

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT CityNeon Prima Mandiri

Siti Toipah^{1*}, Joko Ariawan²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Alamat : Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3, Cengkareng, Jakarta Barat 11730

Korespondensi penulis : sititoipah.sm@gmail.com*

Abstract. *This study aims to determine the effect of workload and work motivation variables on employee job satisfaction at PT CityNeon Prima Mandiri partially and simultaneously. Where a problem phenomenon was found related to the decline in job satisfaction of PT CityNeon Prima Mandiri employees, which is one of the important factors in influencing the course of the company's activities as a whole. The research method used in this study is the quantitative statistical method. The sample in this study used the entire population sampled with a total of 36 employees of PT CityNeon Prima Mandiri. The data collection technique used was a likert-scale questionnaire. The results of the study showed that partially workload had a negative and significant effect on job satisfaction with a calculated t of $-6.656 > t$ table 2.034 and sig. $0.000 < 0.05$. In addition, work motivation had a positive and significant effect on job satisfaction with a calculated t of $2.799 > t$ table 2.034 and sig. $0.008 < 0.05$. Simultaneously, workload and work motivation affect job satisfaction with f count $28.653 > f$ table 4.139 and sig. $0.000 < 0.05$.*

Keywords : *Workload, Work Motivation, Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT CityNeon Prima Mandiri secara parsial dan simultan. Dimana ditemukan fenomena permasalahan yang berkaitan dengan menurunnya kepuasan kerja karyawan PT CityNeon Prima Mandiri, yang merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan secara keseluruhan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang dijadikan sampel dengan jumlah 36 karyawan PT CityNeon Prima Mandiri. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket) berskala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan t hitung $-6.656 > t$ tabel 2.034 dan sig. $0.000 < 0.05$. Selain itu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan t hitung $2.799 > t$ tabel 2.034 dan sig. $0.008 < 0.05$. Secara simultan beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan f hitung $28.653 > f$ tabel 4.139 dan sig. $0.000 < 0.05$.

Kata kunci : Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

1. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan memiliki target dan tujuan yang ingin dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan salah satunya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk menciptakan SDM yang berkualitas, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dianggap penting karena mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan PT CityNeon Prima Mandiri, peneliti menemukan adanya

fenomena yang berkaitan dengan menurunnya kepuasan kerja. Salah satunya dapat dilihat dari tingkat kehadiran absensi karyawan sebagai berikut :

ABSENSI	TAHUN 2021	TAHUN 2022	TAHUN 2023
Sakit	16	19	30
Izin	27	32	36
Terlambat	22	28	42
Total	65	79	108

Gambar 1. Absensi Karyawan periode 2021-2023

Berdasarkan tabel rekap absensi karyawan periode 2021-2023 mengalami peningkatan ketidakhadiran seperti (izin, sakit, terlambat) yang terindikasi adanya penurunan kepuasan kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa salah satu faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja. Permasalahan beban kerja yang terjadi pada karyawan PT CityNeon Prima Mandiri merupakan beban kerja yang dirasakan berlebihan yang dialami oleh karyawan, mereka sering dihadapkan pada pekerjaan yang melampaui kemampuannya tanpa diimbangi dengan pemberian insentif yang sesuai. Ketidakpuasan dalam pekerjaan dan kondisi kerja juga dirasakan para karyawan, mereka merasa bahwa bertambahnya beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan jumlah jam kerja normal yang berdampak pada menurunnya kesehatan sehingga mempengaruhi absensi. Ditemukan pula permasalahan yang berkaitan dengan kurangnya motivasi pada karyawan PT CityNeon Prima Mandiri, dari informasi data yang diberikan bahwa adanya peningkatan Surat Peringatan kepada karyawan setiap bulannya ditahun 2024.

BULAN	TOTAL SP
AGUSTUS 2024	3
SEPTEMBER 2024	4
OKTOBER 2024	7

Gambar 2. Rekap SP karyawan

Fenomena permasalahan yang terjadi mengenai motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Seringkali karyawan merasakan tidak bersemangat dalam bekerja karena beberapa alasan, salah satunya berkaitan dengan beban pekerjaan yang terlalu berat secara terus menerus tanpa adanya kesempatan waktu untuk istirahat yang sesuai mengakibatkan rasa jenuh, kelelahan dan merasa tidak adanya pengakuan atau penghargaan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menyebabkan menurunnya motivasi kerja yang berdampak tidak baik bagi kemajuan perusahaan jika dibiarkan untuk jangka panjang. Maka berdasarkan fenomena yang ditemukan, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Beban**

Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT CityNeon Prima Mandiri”.

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan tugas, kewajiban, serta tanggung jawab yang dialokasikan kepada individu dalam konteks pekerjaan atau posisi tertentu. Hal tersebut mencakup sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan, kinerja yang diharapkan dan peran yang harus dijalankan seseorang dalam lingkup pekerjaannya (Hasyim, 2020). Sedangkan menurut Budiasa beban kerja adalah serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau perusahaan secara sistematis dalam waktu tertentu untuk mengukur efisiensi dan efektivitas kerja (Budiasa, 2021).

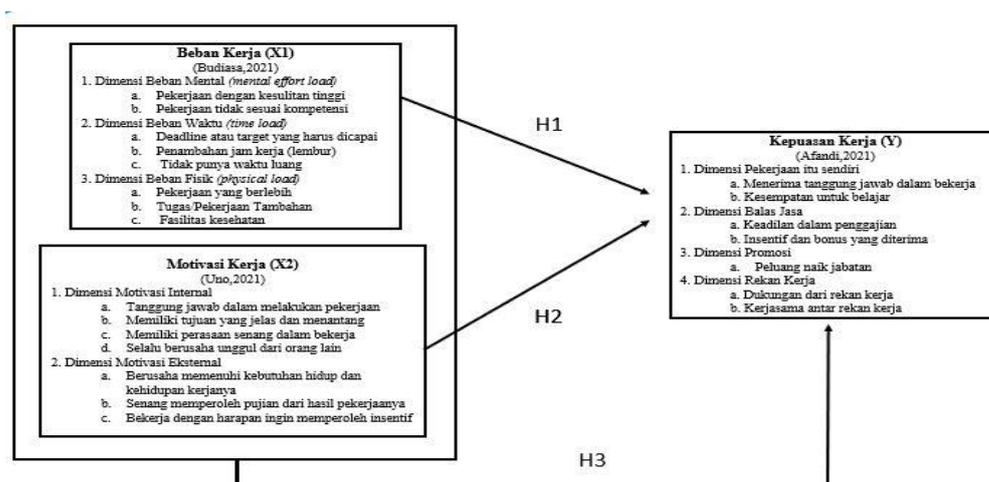
Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah proses yang mendorong seseorang untuk bertindak secara terarah demi mencapai tujuan tertentu. Hal ini terlihat dari tanggung jawab, pencapaian prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak (Uno, 2021). Menurut Afandi, motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Afandi, 2021). Menurut Edy Sutrisno, kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2020).

Kerangka Berpikir



Gambar 3. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Ha1 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT CityNeon Prima Mandiri.

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT CityNeon Prima Mandiri.

Ha3 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT CityNeon Prima Mandiri.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah statistik kuantitatif. Dengan tujuan untuk memperoleh data yang dapat diukur secara numerik, menguji teori-teori yang ada, dan membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasi tentang populasi yang diteliti. Data dikumpulkan dengan instrumen penelitian yang melakukan analisis data kuantitatif dan statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT CityNeon Prima Mandiri sebanyak 36 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (*sensus*) dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, maka sampel yang digunakan adalah 36 orang. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder dengan menggunakan metode pengumpulan data seperti, wawancara, observasi, kuesioner (*angket*). Teknik analisis data mengacu pada uji kualitas data (*uji validitas dan uji reliabilitas*), uji asumsi klasik (*uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas*), uji hipotesis (*uji-T dan uji-F*), analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pada uji validitas, suatu kuesioner dinyatakan valid apabila signifikansinya $< 0,05$ dan r hitung $> r$ tabel. Angka r tabel pada penelitian ini didapatkan dengan perhitungan, jika jumlah sampel sebanyak 36 maka $df = n - 2$ atau $36 - 2 = 34$ dengan begitu dapat ditentukan nilai kritis r tabel adalah 0,329.

Tabel 1. Hasil Validitas Beban Kerja

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.619	0.329	0.000	Valid
	X1.2	0.467	0.329	0.004	Valid
	X1.3	0.675	0.329	0.000	Valid
	X1.4	0.720	0.329	0.000	Valid
	X1.5	0.629	0.329	0.000	Valid
	X1.6	0.649	0.329	0.000	Valid
	X1.7	0.642	0.329	0.000	Valid
	X1.8	0.558	0.329	0.000	Valid

Tabel 2. Hasil Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.643	0.329	0.000	Valid
	X2.2	0.674	0.329	0.000	Valid
	X2.3	0.827	0.329	0.000	Valid
	X2.4	0.767	0.329	0.000	Valid
	X2.5	0.838	0.329	0.000	Valid
	X2.6	0.858	0.329	0.000	Valid
	X2.7	0.774	0.329	0.000	Valid

Tabel 3. Hasil Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.836	0.329	0.000	Valid
	Y.2	0.746	0.329	0.000	Valid
	Y.3	0.873	0.329	0.000	Valid
	Y.4	0.775	0.329	0.000	Valid
	Y.5	0.909	0.329	0.000	Valid
	Y.6	0.738	0.329	0.000	Valid
	Y.7	0.831	0.329	0.000	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan semua pernyataan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0.329) dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, artinya seluruh pernyataan dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan mampu mengukur kepuasan kerja karyawan secara akurat.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.768	0.70	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.881	0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.909	0.70	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70 yang menunjukkan reliabilitas dari masing-masing instrumen dan dianggap mempunyai kualitas konsistensi yang baik atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
N		36	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000	
	Std. Deviation	1.68216035	
Most Extreme Differences	Absolute	.192	
	Positive	.192	
	Negative	-.113	
Test Statistic		.192	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.125 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.117
		Upper Bound	.134

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,125 > 0,05. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa data **berdistribusi normal**.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

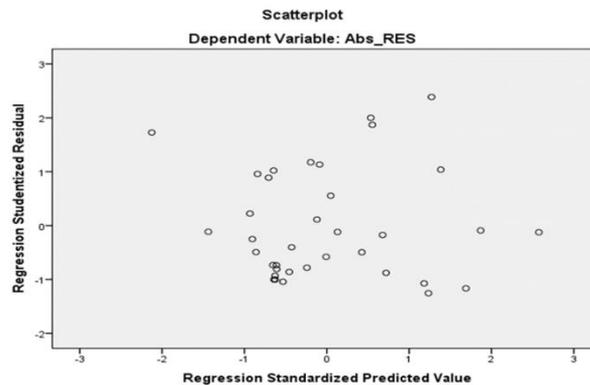
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.044	4.262		8.223	.000		
	Beban Kerja	-.690	.104	-.705	-6.656	.000	.986	1.014
	Motivasi Kerja	.181	.065	.297	2.799	.008	.986	1.014

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* Beban Kerja dan Motivasi Kerja sebesar $0.986 > 0.1$ dan nilai VIF Beban Kerja dan Motivasi Kerja sebesar $1.014 < 10$. Maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot*, pada pengujian ini terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada pola tertentu seperti bentuk kerucut atau busur yang berarti tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk memastikan secara parsial diantara variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis diterima jika nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai sig. $<$ 0.05 . Untuk mencari t tabel maka diperlukan rumus sebagai berikut : $T \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n - k - 1) = (0.05/2 : 36 - 2 - 1) = (0.025 : 33) = 2.034$

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.044	4.262		8.223	.000
Beban Kerja	-.690	.104	-.705	-6.656	.000
Motivasi Kerja	.181	.065	.297	2.799	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil uji T Beban Kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel sebesar $-6.656 > 2.034$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Tanda negatif menunjukkan arah yang berlawanan, maka beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti Beban Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hasil uji T Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung > t tabel sebesar $2.799 > 2.034$ dengan nilai signifikansi $0.008 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa, Ho2 ditolak dan Ha2 diterima yang berarti Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Maka untuk mencari nilai f tabel diperlukan rumus sebagai berikut: $F \text{ tabel} = F (k - 1 : n - k - 1) = F (1 : 36 - 2 - 1) = F (1:33) = 4.139$.

Tabel 9. Tabel Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.983	2	85.992	28.653	.000 ^b
	Residual	99.038	33	3.001		
	Total	271.022	35			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

Berdasarkan tabel hasil uji f menunjukkan nilai f hitung > f tabel yaitu $28.653 > 4.139$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa, Ho3 ditolak dan Ha3 diterima yang berarti secara simultan variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.044	4.262		8.223	.000
Beban Kerja	-.690	.104	-.705	-6.656	.000
Motivasi Kerja	.181	.065	.297	2.799	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 35.044 - 0.690 X1 + 0.181 X2 + e$$

Maka koefisien regresi untuk setiap variabel dalam kepuasan kerja karyawan terlihat dari persamaan tersebut yaitu :

1. Nilai konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 35.044. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan jika Beban Kerja dan Motivasi Kerja bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka variabel Kepuasan Kerja bernilai 35.044.
2. Nilai koefisien Beban Kerja (X_1) memiliki nilai negatif sebesar -0.690. Tanda negatif menunjukkan hubungan terbalik antara variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja. Artinya setiap kenaikan 1 satuan pada beban kerja akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0.690 X_1 , dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
3. Nilai koefisien Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0.181. Tanda positif menunjukkan hubungan searah antara variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Artinya setiap kenaikan 1 satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.181 X_2 , dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.612	1.732

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.612 atau 61.2% dari nilai Beban Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 38.8% (100% - 61.2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

Hipotesis Pertama

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa H_{a1} diterima, yang berarti beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT CityNeon Prima Mandiri. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T (parsial) dengan t hitung sebesar $-6.656 > t$ tabel (2.034) serta nilai signifikansi kurang dari 0.05 yaitu sebesar $0.000 < 0.05$.

Hipotesis Kedua

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa H_{a2} diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT CityNeon Prima

Mandiri. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T (parsial) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar $2.799 > r$ tabel (2.034) dengan nilai signifikansi $0.008 < 0.05$.

Hipotesis Ketiga

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa H_{a3} diterima yang berarti Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT CityNeon Prima Mandiri. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F (simultan) dengan nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $28.653 > 4.139$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dari hasil tersebut mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT CityNeon Prima Mandiri. Semakin berat beban pekerjaan yang diberikan diluar batas kemampuan maka karyawan akan merasa semakin menurunnya kepuasan kerja. Sebaliknya ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kepuasan kerjanya akan meningkat. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan lebih bijak dalam memberikan beban pekerjaan berlebih diluar batas kemampuan karyawan, selain itu perusahaan juga lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan salah satunya bisa memberikan apresiasi atas hasil pekerjaan dan juga memberikan kesempatan promosi naik jabatan yang jelas bagi karyawan yang memiliki potensi cukup baik untuk berkembang sehingga karyawan akan merasa lebih termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cv. Pena Persada.
- Bunawan, I., & Turangan, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt X Di Jakarta. *Iii*(1), 277–286.
- Christian, M., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Daerah Bandar Lampung. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 1062-1069.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group,

Jakarta.

- Hamzah B Uno. 2021. Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan. Jakarta : Pt. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Kedua). Bpfe, Yogyakarta.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Yaskawa Electric Indonesia. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192.
- Kuspini, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Akper Saifuddin Zuhri Indramayu 2019. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Ekonomi*, 6(2), 1681–1694.
- Prabowo, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sugar Industri Kim Ii Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(1), 01–07.
- Roby Hadi Putra, F. R. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kota Padang. *Menara Ilmu*, 02(02), 243–255.
- Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta, CV: Bandung.
- Vanchapo. 2020. Beban Kerja Dan Stres Kerja. Jawa Timur: Cv. Penerbit Qiara Media.
- Wulandari, D., & Mathori, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Telkom Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 137–156.