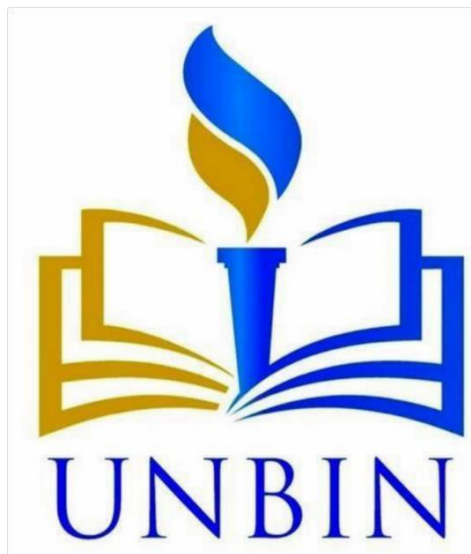


**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI PT CABS INTI INOVASI**

JURNAL ILMIAH

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS – TUGAS DAN MEMENUHI
SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR
SARJANA MANAJEMEN**



**DICKRI
NPM S1-19200009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA
2025**

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Cabs Inti Inovasi

^{1*)} Dickri dan ²⁾Dimas Ari Darmantyo

^{1,2)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
Email: Dikri214@gmail.com

* corresponding author

Received: April 2024, Accepted: Januari 2025, Published: Juni 2025

Abstrak : Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang disebabkan beban kerja dan lingkungan kerja mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Cabs Inti Inovasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Penelitian ini menggunakan metode uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji koefisien korelasi, analisis regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien Korelasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa 32,3% variasi pada variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu ($100\% - 32,3\% = 67,7\%$) menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Cabs Inti Inovasi.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan ekonomi di jaman sekarang begitu pesat, baik di sektor perdagangan maupun jasa. Dengan cepatnya pertumbuhan usaha, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk bersaing dengan perusahaan lain. Persaingan bisnis saat ini sangat ketat karena kebutuhan dan keinginan masyarakat yang semakin meningkat. Oleh karena itu, perusahaan harus terus berkembang untuk meningkatkan daya saing. Keberhasilan perusahaan tidak hanya diukur dari nilai yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat penting untuk kesuksesan perusahaan, memberikan peluang besar untuk pertumbuhan dan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika kualitas tenaga kerja rendah, perusahaan akan lambat berkembang dan kehilangan daya saing. Keberhasilan perusahaan tidak hanya diukur dari nilai yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas sumber daya manusianya. Di Indonesia, sektor industri merupakan komponen utama dalam pembangunan ekonomi nasional. Saat ini, persaingan antar perusahaan dari berbagai sektor industri semakin ketat. Salah satu sektor industri bisnis yang sedang banyak digeluti yaitu pada bidang industri fesyen. Pada realitanya model fesyen selalu cepat berubah, berkembang, dan bergulir dari tahun ke tahun, sesuai dengan ide pemikiran manusia, dan perkembangan teknologi, disertai kondisi zaman sekarang ini. Perkembangan fesyen, model busana, dan lain-lain di Indonesia sudah sangat tinggi peminatnya, karena seperti yang kita ketahui fesyen merupakan salah satu kebutuhan yang dibutuhkan oleh manusia.

Persaingan industri yang semakin ketat dan keadaan ekonomi masyarakat sekarang ini, sering kali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Karena harus diakui manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien dan efektif, perusahaan berharap dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat untuk mencapai hasil terbaik, yaitu kesuksesan. Mengenai pentingnya sumber daya manusia, sebuah perusahaan juga memerlukan sistem yang mendukung kinerjanya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan kerja sama yang baik di antara semua komponen di dalamnya. Faktor yang mempengaruhi terhadap kepuasan diantaranya ada beban kerja karena beban kerja adalah jumlah tugas, tanggung jawab, atau volume dari hasil kerja atau catatan atas hasil pekerjaan yang bisa menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan. Selain beban kerja, salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja bagi karyawan sangat penting untuk memastikan mereka tetap termotivasi, terampil, dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Dengan pendekatan yang tepat dalam lingkungan kerja, karyawan tidak hanya dapat meningkatkan kualitas pekerjaan, tetapi juga merasa lebih dihargai, termotivasi, dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan secara keseluruhan.

Rumusan Masalah

1. Apakah Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
3. Apakah Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Rocky, Nursiani & Fanggidae, (2018:3) mengatakan Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik analisa beban kerja (*Workload Analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Wahyuni dan Irfani (2019:7) menyatakan beban kerja sebagai perbandingan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berarti jika karyawan memiliki kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan memunculkan rasa bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih.

Indikator Beban Kerja

Dalam Penelitian ini mengadopsi indikator Beban Kerja yang dikemukakan oleh (Wahyuni & Irfani, 2019) terdiri dari:

Banyaknya Pekerjaan

Banyaknya pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang mencakup volume, kompleksitas, dan durasi setiap tugas yang diberikan.

Target Kerja

Target kerja adalah sasaran atau tujuan yang harus dicapai oleh individu atau tim dalam jangka waktu tertentu, sering kali ditentukan oleh standar kinerja atau hasil yang diharapkan untuk memastikan produktivitas dan efektivitas kerja.

Kebosanan

Kebosanan adalah keadaan emosional yang ditandai oleh ketidakpuasan terhadap aktivitas saat ini, sering kali disebabkan oleh kurangnya stimulasi atau tantangan yang memadai.

Kelebihan Beban

Kelebihan beban adalah kondisi dimana jumlah tugas yang diberikan kepada seorang pekerja melebihi kapasitas fisik atau mentalnya.

Tekanan Kerja

Kondisi psikologis sebagai hasil persepsi karyawan terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya dimana interaksi tersebut menimbulkan gangguan terhadap respons fisik, mental, dan emosional ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas mereka, yang sering kali disebabkan oleh faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, waktu yang terbatas, dan harapan yang tinggi.

Lingkungan Kerja

Menurut (Pandi, 2016) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar karyawan untuk dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan dan mendatangkan hasil yang terbaik dalam pekerjaan serta menugaskan karyawan untuk memperkuat peran mereka dalam perusahaan.

Adapun pendapat menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2022:4), indikator lingkungan kerja, antara lain yaitu :

Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik merupakan keadaan lingkungan dalam bentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja dimana dapat memberikan pengaruh pada pegawai secara langsung atau tidak langsung. Indikator dari lingkungan fisik, terdiri dari:

Pencahayaan.

Pencahayaan yang sesuai baik itu dari cahaya matahari atau lampu, ialah faktor penting dalam lingkungan kerja bentuk fisik. Hal ini dikarenakan pencahayaan yang baik membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

Suhu Udara

Suhu udara di tempat kerja sangat mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi karyawan. Suhu yang ideal, umumnya antara 20°C hingga 22°C, membantu menciptakan lingkungan yang nyaman. Suhu yang terlalu tinggi atau rendah dapat menyebabkan kelelahan dan gangguan konsentrasi.

Kebisingan

Apabila di lingkungan kerja terdapat kebisingan dari lalu lalang kendaraan dan suara dari alat kerja, maka akan mengganggu konsentrasi para pegawai.

Ukuran Ruang Kerja

Ukuran ruang kerja mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi lingkungan kerja. Ruang yang memadai memungkinkan karyawan bergerak dengan leluasa, mengatur peralatan, dan memiliki area untuk aktivitas lain seperti rapat dan istirahat.

Tata Letak Ruang

Tata letak ruang adalah pengaturan elemen-elemen di dalam suatu ruang untuk memaksimalkan fungsionalitas dan efisiensi. Desain tata letak ruang mencakup penempatan furnitur, peralatan, dan fasilitas.

Privasi Ruang

Privasi ruang mengacu pada hak seseorang untuk memiliki kendali atas siapa yang dapat mengakses atau berada di sekitar area pribadi mereka.

Warna

Warna dalam lingkungan fisik berperan penting dalam mempengaruhi suasana hati dan produktivitas. Warna ruangan yang disukai, dapat mempengaruhi persepsi ruang dan menciptakan suasana yang berbeda.

Kebersihan

Kebersihan sangat krusial bagi kesehatan dan kenyamanan penghuninya. Lingkungan yang bersih tidak hanya mengurangi risiko penyakit dan infeksi tetapi juga menciptakan suasana yang lebih menyenangkan dan produktif. Kebersihan mencakup berbagai aspek, seperti pembersihan rutin permukaan, pengelolaan sampah, dan ventilasi yang baik. Kebersihan yang baik dapat meningkatkan kualitas udara.

Sirkulasi Ruang Kerja.

Sirkulasi ruang kerja yang kurang baik akan menghasilkan kadar oksigen yang dibutuhkan makhluk hidup berkurang dan akan bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan. sirkulasi oksigen yang bersih dapat membuat nyaman pegawai

Peralatan Kerja

Peralatan kerja merujuk pada alat dan perangkat yang digunakan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Ini mencakup segala sesuatu mulai dari alat manual, mesin, perangkat elektronik, hingga perangkat lunak yang mendukung dalam setiap pekerjaan.

Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa material maupun nonmaterial.

Lingkungan Non Fisik

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hal itu tentu bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan non fisik ialah lingkungan tempat kerja yang berupa suasana harmonis dan tentram termasuk terjalinnya hubungan komunikasi antara atasan dengan bawahan serta hubungan antar sesama karyawan. Indikator dari lingkungan non fisik, di antaranya adalah:

Hubungan Dengan Pimpinan/Atasan.

Hubungan dengan pemimpin akan dapat memotivasi seluruh karyawannya dengan memberikan motivasi dan pujian untuk memajukan organisasi dan mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Hubungan Sesama Rekan Kerja.

Hubungan dengan sesama rekan kerja yang harmonis, tentram, dan tanpa saling intrik antar sesama rekan kerja, akan memberikan kenyamanan dan rasa kekeluargaan bagi pegawai terutama sebagai alasan untuk tetap tinggal dalam satu instansi/perusahaan.

Kepuasan Kerja

Edy Sutrisno (2019: 74), kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan berkaitan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja dan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis.

Menurut (Luthans 2021 : 2), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut (Sunarso, 2021:28) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa puas kepada karyawan karena menciptakan suasana yang mendukung dan nyaman, memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih produktif dan merasa dihargai. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, melalui hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, fasilitas yang memadai, serta kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi memberikan rasa puas kepada karyawan karena menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, harmonis, dan sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka. Budaya organisasi yang baik juga mendorong hubungan yang positif antar karyawan, yang meningkatkan kepuasan kerja. Sebuah budaya yang kuat dan positif dapat menumbuhkan rasa memiliki dan kebanggaan terhadap organisasi, yang sangat berpengaruh pada kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

Kompensasi

Pekerja akan merasa puas apabila mereka merasakan bahwa pemberian imbalan sudah sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan memberikan pengaruh yang negatif, maka kepuasan kerja menjadi rendah. Beban kerja yang terlalu berat menimbulkan stres yang tinggi yang akan mempengaruhi kehidupan pribadi pekerja dan akan menjadi sumber kekhawatiran.

Promosi Jabatan

Promosi jabatan memberikan rasa puas kepada karyawan karena ini dianggap sebagai pengakuan atas kinerja dan kontribusi mereka. Selain meningkatkan status dan tanggung jawab, promosi juga sering kali disertai dengan peningkatan gaji dan manfaat lainnya, yang secara langsung meningkatkan kesejahteraan finansial karyawan. Di sisi psikologis, promosi memperkuat rasa percaya diri dan harga diri, karena karyawan merasa dihargai dan diakui oleh organisasi.

Rekan Kerja

Rekan kerja yang baik memberikan rasa puas kepada karyawan karena mereka menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan nyaman. Interaksi positif dengan rekan kerja dapat meningkatkan semangat, serta mempermudah penyelesaian tugas melalui kerja sama yang baik. Dukungan emosional yang diterima dari rekan kerja membantu mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut (Luthans 2021:5) yaitu :

Pekerjaan Itu Sendiri

Menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

Pembayaran

Menunjuk pada kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian pembayaran yang diterima dengan tuntutan ada kesetaraan karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan.

Promosi Jabatan

Adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar.

Pengawasan

Pengawasan kerja dapat diartikan sebagai kegiatan mengamati, observasi menilai, mengarahkan pekerjaan, dan menggunakan wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan secara struktural.

Rekan Kerja

Menunjuk pada tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam peneliti menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif. Tujuan dari penelitian kuantitatif yaitu untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori, atau hipotesis tentang fenomena yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti menguji pengaruh variabel yang diteliti yaitu pengaruh Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan aktif yang bekerja di PT Cabs inti inovasi. Jumlah karyawan tersebut sebanyak 40 karyawan. Guna menetapkan besaran sampel yang diambil dari populasi, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel

Teknik pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, perspektif, sikap dan kelompok fenomena sosial. Skala likert adalah variabel yang diukur dan digambarkan sebagai titik awal menyusun sebuah item instrumen dan dapat berupa pertanyaan (Sugiyono, 2021:146). Metode pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Kategori penilaian yang digunakan skala likert adalah 1 – 5 dan penilaian skor masing-masing angka 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Netral), 4 (Setuju), Dan 5 (Sangat Setuju).

Oprasional variabel

Operasional variabel pada penelitian ini mendasar pada beberapa referensi yang disertai dengan alasan penggunaan definisi tersebut. dengan demikian peneliti mendeskripsikan operasional variabel sebagai berikut :

Tabel 1. Operasional Variabel

No.	variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kepuasan (Y)	Luthans (2021), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal penting	1. Pekerjaan Itu Sendiri 2. Pembayaran 3. Promosi 4. Supervisi 5. Rekan Kerja	Skala Likert

No.	variabel	Definisi	Indikator	Skala
2.	Beban Kerja (X1)	Wahyuni dan Irfani (2019) beban kerja sebagai perbandingan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berarti jika karyawan memiliki kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan memunculkan rasa bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih.	1. Banyaknya Pekerjaan 2. Target Kerja 3. Kebosanan 4. Kelebihan Beban 5. Tekanan Kerja	<i>Skala</i> <i>Likert</i>
3.	Lingkungan Kerja (X2)	Sedarmayanti (2022), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	1. Lingkungan fisik: 1) Pencahayaan 2) Suhu Udara 3) Kebisingan 4) Ruang Kerja 5) Tata Letak 6) Privasi 7) Warna 8) Kebersihan 9) Sirkulasi 10) Peralatan 11) Keamanan 2. Lingkungan non fisik: 1) Hubungan Dengan Rekan Kerja 2) Hubungan Atasan Dengan Karyawan	<i>Skala</i> <i>Likert</i>

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas), analisis koefisien korelasi, persamaan regresi linear berganda, uji hipotesis (uji parsial (Uji t), uji simultan (uji F)) dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan reabilitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah setiap butir pernyataan yang dibuat valid atau tidak. Kuesioner penelitian terdiri dari 30 responden. Butir pernyataan dapat dikatakan valid apabila r-

hitung > r-tabel. Berikut ini hasil pengujian validitas variabel Beban Kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada tabel 2 :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

variabel	No	Kode Indikator	<i>R-product Moment</i> Hitung	<i>R-product moment</i> tabel	Kesimpulan
Beban Kerja	1	BK1	0,684	0,361	Valid
	2	BK2	0,501	0,361	Valid
	3	BK3	0,379	0,361	Valid
	4	BK4	0,419	0,361	Valid
	5	BK5	0,384	0,361	Valid
	6	BK6	0,486	0,361	Valid
	7	BK7	0,395	0,361	Valid
	8	BK8	0,446	0,361	Valid
	9	BK9	0,411	0,361	Valid
	10	BK10	0,405	0,361	Valid
	11	BK11	0,484	0,361	Valid
	12	BK12	0,395	0,361	Valid
	13	BK13	0,396	0,361	Valid
	14	BK14	0,395	0,361	Valid
	15	BK15	0,538	0,361	Valid
Lingkungan Kerja	1	LK1	0,417	0,361	Valid
	2	LK2	0,494	0,361	Valid
	3	LK3	0,446	0,361	Valid
	4	LK4	0,424	0,361	Valid
	5	LK5	0,479	0,361	Valid
	6	LK6	0,507	0,361	Valid
	7	LK7	0,578	0,361	Valid
	8	LK8	0,502	0,361	Valid
	9	LK9	0,391	0,361	Valid
	10	LK10	0,389	0,361	Valid
	11	LK11	0,377	0,361	Valid
	12	LK12	0,467	0,361	Valid
	13	LK13	0,520	0,361	Valid
	14	LK14	0,536	0,361	Valid
	15	LK15	0,462	0,361	Valid
	16	LK16	0,399	0,361	Valid
	17	LK17	0,435	0,361	Valid
	18	LK18	0,458	0,361	Valid
	19	LK19	0,444	0,361	Valid
	20	LK20	0,634	0,361	Valid
	21	LK21	0,435	0,361	Valid
	22	LK22	0,418	0,361	Valid
	23	LK23	0,525	0,361	Valid
	24	LK24	0,441	0,361	Valid
	25	LK25	0,592	0,361	Valid

	26	LK26	0,436	0,361	Valid
Kepuasan Kerja	1	KK1	0,516	0,361	Valid
	2	KK2	0,597	0,361	Valid
	3	KK3	0,491	0,361	Valid
	4	KK4	0,466	0,361	Valid
	5	KK5	0,608	0,361	Valid
	6	KK6	0,454	0,361	Valid
	7	KK7	0,502	0,361	Valid
	8	KK8	0,482	0,361	Valid
	9	KK9	0,439	0,361	Valid
	10	KK10	0,613	0,361	Valid
	11	KK11	0,628	0,361	Valid
	12	KK12	0,660	0,361	Valid
	13	KK13	0,378	0,361	Valid
	14	KK14	0,609	0,361	Valid
	15	KK15	0,444	0,361	Valid

Sedangkan hasil pada tabel 2 diperoleh nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel sebesar 0,803, 0,705, 0,848. Kesemua nilai tersebut > 0,60. Maka dinyatakan bahwa instrumen soal penelitian ini reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Dapat dilihat pada tabel 3 :

Tabel 3. Hasil Uji reabilitas

NO	Variabel	Cronbach' Alpha	Cut Off Cronbach' Alpha	Kesimpulan
1	Beban kerja	0,803	0,60	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,705	0,60	Reliabel
3	Kepuasan kerja	0,848	0,60	Reliabel

Uji asumsi klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang terdistribusi normal atau tidak, sehingga dapat mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan metode OneSample Kolmogrov-Smirnov. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.56930634
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.060
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.445
Asymp. Sig. (2-tailed)		.989

Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk memastikan bahwa asumsi dasar regresi linier terpenuhi, yaitu bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut adalah linier. Jika nilai signifikansi dari uji ini lebih dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara kedua variabel. Dilihat Pada tabel 5 :

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja* Beban_Kerja	Between Groups	(Combined)	154,858	19	8,150	,662	,813
		Linearity	23,602	1	23,602	1,918	,181
		Deviation from Linearity	131,257	18	7,292	,593	,865
Within Groups			246,117	20	12,306		
Total			400,975	39			

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menemukan adanya korelasi antara variabel independen, dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF (Variance Infaction Factor). Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerannc lebih dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 6 :

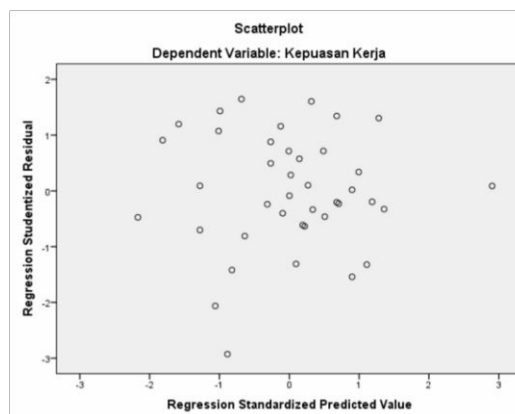
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.399	9.880		2.267	.029		
	beban kerja	.513	.149	.484	3.453	.001	.882	1.133
	lingkungan kerja	.092	.058	.222	1.586	.121	.882	1.133

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedasitas ialah alat uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan *variance* dari residual satu observasi ke observasi lainnya. Metode uji heterokedasitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *scatterplot*, hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedasitas

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menentukan sejauh mana hubungan dan arah dari hubungan antara dua variabel atau lebih. Koefisien korelasi memiliki rentang nilai antara +1 hingga -1. Nilai koefisien korelasi mengindikasikan seberapa kuatnya hubungan linier dan arah hubungan antara dua atau lebih variabel tersebut. Jika koefisien korelasi positif, maka hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan searah. Ini berarti jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y juga akan tinggi. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat terbalik Hasil analisis koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 7 :

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi

		beban kerja	lingkungan kerja	kepuasan kerja
beban kerja	Pearson Correlation	1	.343	.561**
	Sig. (2-tailed)		.030	.000
	N	40	40	40
lingkungan kerja	Pearson Correlation	.343	1	.389
	Sig. (2-tailed)	.030		.013
	N	40	40	40
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.561**	.389	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	
	N	40	40	40

Analisis regresi berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan linear antar variabel independen dengan variabel dependen. analisis ini digunakan untuk menentukan variabel mana yang paling berdampak pada variabel terikat. hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.399	9.880		2.267	.029
	beban kerja	.513	.149	.484	3.453	.001
	lingkungan kerja	.092	.058	.222	1.586	.121

Dari tabel 8, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 22,399 + 0,513 X_1(\text{Beban kerja}) + 0,092 X_2(\text{Lingkungan Kerja}) + \varepsilon$$

Nilai konstanta adalah 12,550, yang berarti jika nilai variabel independen Beban Kerja dan Lingkungan Kerja adalah 0, maka nilai dari variabel dependen kepuasan kerja diperkirakan sebesar 22,399. Dengan nilai positif ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja Nilai koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja adalah 0,501. Hal ini mengindikasikan bahwa jika nilai variabel independen) lain tetap, dan variabel Beban Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,501. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Beban Kerja dan Kepuasan kerja , yang berarti semakin tinggi tingkat Beban Kerja, semakin tinggi pula Kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,092. Hal ini mengindikasikan bahwa jika nilai variabel independen (variabel bebas) lain tetap, dan variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,084. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan Kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat lingkungan kerja, semakin tinggi pula Kepuasan kerja.

Uji hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji dalam penelitian ini digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh statistik secara parsial dari variabel independen yang terdiri dari Beban Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan kerja (Y). Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat dalam tabel 9 berikut:

Tabel 9. Hasil uji parsial (uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.399	9.880		2.267	.029
	beban kerja	.513	.149	.484	3.453	.001
	lingkungan kerja	.092	.058	.222	1.586	.121

1. Variabel Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji secara parsial (Uji t) untuk variabel Beban Kerja menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 3,453 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df = n - K$ atau $40 - 3 = 37$, maka nilai ttabel yang diperoleh sebesar 2,026. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh nilai thitung $3,453 < ttabel 2,026$ dengan t nilai signifikansi $0,001 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif

- (Ha) diterima. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan pengaruh antara beban Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Cabs inti Inovasi dapat diterima.
2. pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Hasil uji secara parsial untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 1,478 dan nilai signifikansi sebesar 0,148. Dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df = n - K$ atau $40 - 3 = 37$, maka nilai ttabel yang diperoleh sebesar 2,026. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh nilai thitung $1,478 < ttabel$ 2,026 dengan t nilai signifikansi $0,148 > 0,05$, artinya (Ha) ditolak dan hipotesis alternatif (Ho) diterima Oleh karena itu, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja di PT. Cabs Inti inovasi dapat diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur variabel independen yaitu Beban kerja dan lingkungan kerja, secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Kepuasan kerja. Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	143.523	2	71.761	10.313	.000 ^b
Residual	257.452	37	6.958		
Total	400.975	39			

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh nilai Fhitung 10,313 > Ftabel 3,25 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan kata lain, variabel independen, yaitu Beban Kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Cabs Inti Inovasi.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memberikan gambaran sejauh mana variabel independent (variabel bebas) yang digunakan dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen (variabel terikat). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 11 dibawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.358	.323	2.638

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 32,3% ($0,323 \times 100\%$) yang berarti bahwa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 32,3\% = 67,7\%$) dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, membuktikan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja. Dilihat pada pengujian analisis regresi linear dan pengujian hipotesis t atau parsial telah membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Roni Widianoro dan Porman Lumban Gaol (2024) yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat" beban kerja pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan analisis indikator beban kerja. Diperoleh hasil tertinggi pada pernyataan "saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya." Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepuasan yang tinggi terhadap penempatan pekerjaan. Sementara itu, terdapat masalah pada pernyataan "saya tidak merasa kesulitan untuk mengelola tugas-tugas saya ketika tekanan kerja meningkat." Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kesulitan menyelesaikan tugas-tugas baru karena tuntutan kerja yang membuat karyawan merasakan tekanan. Beban kerja sangat dibutuhkan untuk Membantu dalam perencanaan dan pengaturan waktu agar tugas dapat diselesaikan secara efisien. Tanpa beban kerja yang terdefinisi,

individu mungkin kehilangan fokus dan tidak memanfaatkan waktu dengan baik. Oleh karena itu, beban kerja sangat dibutuhkan bila perusahaan ingin sukses. Dengan memberikan beban kerja yang bervariasi, karyawan dapat mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan kemampuan mereka.

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja. Dilihat pada pengujian analisis regresi linear dan pengujian hipotesis t atau parsial telah membuktikan bahwa tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Octo Bayu Putra Wongkar, (2018) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut GO" Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut GO. Berdasarkan hasil kuesioner peneliti memperoleh hasil tertinggi pada pernyataan. "“Ruang kerja di kantor saya dirancang dengan baik untuk mendukung produktivitas”". Dengan rata-rata nilai tertinggi terhadap variabel tata letak ruang kerja, namun terdapat masalah kuesioner pada pernyataan terendah "Saya merasakan penerangan yang cukup sesuai dengan kebutuhan saya" yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat tercipta melalui hubungan antar rekan kerja, atasan, tim dan suasana kolaborasi ditempat kerja yang didukung oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini memberikan dampak positif pada karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan merasa nyaman dan fokus, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja secara produktif.

Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antaran beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dilihat pada hasil perhitungan hipotesis uji f atau simultan telah membuktikan bahwa beban kerja dan lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Muhammad Jasmin (2023) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo" yang menunjukkan bahwa Beban Kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil dari kuesioner peneliti memperoleh hasil tertinggi pada indikator "pembayaran" dengan bentuk pernyataan "Saya menerima gaji yang cukup berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya". Dengan rata-rata nilai kriteria tertinggi terhadap variabel kepuasan kerja, namun terdapat pernyataan terendah pada indikator "Promosi" dengan bentuk pernyataan "Saya yakin bahwa sistem promosi jabatan di perusahaan ini transparan dan adil bagi semua karyawan " yang harus ditingkatkan oleh perusahaan. Beban Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Apabila seorang karyawan menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut akan betah bekerja dan melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sedangkan beban kerja rendah, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tekanan beban kerja kelebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan persepsi karyawan negatif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Cabs Inti Inovasi
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan kerja di PT Cabs Inti Inovasi
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Cabs Inti Inovasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

Bagi Perusahaan

Melakukan perbaikan terkait permasalahan pada tekanan kerja dengan penyesuaian target kerja dan memberikan waktu istirahat yang cukup. Upaya yang dapat dilakukan adalah, memastikan target yang diberikan kepada karyawan realistis dan selaras dengan kapasitas kerja mereka dan mendorong karyawan untuk mengambil waktu cuti ketika merasa membutuhkan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan untuk menambah variabel independen yang digunakan untuk meneliti tentang kepuasan kerja di perusahaan terkait, yaitu variabel kompensasi, budaya organisasi, motivasi, komunikasi kerja, keterikatan kerja, kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aruan Quinerita Stevani Dan Mahendra Fakhri, (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia", Modul Vol 27 (2).
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Edisi pertama. Yogyakarta: gava media.
- Edwin. (2019). "manajemen sumber daya manusia Eri Susan 1." Jurnal manajemen pendidikan 9(2): 952–62.
- Ghozali, Imam. (2018). Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Semarang: Yoga Pratama.
- Hasibuan s.p Malayu. (2016). Manajemen dasar, pengertian dan masalah. Jakarta : bumi aksara
- Hidayat, Rian, dan Sardin A. Anwar. 2024. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)." J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah 1(2):387–96. doi: 10.62515/staf.v1i2.81.
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Jakarta : rajawali pers.
- Kawiana, i. (2020). Manajemen sumber daya manusia, perusahaan "msdm".denpasar: pers unhi.
- Marnis, priyono. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Edisi 1. Sidoarjo: zifatama publisher.
- Muhammad Jasmin, Ridwan, and Nurkhalik Wahdani Al Asbara. 2023. "pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt malatunrung rezkindo". Jurnal malomo:manajemendan akuntansi 1 (3):338-48. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/malomo/article/view/4070>
- Pandi, Afandi. (2016). Concept & indicator human resources management for management research. Yogyakarta: deepublish.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. Productivity, 2(2), 119123.
- Patriot Nusa, and Nasution. (2022). "pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan operator produksi PT kondobo textindo subang." Jurnal bisnis 10(2): 183–95.
- Robbins, s. P. (2015). Perilaku organisasi. Jakarta: salemba empat.
- Rocky, Nursiani, dan Fanggidae. (2018). "pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan pada kantor rektorat universitas nusa cendana kupang." Journal of management (sme's) 7(2): 225–46.
- Rohman, dan Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. 2(1), 1–22.
- Saefullah, Mochamad, and Basrowi. (2022). "dampak lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dan kepuasan karyawan bagian produksi." Jurnal bina bangsa ekonomika 15(2): 481–91.
- Saifullah walidin. (2015). Metodologi penelitian kualitatif & grounded theory. Banda aceh: ftk ar-raniry press.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, Basrowi dan Saefullah (2022). dampak lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dan kepuasan karyawan bagian produksi ISSN: 2087-040X DOI Issue: 10.46306/jbbe.v15i2
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunarso Budi. (2021). Perilaku organisasi. Edisi pertama. Ponorogo: uais inspirasi indonesia.
- Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-11. Prananda Media Group, Jakarta
- Talo, Sarlina Ludji, Timuneno, and Ni putu nursiani. (2020). "pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT . Pos indonesia (persero) cabang kupang." Jurnal iimiah manajemen dan bisnis 15(3): 73–91.
- Wahyuni, Rika, and Irfani. (2019). "pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pt. Kepsindo indra utama padang." Psyche 165 journal 12(1): 1–10.

- Widiana, i kadek, and komang. (2023). "pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan tembuku kabupaten bangli." *Prospek: jurnal manajemen dan bisnis* 5(1): 132–39.
- Wulandari, Putri dhiva, Rani, and Purwatiningsih. (2023). "pengaruh lingkungan kerja kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT nusapala group." *Sammajiva : jurnal penelitian bisnis dan manajemen* 1(3): 10216.
- Yuliani, i. F., & kurniyati, n. N. (2021). Pengaruh kompensasi, beban kerja dan motivasi kerja. *Solusi: jurnal kajian ekonomi dan bisnis*, 1–18.
<https://doi.org/https://doi.org/10.51277/keb.v16i1.79>