya. Kinerja adalah hasil akhir dari prestasi kerja seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manajemen memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa pekerja ulet dan memiliki semangat kerja yang kuat. Karyawan yang senang dengan tunjangan yang mereka terima dari perusahaan biasanya melampaui apa yang dituntut dari mereka dan bekerja keras untuk terus menjadi lebih baik. Karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, di sisi lain, sering menganggap pekerjaan mereka tidak menarik dan berulang-ulang, membuat mereka bekerja sembarangan dan sembarangan.

Robbins (2017) menyatakan bahwa “kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, kinerja pun akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Jika karyawan merasa tidak puas maka ada beberapa hal yang mungkin akan dilakukan yaitu, karyawan akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan”.

Memperhatikan beban kerja, baik beban kerja fisik maupun mental, merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat menentukan sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan besarnya pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri dengan memberikan beban kerja yang efektif. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Riset ini akan dilakukan di PT. Global Arrow adalah Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) yang memiliki pengalaman dalam bidang pengamanan di Indonesia. Kami menyediakan jasa pengamanan bagi fasilitas industri, pabrik, bangunan komersial, proyek pertambangan dan eksplorasi serta komplek perumahan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh penulis di PT. Global Arrow, diperoleh bahwa kinerja karyawan saat ini dapat dikatakan belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan bahwa masih rendahnya disiplin kerja pegawai seperti adanya pegawai datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum waktunya, serta beberapa pegawai juga tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan, lebih banyak bercerita dan mengobrol dengan rekan kerja saat jam kerja.

Terkait dengan kendala saat bekerja dan fenomena dalam penelitian, hasil observasi penulis di PT. Global Arrow, kendala yang dihadapi yaitu beban kerja yang berlebih sehingga menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan, karena tidak terselesaikannya pekerjaan untuk

menyelesaikan pekerjaan Beliau sering mengambil waktu lembur. Tuntutan tugas yang mengharuskan karyawan bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Global Arrow Jakarta, dengan pelaksanaan wawancara dan penyebaran angket atau kuesioner pada periode bulan Maret hingga Juli 2023. Fokus penelitian ini adalah pada karyawan PT Global Arrow Jakarta yang berlokasi di Jl. Taman MPU Sendok No.34, RT.8/RW.3, Selong, Kec. Kby. Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12110.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data primer dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner. Menurut Sugiono (2010), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, dan menggunakan alat penelitian kuantitatif atau statistik untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari populasi tertentu atau sampel. Metode penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling Purposive, di mana penentuan sampel dilakukan dengan pertimbangan tertentu (Sugiono, 2010).

Variabel dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional sebagai berikut: Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) merupakan variabel bebas, sedangkan Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat. Variabel-variabel ini akan diukur dan dianalisis untuk mengetahui hubungan di antara mereka dalam konteks PT Global Arrow Jakarta.

Tabel 1. Definisi Operasioanal Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan(Y)	Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang relevan dengan pekerjaan (Becker & Klimoski, 1989)	1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas 3. Sikap 4. Kerjasama 5. Komunikasi	Likert
Beban Kerja (X1)	Beban kerja sebagai jumlah pekerjaan atau waktu bekerja yang diharapkan dari/diberikan kepada pekerja dan total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau	1. Kebutuhan kerja dan pembagian tugas 2. Lingkungan kerja 3. Pekerja itu sendiri	Likert

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
	kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu (Lysaght, et al. 1989)		
Kepuasan Kerja (X2)	Suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas. (Afandi, 2018)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja	Likert

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan kuesioner yang diisi oleh responden langsung. Sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur-literatur dan informasi lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan (library research) dan studi lapangan (field research). Data yang telah terkumpul akan dianalisis menggunakan metode statistik dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package For The Social Science (SPSS) versi 24.0 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pengumpulan data responden penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner penelitian kepada pegawai PT. Global Arrow sebanyak 148 responden. Deskripsi jumlah data responden penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase
19 - 28 Tahun	59	54,6%
29 - 38 Tahun	37	34,3%
39 - 48 Tahun	7	8%
> 49 Tahun	4	3,1%
Jumlah	107	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 3. Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	84	78,7%
Perempuan	23	21,3%
Jumlah	107	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4. Deskripsi Jenjang Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA dan Sederajat	27	25%
Diploma	34	32,4%
S1	45	41,6%
S2	1	1%
Jumlah	107	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Uji Validitas

Tabel 5. Uji Validitas Variabel X₁ (Beban Kerja)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sig 2 (tailed)	Keterangan
Pertanyaan 1	0.278	0.188	.004	Valid
Pertanyaan 2	0.708	0.188	000	Valid
Pertanyaan 3	0.455	0.188	000	Valid
Pertanyaan 4	0.751	0.188	000	Valid
Pertanyaan 5	0.707	0.188	000	Valid
Pertanyaan 6	0.679	0.188	000	Valid
Pertanyaan 7	0.725	0.188	000	Valid
Pertanyaan 8	0.627	0.188	000	Valid
Pertanyaan 9	0.474	0.188	000	Valid

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Tabel 6. Uji Validitas Variabel X₂ (Kepuasan Kerja)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sig 2 (tailed)	Keterangan
Pertanyaan 1	0.570	0.188	.004	Valid
Pertanyaan 2	0.767	0.188	000	Valid
Pertanyaan 3	0.605	0.188	000	Valid
Pertanyaan 4	0.654	0.188	000	Valid
Pertanyaan 5	0.565	0.188	000	Valid
Pertanyaan 6	0.641	0.188	000	Valid
Pertanyaan 7	0.651	0.188	000	Valid
Pertanyaan 8	0.651	0.188	000	Valid
Pertanyaan 9	0.621	0.188	000	Valid
Pertanyaan 10	0.673	0.188	000	Valid
Pertanyaan 11	0.558	0.188	000	Valid
Pertanyaan 12	0.673	0.188	000	Valid
Pertanyaan 13	0.558	0.188	000	Valid
Pertanyaan 14	0.564	0.188	000	Valid

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sig 2 (tailed)	Keterangan
Pertanyaan 1	0.605	0.188	.004	Valid
Pertanyaan 2	0.612	0.188	000	Valid
Pertanyaan 3	0.598	0.188	000	Valid
Pertanyaan 4	0.663	0.188	000	Valid
Pertanyaan 5	0.647	0.188	000	Valid
Pertanyaan 6	0.688	0.188	000	Valid
Pertanyaan 7	0.566	0.188	000	Valid
Pertanyaan 8	0.670	0.188	000	Valid
Pertanyaan 9	0.685	0.188	000	Valid
Pertanyaan 10	0.823	0.188	000	Valid
Pertanyaan 11	0.682	0.188	000	Valid

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sig 2 (tailed)	Keterangan
Pertanyaan 12	0.685	0.188	000	Valid
Pertanyaan 14	0.823	0.188	000	Valid

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan dari hasil tabel X1, X2 dan X3 diatas di dapat hasil r hitung dan r tabel lebih besar dari pada r hitung untuk masing - masing item pertanyaan dan nilai signifikasi lebih kecil dari 0.005 dapat disimpulkan bahwa data Valid semua nya, sehingga item - item dalam petanyaa layak digunakan sebagai sebagai alat ukur dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 8. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	N of Items
1	Beban Kerja	0,775	9
2	Kepuasan Kerja	0,876	14
3	Kinerja Karyawan	0,906	14

Sumber data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha instrument untuk semua variabel penelitian nilainya > 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.43043666
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.047
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil pengujian statistik One Sampel Kolmogrov-Smirnov di atas menunjukkan bagian Sig. dengan nilai sebesar 0,200, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Tabel 10. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.435	3.663		4.487	.000		
	BEBAN KERJA	.193	.132	.133	1.459	.147	.537	1.862
	KEPUASAN KERJA	.604	.087	.634	6.953	.000	.537	1.862

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 10 maka dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance semua variabel independen juga mendekati 1. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari Beban Kerja dan Kepuasan Kerja tidak terdapat gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11. Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.789	2.279		1.663	.099
	BEBAN KERJA	.067	.082	.108	.808	.421
	KEPUASAN KERJA	-.043	.054	-.106	-.794	.429

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 11 diatas pada kolom sig diperoleh nilai signifikansi > 0,05 untuk variabel Beban Kerja (X1), Kepuasa Kinerja (X2), sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji gletser tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Tabel 12. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.435	3.663		4.487	.000
	BEBAN KERJA	.193	.132	.133	1.459	.147
	KEPUASAN KERJA	.604	.087	.634	6.953	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 16.435 + 0.193X_1 + 0.604X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Beban Kerja

X₂ : Kepuasan Kerja

Koefisien X₁ = 0.193. Jika variabel Beban Kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel lain tetap maka Kinerja karyawan responden meningkat sebesar 0.193. Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa; Untuk Variabel Beban Kerja dapat disimpulkan bahwa t hitung adalah 1,459 , sedangkan t tabel adalah 1.98304, sehingga t hitung < t tabel (1.459 < 1,98498), maka Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 (0.147 > 0,05) jadi dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti hipotesis 1 ditolak.

Koefisien X₂ = 0.604. Jika variabel Kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel lain tetap maka Kinerja karyawan responden meningkat sebesar 0.604. Nilai t hitung adalah 6.953 sedangkan t tabel adalah 1.98304, sehingga t hitung > t tabel (6.953 > 1.98304) tingkat signifikan 5% sebesar 0.000 Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis 2 diterima.

Tabel 13. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2395.220	2	1197.610	59.862	.000 ^b
	Residual	2080.650	104	20.006		
	Total	4475.869	106			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Pada tabel Anova diperoleh nilai F hitung = 59.862 , F tabel = 3.08 (F hitung > F tabel) dan sig = 0,000 < 5 % ini berarti variabel independen Beban Kerja dan Kepuasan kerja secara simultan bersama - bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta.

Tabel 15. Uji Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.526	4.473

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan analisis data pada tabel 15 menunjukkan bahwa nilai koefisien Adjusted R Square adalah sebesar 0,535 Hal ini berarti 53.5% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Beban kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya (100% - 53.5% = 46.5%) dijelaskan oleh sebab- sebab lain di luar model (Ghozali, 2011).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didasarkan pada hasil survei yang dilakukan kepada karyawan PT. Global Arrow Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung positif dalam Kinerja karyawan.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dalam kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja
3. Beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan bersama - sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dalam Beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Astianto, A. (2014). "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surakarta," *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 3(7).

- Becker, T. E., & Klimoski, R. J. (1989). "A Field Study of the Relationship Between the Organizational Feedback Environment and Performance," *Personnel Psychology*, 42(2), 343–358.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur," *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 11–20.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mudayana, A. A. (2020). "Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul," *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, 4(2), 24851.
- Munawirsyah, I. (2017). "The Effect of Job Satisfaction and Work Facilities on Work Motivation and Its Impact on the Performance of Non-Medical Employees at the Subulussalam City Regional General Hospital," *Journal of Business Administration*, 6(01), 44–51.
- Mustofa, A., & Robiansyah, R. (2021). "Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 6(4).
- Nabawi, R. (2020). "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Prawirosentono, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE Yogyakarta.
- Purnama Dewi, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press, 1, 184.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sagita, D., & Assa, A. F. (2019). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, Vol. 19, No. 2 Juli - Desember
- Sedarmayanti. (2017). "Bedah Buku Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Pengantar. Universitas Dr. Soetomo," *Unitomo.ac.id* tersedia (http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/PERENCANAAN_SDM_0.pdf)
- Siagian, S. P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sudiyanto, T. (2020). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin," *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93–115.
- Sutrisno, H. E. (2017). "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra Di Surabaya," *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 14(4), 460. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2010.v14.i4.2185>

-
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). “Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang,” *jurnal Psyche* vol. 165 Journal, 1–10.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Yayasan Prima Agus Teknik, 1–161.
- Wirawan, W. (2010). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). “Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).