



PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN TARAKAN MITRA PT. PLN (PERSERO) ULP WOHA

Desi Arisanti¹, Firmansyah Kusumayadi²

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima^{1,2}

Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali Kota Bima

Email : Desiarisanti.stiebima19@gmail.com¹ firmansyah90.stiebima@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Tarakan Mitra PT. PLN (Persero) ULP Woha. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan dengan teknik pengambilan sampel total sampling. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 24 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan secara parsial beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan secara simultan stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Tarakan Mitra PT. PLN (Persero) ULP Woha.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

This study aims to determine the partial significant effect of work stress on employee job satisfaction, to determine the partial significant effect of workload on employee job satisfaction, to determine the simultaneous significant effect of work stress and workload on employee job satisfaction at PT. PLN Tarakan Partners PT. PLN (Persero) ULP Woha. The population and sample in this study were 55 employees with a total sampling technique. Data collection techniques include observation, interviews, questionnaires, documentation. Data analysis techniques used validity test, reliability test, multiple linear regression test, classic assumption test, correlation coefficient test, coefficient of determination, t test and f test with the help of SPSS version 24 for Windows. The results showed that there was a partial significant effect of work stress on employee job satisfaction, there was a partial significant effect of workload on employee job satisfaction, there was a significant simultaneous effect of work stress and workload on employee job satisfaction at PT. PLN Tarakan Partners PT. PLN (Persero) ULP Woha.

Keywords: *Job Stress, Workload, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama segala aktivitas dalam organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan sumber daya manusia yang baik agar aktivitas berjalan dengan efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi ataupun sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu pemeliharaan sumber daya manusia yang bisa dilakukan oleh perusahaan di Indonesia secara efektif dan efisien dilakukan dengan cara memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja dimana suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2017), stres kerja adalah sensasi tekanan yang dihadapi pekerja di tempat kerja. Gejala stres akibat pekerjaan ini antara lain ketidakstabilan emosi, perasaan tidak puas, menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, dan sebagainya. Stres kerja sebagaimana didefinisikan oleh Handoko, (2014) menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja ini akan menimbulkan dampak menurunnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hal ini juga berkaitan dengan beban kerja yang dimiliki karyawan. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, baik itu beban kerja yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan (Fujiansyah, 2020). Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu adalah beban kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan uraian tugas yang seharusnya diselesaikan pada batas waktu tertentu (Fujiansyah, 2020). mengenai 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 (Fujiansyah, 2020).

PT. PLN Tarakan Mitra PT. PLN (Persero) ULP Woha adalah perusahaan yang memiliki tugas dan pekerjaan melaksanakan pengelolaan jasa layanan operasi dan pemeliharaan untuk instalasi pembangkitan (KIT), jasa operasi dan pemeliharaan transmisi dan jasa operasi pemeliharaan distribusi tenaga listrik. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada objek penelitian menemukan beberapa masalah atau faktor yang menyebabkan kurangnya rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. PLN TARAKAN Mitra PT. PLN (Persero) ULP Woha disebabkan oleh adanya stres kerja dikarenakan tuntutan pekerjaan yang tinggi dan beban kerja yang terlalu besar. Mengenai stres kerja yaitu banyaknya masalah baru seperti adanya aturan baru dari perusahaan terkait sistem kerja yang harus dihadapi dilapangan sehingga karyawan harus dituntut untuk mempelajari masalah tersebut dengan cepat selain itu juga karyawan PT. PLN Tarakan Mitra PT. PLN (Persero) ULP Woha merasakan beban kerja yang sangat besar seperti mengikat tiang dan juga memanjat pepohonan ataupun atap-atap rumah warga dengan waktu yang mereka rasa tidak cukup. Terkait masalah kepuasan kerja masih ada beberapa karyawan yang tidak merasa puas terkait dengan aturan pekerjaan yang dihadapi pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN Tarakan Mitra PT. PLN (Persero) ULP Woha.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Stres Kerja

Menurut (Vanchapo, 2020) stres kerja adalah keadaan emosional yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara beban kerja dan kemampuan seseorang dalam menghadapi tekanan yang dihadapinya. Ketidakseimbangan fisik dan psikologis juga dapat menyebabkan stres, yang dapat berdampak pada emosi, pikiran, dan kesejahteraan karyawan. Menurut (Cahyono, 2014) stres kerja ialah adanya tekanan yang mempengaruhi kondisi dan keadan fisik atau mental seseorang, dan tekanan ini dapat berasal dari dalam atau luar. Indikator stres kerja menurut (Afandi, 2018) antara lain Tuntutan tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan Antar Pribadi, Struktur Organisasi.

2. Beban Kerja

(Astuti et al.,2022) beban kerja merupakan sekumpulan aktivitas pekerjaan yang penyelesaiannya wajib dipertanggungjawabkan oleh perusahaan ataupun bagi pemegang jabatan dalam waktu yang telah ditentukan sebelumnya. (Saefullah, 2017), beban kerja seseorang ditentukan oleh jenis pekerjaan berupa standar kerja yang tegas. Inefisiensi, sering dikenal sebagai ketidakefektifan, adalah hasil dari tuntutan beban kerja yang diberikan terlalu tinggi atau tidak memadai. Indikator Beban kerja seorang karyawan menurut (Koesoemowidjojo, 2017) terdiri atas Kondisi Pekerjaan, Kondisi Pekerjaan, Target Yang Harus Dicapai, Lingkungan Kerja.

3. Kepuasan Kerja

Menurut (Setiawan, 2017), kepuasan kerja adalah sesuatu yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya. Memperoleh rasa senang atau perasaan menyenangkan tentang pekerjaan seseorang dengan menganalisis aspek-aspeknya merupakan kepuasan kerja (Stephen P. Robbins, 2018) (Kaswan, 2017) bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Perilaku yang dimaksud merupakan suatu pernyataan evaluatif menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan tentang sesuatu objek ataupun kejadian terhadap suatu pekerjaan. Menurut (Widodo, 2015), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut Gaji, Pekerjaan Itu Sendiri, Rekan Kerja, Atasan, Promosi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN Tarakan Mitra PT. PLN (Persero) ULP Woha yang berlatam di Jl. Lintas Talabiu-Tente Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan jenis data kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2012) yaitu penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Instrumen penelitian menggunakan kuisisioner. Menurut Sugiyono (2018), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden menggunakan skala *likert*. dengan 5 (empat) alternatif jawaban :

1. Sangat Setuju (SS) = diberi skor 5
2. Setuju (S) = diberi skor 4
3. Netral (N) = diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) = diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = diberi skor 1

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan pada PT. PLN Tarakan Mitra PT. PLN (Persero) ULP Woha sebanyak 55 orang karyawan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang karyawan dengan tehnik pengambilan sampel total

sampling. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 24 for windows

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

X1	X2	Y	Nilai Batas	Keterangan
0,557	0,538	0,499	0,300	Valid
0,530	0,466	0,559	0,300	Valid
0,563	0,682	0,695	0,300	Valid
0,679	0,609	0,635	0,300	Valid
0,514	0,638	0,666	0,300	Valid
0,445	0,593	0,635	0,300	Valid
0,511	0,583	0,732	0,300	Valid
0,550	0,602	0,824	0,300	Valid
		0,796	0,300	Valid
		0,624	0,300	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 24, 2023

Berdasarkan Pengujian Validitas Pada Variabel Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y), menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan $> 0,300$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Variabel Stres Kerja(X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y), dalam penelitian ini “Valid”

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,621	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,704	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,855	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 24, 2023

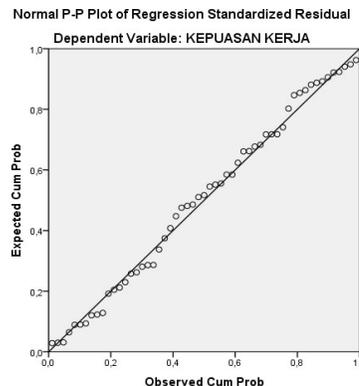
Berdasarkan Hasil analisis Tabel 2 di atas maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian pada setiap variabel dinyatakan “**Reliabel**”, Karena nilai Cronbach Alpha (α) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian analisis grafik P-Plot Normalitas dan uji kolmogorov-smirnov. berikut hasil penyajian normalitas :

Gambar.1 P-Plot Normalitas

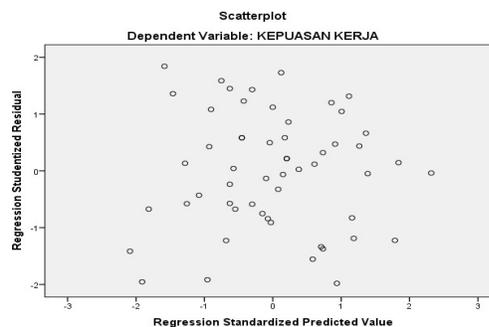


Sumber : Data Olahan SPSS 24, 2023

Suatu dikatakan berdistribusi normal jika lingkaran plot mengikuti garis diagonal. Hasil pengujian yang dilakukan terlihat bahwa grafik P-plot menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa ini memenuhi syarat normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS 24, 2023

Suatu data dikatakan terjadi residual apabila lingkaran tidak menyebar secara merata pada grafik Scatterplot. Hasil uji Heteroskedastisitas pada gambar diatas menggunakan metode grafik. Hasil tersebut mengatakan bahwa grafik scatter tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara merata diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Stres Kerja	.632	1.583
	Beban Kerja	.632	1.583

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan output SPSS pada tabel 3 diatas, uji multikolinearitas diatas diketahui bahwa nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 menunjukkan tidak terjadi multikonearitas pada model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.734 ^a	.539	.521	2.000

Sumber : Data Olahan SPSS 24, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas nilai dW = 2,000. Dengan signifikan 5% maka nilai tabel Durbin Watson (K;n)=(2;55) maka diperoleh dL = 1,4797, dU =1,6359 dan 4 - dU = 2,3641 sehingga 1,6359 < 2,000 <2,3641 maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi

4. Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Output Koefisien Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,302	4,465		1,859	,069
	Stress kerja (x1)	,480	,161	,353	2,983	,004
	Beban kerja (x2)	,565	,144	,464	3,918	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber : Output Data Olahan SPSS 24, 2023

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$Y = 8,302 + 0,480x_1 + 0,565x_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 8,302. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang meliputi Stres kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kepuasan kerja adalah 8,302.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Stres kerja (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,480. Hal ini menunjukkan jika Stres Kerja mengalami kenaikan 1% maka Kepuasan kerja akan naik sebesar 0,480 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,565. Hal ini menunjukkan jika Beban Kerja mengalami kenaikan 1% maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,565 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

5. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 6
Output Koefisien Korelasi Correlations

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,539	,521	3,009

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X1), Beban Kerja X2)

Sumber : Output Data Olahan SPSS 24, 2023

Dari tabel 6 di atas, diperoleh nilai korelasi adalah 0,734. hasil tersebut menunjukkan ke eratan variabel pengaruh Stres kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja secara bersama-sama. Korelasi pada variabel Stres kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar 0,734 (73,4%) berada pada interval 0,60-0799 dengan tingkat **Hubungan Kuat**. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,734 yang berarti bahwa pengaruh Stres kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT. PLN Tarakan Mitra PT. PLN (Persero) ULP Woha yaitu memiliki tingkat **Hubungan Kuat**.

6. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7
Output Koefisien Korelasi Correlations

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,539	,521	3,009

a. predictors: (constant), Beban kerja (x2), stres kerja (x1)

Sumber : Output Data Olahan SPSS 24, 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,539 yang berarti pengaruh Stres kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT.PLN Tarakan Mitra PT.PLN (Persero) ULP Woha adalah sebesar 53,9%. Sisanya 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Uji-t (Hipotesis)

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,302	4,465		1,859	0,069
	Stres Kerja (X1)	0,480	0,161	0,353	2,983	0,004
	Beban Kerja (X2)	0,565	0,144	0,464	3,918	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Output Data Olahan SPSS 24, 2023

H1 = Diduga terdapat pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Tarakan Mitra PT. PLN (Persero) ULP Woha.

Dari hasil perhitungan pada tabel 8 diperoleh $t_{hitung} = 2,983$ dan $t_{tabel} = 2.007$ maka $2,983 > 2,007$ dan signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ Berarti H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Tarakan Mitra PT. PLN (Persero) ULP Woha. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Fujiansyah (2020) bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Thamrin Brother's Lahat.

H2 = Diduga terdapat pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Tarakan Mitra PT. PLN (Persero) ULP Woha.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} = 3,918$ dan $t_{tabel} = 2.007$ maka $3,918 > 2,007$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ Berarti H2 di terima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Tarakan Mitra PT. PLN (Persero) ULP Woha. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Fujiansyah, (2020) bahwa Beban kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Thamrin Brother's Lahat.

8. Uji F (Simultan)

Tabel 9 Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550,682	2	275,341	30,420	,000 ^b
	Residual	470,663	52	9,051		
	Total	1021,345	54			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Stress Kerja (X1)

Sumber : Output SPSS 24, 2023

H3 = Di duga terdapat pengaruh Stres kerja dan Beban kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT. PLN Tarakan Mitra PT. PLN (Persero) ULP Woha

Berdasarkan data dari Tabel 9 hasil perhitungan Uji F, dapat di lihat bahwa F hitung = 30,420 dan F tabel dengan taraf 5 % = 3.175 berarti F hitung > F tabel = 30,420 > 3.175 sehingga H3 di terima yang berarti Stres kerja dan Beban kerja Berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Tarakan Mitra PT. PLN (Persero) ULP Woha. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Fujiansyah, (2020) bahwa variabel Stres kerja dan variabel Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Thamrin Brother's Lahat. Hal ini dibuktikan secara uji statistik dimana nilai nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (20,819 > 19,46)

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh Stres kerja dan Beban kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PLN Tarakan Mitra PT. PLN (Persero) ULP Woha, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan beban kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN Tarakan Mitra PT. PLN (Persero) ULP Woha.

2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan bagi organisasi untuk terus memperhatikan serta menjaga stabilitas Stres Kerja dan Beban Kerja yang di hadapi oleh karyawan, agar terus dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja pada karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan peneliti selanjutnya atau lebih mengembangkannya lagi dengan menambah variabel lain yang berkaitan dengan Kepuasan kerja, seperti variabel Kompensasi nonfinansial, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan guna mendapatkan hasil yang lebih baik mengenai kepuasan Kerja karya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepydarini, E. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric*. 4(4), 1119–1136.
- Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja RosdaKarya.
- Fujiansyah, D. (2020). *Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. . Thamrin brother 's lahat*. 9(1), 1–10.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Alfabeta.
- Khasanah, D. U., Apriliani, R. A. E. ., & Trihudyatmanto, M. (2019). *Pengaruh stres kerja, beban kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan cv. cahaya mustika grabag magelang jawa tengah*. 1(1), 16–23.
- Koesoemowidjojo, S.R.M. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Penebar Swadaya Grup, Jakarta.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). *Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta investama (danone) aqua airmladidi*. 7(4), 4671–4680.
- Saefullah, E. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan KerjaKaryawan*. Pendahuluan Akademika Journal, 15(2).
- Stephen P. Robbins. (2018). *Perilaku Organisasi*. Organizational Behavior (Buku 1, Ed). Salemba Empat.
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode PenelitianKuantitatif, Kualitatifdan R & D*, CV. Alfabeta Bandung
- Sugiyono. 2019. *Metode PenelitianKuantitatif, Kualitatifdan R & D*, CV. Alfabeta Bandung
- Suprpta, K., & Setiawan, P. (2017). *pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, self efficacy dan time budget pressure pada kinerja auditor*. *E-Jurnal Akuntansi*, 19(1), 81-108.
- Tambengi. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indoneisa TBK. Witel Sulut*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1088–1097.
- Vanchapo, A. R. (2020). *BEBAN KERJA DAN STRES KERJA (Antonius Rino Vanchapo(ed.))*. Penerbit Qiara Media.
- Yuridha, R. (2022). *Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan job crafting terhadap kepuasan kerja karyawan*. 1(9), 1781–1792.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta