

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada PT. Norta Jaya Utama)**

**Isnaini dan Muhamad**  
Universitas Mercu Buana

[isnaini090401@gmail.com](mailto:isnaini090401@gmail.com); [muhamad1030umb@gmail.com](mailto:muhamad1030umb@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 Karyawan PT. Norta Jaya Utama. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yaitu berjumlah 40 karyawan. Metode penarikan sampel menggunakan *Proportional stratified random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan *Product and Service Solutions Statistical* versi 26. Penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Beban Kerja; Kepuasan Kerja Karyawan

*Abstract. This study aims to analyze the factors that influence Employee Job Satisfaction. The population in this study were 40 employees of PT. North Jaya Utama. The sample used is the entire population, which is 40 employees. Sampling method using Proportional Stratified Random Sampling. The data collection method uses a survey method, with the research instrument being a questionnaire. Methods of data analysis using Statistical Product and Service Solutions version 26. This study proves that Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction. Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction. Workload has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction.*

**Keywords:** Work Motivation; Work Discipline; Workload; Employee Job Satisfaction

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan

perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

PT. Norta Jaya Utama adalah salah satu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja di bidang konstruksi. Permasalahan dalam perusahaan ini yaitu banyaknya karyawan yang *resign*, kurangnya motivasi atasan terhadap karyawan, kurangnya disiplin kerja, dan tuntutan pekerjaan untuk bekerja secara cepat sering terbebani.

Tujuan penulisan karya ilmiah ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Norta Jaya Utama.

## KAJIAN TEORI

**Manajemen Sumber Daya Manusia.** Menurut Ansory (2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

**Kepuasan Kerja.** Menurut Handoko (2014) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

**Motivasi Kerja.** Hasibuan (2017) motivasi kerja adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan.

**Disiplin Kerja.** Menurut Sunarsi (2018) disiplin adalah perilaku serta kesadaran seseorang dalam menghormati, mematuhi, serta taat pada peraturan-peraturan yang berlaku secara tertulis maupun tak tertulis juga kooperatif pada melakukan segala sanksi yang ada bila melanggar peraturan.

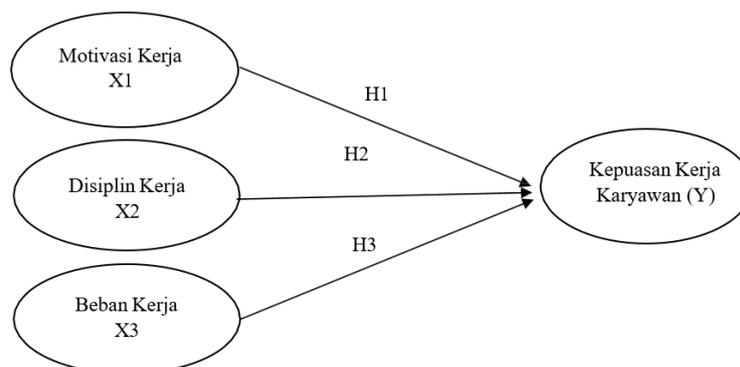
**Beban Kerja.** Munandar (2014) beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan potensi dan keterampilan yang dimilikinya.

### Hipotesis

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

H3: Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

Sumber: Berbagai sumber yang diolah (2022)

## METODE

Desain penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode kuantitatif adalah metode sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk bisa melihat apakah ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Norta Jaya Utama. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Norta Jaya Utama sebanyak 40 karyawan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2013) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 40 karyawan PT. Norta Jaya Utama.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan teknik survei pada objek penelitian dan instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Statistik Deskriptif

**Tabel 1.** Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	40	3.86875	0.510184
Motivasi Kerja (X)	40	3.74167	0.565656
Disiplin Kerja (X)	40	4.00000	0.535093
Beban Kerja	40	3.95625	0.500441

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui:

- Rata-rata hitung (*mean*) dari distribusi Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yaitu 3.868 yang berarti responden umumnya menjawab setuju pada pernyataan di dalam kuesioner untuk variabel Kepuasan kerja Karyawan (Y).
- Rata-rata hitung (*mean*) dari distribusi Motivasi Kerja (X1) yaitu 3.741 yang berarti responden umumnya menjawab setuju pada pernyataan di dalam kuesioner untuk variabel Motivasi Kerja (X1).
- Rata-rata hitung (*mean*) dari distribusi Disiplin Kerja (X2) yaitu 4.000 yang berarti responden umumnya menjawab setuju pada pernyataan di dalam kuesioner untuk variabel Disiplin Kerja (X2).
- Rata-rata hitung (*mean*) dari distribusi Beban Kerja (X3) yaitu 3.956 yang berarti responden umumnya menjawab setuju pada pernyataan di dalam kuesioner untuk variabel Beban Kerja (X3).

### Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Pertanyaan	Pearson Correlation
KKK1	.358**
KKK2	.538**
KKK3	.585**
KKK4	.451**

KKK5	.388**
KKK6	.566**
KKK7	.834**
KKK8	.567**
KKK9	.462**
KKK10	.834**
KKK11	.834**
KKK12	.421**

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	Pearson Correlation
MK1	.425**
MK2	.644**
MK3	.616**
MK4	.606**
MK5	.698**
MK6	.578**
MK7	.755**
MK8	.389**
MK9	.449**

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pertanyaan	Pearson Correlation
DK1	.580**
DK2	.661**
DK3	.753**
DK4	.679**
DK5	.388**
DK6	.595**

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Pertanyaan	Pearson Correlation
BK1	.499**
BK2	.678**
BK3	.604**
BK4	.724**
BK5	.384**
BK6	.780**
BK7	.524**
BK8	.520**

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Berdasarkan Tabel diatas pada masing – masing variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai *Pearson Correlation* (*r* hitung) lebih besar dari pada *r tabel* (0.3120).

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.793	12
Motivasi Kerja (X1)	0.733	9
Disiplin Kerja (X2)	0.665	6
Beban Kerja (X3)	0.722	8

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Berdasarkan Tabel diatas variabel kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 yang artinya semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini berarti item pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten, dalam arti jika pernyataan tersebut diajukan lagi akan diperoleh jawaban yang relatif sama.

**Uji Asumsi Klasik**

## 1. Uji Normalitas

**Tabel 7.** Hasil Uji Normalitas  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		AVG_KKK
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3.86875
	Std. Deviation	0.510184
Most Extreme Differences	Absolute	0.112
	Positive	0.083
	Negative	-0.112
Test Statistic		0.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Untuk kepuasan kerja karyawan apakah data terdistribusi normal atau tidak, maka cukup membaca pada nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2-tailed*). Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka data terdistribusi normal. Berdasarkan Tabel diatas besarnya signifikansi adalah 0,200 hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

**Tabel 8.** Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0.380	2.630
Disiplin Kerja (X2)	0.419	2.388
Beban Kerja (X3)	0.536	1.864

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas dalam penelitian ini.

## 3. Uji Heteroskedasitas

**Tabel 9.** Hasil Uji Heteroskedasitas

Model	Sig
AVG_MK	0.873

AVG_DK	0.672
AVG_BK	0.392

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Berdasarkan Tabel diatas dengan menggunakan metode uji spearman's rho dapat dilihat ketiga variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

#### 4. Uji Linearitas

**Tabel 10.** Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja karyawan & Motivasi Kerja

Variabel	Sig
Kepuasan Kerja karyawan & Motivasi Kerja	0.585

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Berdasarkan Tabel diatas bahwa uji linearitas antara variabel kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja memiliki signifikansi  $0.585 > 0,05$ , dapat disimpulkan terdapat hubungan linearitas antara variabel kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja.

**Tabel 11.** Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja karyawan & Disiplin Kerja

Variabel	Sig
Kepuasan Kerja karyawan & Disiplin Kerja	0.472

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Berdasarkan Tabel diatas bahwa uji linearitas antara variabel kepuasan kerja karyawan dan disiplin kerja signifikansi  $0.472 > 0,05$ , dapat disimpulkan terdapat hubungan linearitas antara variabel kepuasan kerja karyawan dan disiplin kerja.

**Tabel 12.** Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja karyawan & Beban Kerja

Variabel	Sig
Kepuasan Kerja karyawan & Beban Kerja	0.346

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Berdasarkan Tabel diatas bahwa uji linearitas antara variabel kepuasan kerja karyawan dan beban kerja signifikansi  $0.346 > 0,05$ , dapat disimpulkan terdapat hubungan linearitas antara variabel kepuasan kerja karyawan dan beban kerja.

#### Uji Kesesuaian Model

##### 1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 13.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

R Square	Adjusted R Square
0.822	0.807

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Berdasarkan Tabel diatas nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) adalah  $0,822 = 82,2\%$ . Artinya, besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel independen dalam penelitian ini adalah sebesar 82,2% yang diterima dari *F Anova* maka model dapat digunakan, sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti: budaya organisasi, kompensasi, dan lain sebagainya.

##### 2. Uji F Analysis of Varian (ANOVA)

**Tabel 14.** Hasil Uji F Analysis of Varian (ANOVA)

F hitung	Sig.
55.396	.000 <sup>b</sup>

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji *F ANOVA* diperoleh *F* hitung sebesar 55,396 dan nilai signifikansi 0,000. *F* tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *df* 1 (jumlah variabel (*k* – 1) = 3, dan *df* 2 jumlah responden (*n* – *k*) atau 40 – 4 = 36, hasil diperoleh untuk *F* tabel sebesar 2,87.

Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah sesuai dan dapat digunakan untuk uji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji *t*).

**Uji Analisis Linear Berganda**

**Tabel 15.** Hasil Uji Analisis linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.024	0.310		0.076	0.940		
	AVG_MK	0.315	0.103	0.349	3.060	0.004	0.380	2.630
	AVG_DK	0.289	0.104	0.303	2.788	0.008	0.419	2.388
	AVG_BK	0.382	0.098	0.375	3.904	0.000	0.536	1.864

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh rumusan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 0,024 + 0,315 + 0,289 + 0,382$$

1. Nilai constant memiliki nilai positif sebesar 0,024 dan signifikan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel bebas dan terkait. Maknanya nilai constant positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar + 0,315 menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Norta Jaya Utama. Maknanya jika motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan meningkat.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar + 0,289 menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Norta Jaya Utama. Maknanya jika disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan meningkat.
4. Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar + 0,382 menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Norta Jaya Utama. Maknanya jika beban kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan meningkat.

**Uji Hipotesis**

**Tabel 16.** Hasil Uji Hipotesis

Variabel Bebas	T	Sig
AVG_MK	3.060	0.004
AVG_DK	2.788	0.008
AVG_BK	3.904	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 26

Jika *t* hitung > *t* tabel dan nilai sig. < α = 0,05, maka *H*<sub>0</sub> ditolak yang artinya adalah berpengaruh.

**PENUTUP**

**Simpulan.** Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Norta Jaya Utama, maka penulis mengambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai

berikut:

1. Diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maknanya jika motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan meningkat.
2. Diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maknanya jika disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan meningkat.
3. Diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maknanya jika disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan meningkat.

### **Saran.**

#### **Saran Untuk Perusahaan**

- a) Dilihat dari nilai indikator tertinggi dari jawaban responden yang berisi saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya, sebaiknya perusahaan memperhatikan hal tersebut. Kemudian memberikan penghargaan kepada karyawan teladan agar motivasi karyawan meningkat, karena berdasarkan jawaban terendah responden dari indikator tersebut. Maka pihak perusahaan harus memberikan penghargaan bagi karyawan yang teladan agar karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.
- b) Dilihat dari nilai indikator tertinggi dari jawaban responden yang berisi saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sebaiknya perusahaan mempertahankan hal tersebut. Kemudian bagi karyawan yang sering menunda pekerjaan harus diberikan peringatan agar kedisiplin karyawan meningkat, karena berdasarkan jawaban terendah responden dari indikator tersebut. Maka perusahaan harus menerapkan kedisiplinan di dalam perusahaan tersebut agar karyawan tidak lagi menunda pekerjaannya.
- c) Dilihat dari nilai indikator tertinggi dari jawaban responden yang berisi saya selalu fokus dalam melakukan pekerjaan, sebaiknya perusahaan harus memperhatikan hal tersebut. Kemudian meningkatkan waktu kerja yang produktif, karena berdasarkan jawaban terendah responden dari indikator tersebut. Maka perusahaan harus memberikan waktu kerja yang sesuai dengan pekerjaan karyawan tersebut agar tugas yang diberikan oleh perusahaan selesai tepat waktu.

**Saran untuk Penelitian Selanjutnya.** Saran untuk Penelitian selanjutnya agar bisa meneliti lebih lanjut dengan objek perusahaan yang berbeda, dengan mengembangkan kembali variabel dan indikator yang belum digunakan dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, Budaya Organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan lainnya.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In A. I. Rahman (Ed.), Madenatera (pp. 30–105). UISU Press.
- Al-jihad, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. *Journal Scietific Of Mandalika (JSM)* e-ISSN 2745-5955, 2(6 (Juni)), 224-238.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Asli). Indomedia Pustaka.
- Arab, A. M., Nurmawanti, S., & Furqan, L. (2019). Effect of Locus of Control, Non-Physical Work Environment, and Work Discipline on Job Satisfaction. *International Journal of Humanities, Religion and Social Science*, 3(2), 17-37.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi

- terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Budiasa, K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: Penerbit CV. Pena Persada.
- Djari, J. A., & Sitepu, F. (2017). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Dinamika Bahari*, 7(2), 1740-1745.
- Hadiyatno, D., Yuliani, T., & Martiyanti, D. (2022). Effect of Job Characteristics, Motivation, and Work Discipline on Employee Satisfaction PT. Indonesian Port IV (Persero) Balikpapan Branch. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(2), 10837-10847.
- Handoko, B. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. X Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(01).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaban, L. M., & Edward, Y. R. (2020). Analysis of the Effect of Communication, Competence, and Work Discipline on Job Satisfaction at PT. Tribahtera Srikandi. *International Journal of Research and Review*, 7(7).
- Khotimah, N. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Studi Kasus pada di PT. Sari Coffee Indonesia, Tbk divisi Store Development and Contraction)* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Kurniawan, J., Mora, L., & Sadijah, N. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Karawang. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 1(2), 14-20.
- Lim, H. S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(2).
- Meilasari, L. E. L., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605-619.
- Muliana, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama Di Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul*, 8(4), 309-316.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Mutttajiqn, M. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1).
- Nayoan, S., AS, G. A., Caleen, E., Hartanto, D., Pratminingsih, S. A., & SE, M. (2021). The Effects of Workload, Incentives, and Motivation on Gojek Driver Job Satisfaction in Bandung City. *Review of International Geographical Education Online*, 11(8), 2534-2543.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 164- 173.
- Priyono, P., & Darma, U. B. (2016). *Buku Manajemen Sumber daya Manusia*. Surabaya: Penerbit Zifatama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Bandung: Alfabeta.

- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66-82
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 1(2-Des), 73-91.
- Tarmidi, D., Hasanuddin, R., Budiana, D., Nugraha, R., Arzad, M. F., & Fauzi, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Informedia Nusantara). *Bisnis dan Iptek*, 22(5), 4418–4424.
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498-2502.