

# Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Global Jaya Sejahtera)

I Kadek Agus Candra Putra <sup>(1)</sup>  
Ida I Dewa Ayu Yayati Wilyadewi <sup>(2)</sup>  
Ni Wayan Wina Premayani <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: aguscandra2208@gmail.com

## ABSTRACT

Human resources (HR) cannot be replaced by other resources in their roles and activities, so human resources are the main determining factor for companies. Employees are an important asset for the company, some argue that it is the employees who determine whether or not the company's goals are achieved. Decreased employee performance at CV. Global Jaya Sejahtera has attracted researchers to conduct research related to employee performance. The purpose of this research is to determine the effect of job satisfaction and workload on employee performance. The research method is quantitative with a saturated sampling method. The total sample used was 116 employees as research respondents. The results of this research are that job satisfaction has a partially positive and significant effect on employee performance, proven by  $t_{count} = 4.738 > t_{table} = 1.658$ , so that  $H_0$  is rejected whereas  $H_1$  is accepted. Workload has a partially positive and significant effect on employee performance, proven by  $t_{count} = 8.218 > t_{table} = 1.658$ , so that  $H_0$  is rejected whereas  $H_2$  is accepted. Simultaneously, job satisfaction and workload have a significant effect on employee performance, as evidenced by  $F_{count} 55.282 > F_{table} 3.08$ , so that  $H_0$  is rejected whereas  $H_3$  are accepted. Based on the results, the coefficient of determination is 59.5%.

**Keywords:** Job satisfaction; Workload; Employee performance

## ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain dalam peran dan aktivitasnya, maka sumber daya manusia menjadi faktor penentu utama bagi perusahaan. Karyawan adalah aset penting untuk perusahaan, ada yang berpendapat bahwa karyawanlah yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan pada CV. Global Jaya Sejahtera menyebabkan peneliti tertarik melakukan penelitian terkait kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan metode sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan 116 orang karyawan sebagai responden penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dibuktikan  $t_{hitung} = 4,738 > t_{tabel} = 1,658$ , sehingga  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_1$  diterima. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dibuktikan  $t_{hitung} = 8,218 > t_{tabel} = 1,658$ , sehingga  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_2$  diterima. Secara simultan kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan  $F_{hitung} 55,282 > F_{tabel} 3,08$ , sehingga  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_3$  diterima. Berdasarkan hasil koefisien determinasi adalah sebesar 59,5%.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja; Beban Kerja; Kinerja Karyawan

---

## Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain dalam peran dan aktivitasnya, maka sumber daya manusia menjadi faktor penentu utama bagi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan dan perlu dijaga dan dikelola. Karyawan adalah aset penting untuk perusahaan, ada yang berpendapat bahwa karyawanlah yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Hasil kerja yang baik dari karyawan dapat dilihat dari pekerjaan yang selesai tepat waktu dan dapat menyelesaikan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Sagita & Assa (2019) kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang telah dihasilkan atau dilakukan oleh karyawan dengan kemampuan tertentu. Menurut Ariansy & Kurnia (2022) kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta tanggung jawab sesuai dengan tugasnya dalam jangka waktu tertentu guna mencapai tujuan dari perusahaan.

Kepuasan kerja adalah komponen penting untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Kepuasan kerja adalah sikap umum individu karyawan terhadap pekerjaannya, seperti hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja (Nurhandayani, 2022). Kepuasan kerja merupakan keadaan psikologis yang menyenangkan yang dialami oleh karyawan dalam lingkungan perusahaan karena kebutuhan mereka sudah terpenuhi secara memadai (Nabawi, 2019). Selain kepuasan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja merupakan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan waktu yang telah ditentukan. Beban kerja merupakan serangkaian atau kumpulan aktivitas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu oleh unit organisasi (Emita, 2022). Menurut Paramitadewi (2017) beban kerja merupakan sebuah prosedur yang digunakan seseorang untuk melakukan tugas-tugas suatu serangkaian pekerjaan yang dilaksanakan dalam kondisi tertentu dalam jangka waktu yang ditentukan.

CV. Global Jaya Sejahtera merupakan distributor ATK dan perlengkapan kantor di Bali yang berpengalaman lebih dari 20 tahun yang berpusat di Jalan Gurita I, No. 38, Blok 09 Br. Pegok, Sesehan, Denpasar Selatan, Bali. CV. Global Jaya Sejahtera sebagai perusahaan yang sedang berkembang tentunya memerlukan dukungan kinerja dari para karyawan agar pekerjaan bisa berjalan dengan maksimal. Namun tidak semua karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar kinerja perusahaan. Hasil wawancara dengan HRD dan beberapa karyawan pada CV. Global Jaya Sejahtera ditemukan masalah mengenai penurunan kinerja karyawan di perusahaan. Hal tersebut terjadi dikarenakan adanya rasa ketidakpuasan karyawan tentang promosi jabatan, di mana karyawan yang lebih lama bekerja namun belum mendapat promosi jabatan, sedangkan karyawan yang baru mulai diberi kepercayaan bekerja pada posisi jabatan yang lebih tinggi. Adanya rasa iri

---

hati terhadap rekan kerja ketika karyawan junior telah mampu naik jabatan terlebih dahulu. Selain kepuasan kerja, beban kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di mana tugas dan tanggung jawab yang terlalu banyak mengakibatkan pekerjaan akan terasa sangat berat sehingga karyawan akan merasa jenuh dalam bekerja. Ketika karyawan merasa jenuh disebabkan oleh target yang belum sepenuhnya dapat dicapai dari waktu yang ditetapkan perusahaan, menyebabkan terjadi beban kerja yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

Menurut Nurhasanah *et al.*, (2022) kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian kerja yang didapat seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya berdasarkan atas bakat, kecakapan, keseriusan dan waktu. Menurut Sagita & Assa (2019) kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang telah dihasilkan atau dilakukan oleh karyawan dengan kemampuan tertentu. Menurut Ariansy & Kurnia (2022) kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta tanggung jawab sesuai dengan tugasnya dalam jangka waktu tertentu guna mencapai tujuan dari perusahaan..

Kepuasan kerja adalah sikap umum individu karyawan terhadap pekerjaannya, seperti hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja (Nurhandayani, 2022). Kepuasan kerja merupakan keadaan psikologis yang menyenangkan yang dialami oleh karyawan dalam lingkungan perusahaan karena kebutuhan mereka sudah terpenuhi secara memadai (Nabawi, 2019). Menurut Sagita & Assa (2019) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan seseorang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya yang menunjukkan bagaimana harapan sesuai dengan imbalan yang akan diterima atas hasil pekerjaan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan pada perusahaan.

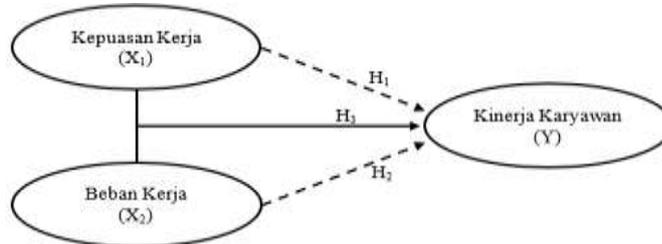
Beban kerja merupakan serangkaian atau kumpulan aktivitas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu oleh unit organisasi (Emita, 2022). Menurut Paramitadewi (2017) beban kerja merupakan sebuah prosedur yang digunakan seseorang untuk melakukan tugas-tugas suatu serangkaian pekerjaan yang dilaksanakan dalam kondisi tertentu dalam jangka waktu yang ditentukan. Menurut Nurhasanah *et al.*, (2022) beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, di mana kegiatan atau tugas tersebut harus selesai tepat waktu.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berdasarkan pada data yang dihitung guna menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kuat untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Jaya Sejahtera. Dalam penelitian ini

penulis menggunakan dua variabel bebas Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**



Sumber: Emita (2022)

Populasi pada penelitian ini menggunakan seluruh karyawan sebanyak 116 orang pada CV. Global Jaya Sejahtera yang berpusat di Jalan Gurita I, No. 38, Blok 09 Br. Pegok, Sesetan, Denpasar Selatan, Bali. Metode pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh di mana seluruh anggota populasi dipilih menjadi sampel. Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Skala yang digunakan untuk mengukur jawaban kuesioner adalah skala *Likert*. Untuk memperoleh jawaban atas hipotesis yang sudah digunakan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.326	3.038		8.993	.000
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	.321	.068	.324	4.738	.000
Beban Kerja ( $X_2$ )	.434	.053	.561	8.218	.000

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dibuat persamaan regresi ini adalah :

$$Y = 27,326 + 0,321X_1 + 0,434X_2 + e$$

Berdasarkan dari persamaan regresi di atas, memperoleh persamaan regresi yang menghasilkan nilai bahwa,  $a = 27,326$  artinya bila variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan bernilai sebesar 27,326.  $\beta_1 = 0,321$  artinya jika kepuasan kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat dengan syarat variabel lain tidak berubah.  $\beta_2 = 0,434$  artinya jika beban kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat dengan syarat variabel lain tidak berubah.

**Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 <sup>a</sup>	.595	.586	1.242

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2 hasil perhitungan memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,595. Berarti kontribusi kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan adalah 59,5% dan sisanya 40,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini seperti kompetensi, motivasi serta lingkungan kerja.

Uji signifikansi parsial dengan uji-t digunakan untuk menilai pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial adalah signifikan. Berdasarkan Tabel 1, dapat dinyatakan bahwa :

#### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Global Jaya Sejahtera

Hasil penelitian didapat adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} = 4,738$  lebih besar jika dibandingkan pada nilai  $t_{tabel} = 1,658$  dan nilai sig 0,000 lebih kecil jika dibandingkan pada nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_1$  diterima dengan taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05, secara parsial kepuasan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya apabila variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat pada CV. Global Jaya Sejahtera. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian sebelumnya yang diselesaikan oleh Sagita & Assa (2019) dan Deni *et al.*, (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Global Jaya Sejahtera

Dari hasil penelitian didapat adanya pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} = 8,218$  lebih besar jika dibandingkan pada nilai  $t_{tabel} = 1,658$  dan nilai sig 0,000 lebih kecil jika dibandingkan pada nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_2$  diterima, dengan taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 0,05, secara parsial beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya apabila variabel beban kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat pada CV. Global Jaya Sejahtera. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian sebelumnya yang diselesaikan oleh Nurhasanah *et al.*, (2022) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan hasil penelitian dari Octavianti & Hamni (2022) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Simultan (F-test)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	170.651	2	85.325	55.282	.000 <sup>b</sup>
Residual	174.410	113	1.543		
Total	345.060	115			

Sumber : Data diolah (2024)

Uji  $f$  digunakan untuk menguji pengaruh antara kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara simultan adalah signifikan. Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Global Jaya Sejahtera. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} = 55,282$  lebih besar jika dibandingkan pada nilai  $F_{tabel} = 3,08$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$  maka  $H_3$  diterima. Ini berarti kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Global Jaya Sejahtera. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian sebelumnya yang diselesaikan oleh Octavianti & Hamni (2022) bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Deni *et al.*, (2018) bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan oleh penulis berkaitan dengan penelitian ini adalah berdasarkan nilai jawaban responden variabel kinerja karyawan pada pernyataan "Saya mampu memenuhi hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan pada CV. Global Jaya Sejahtera" dapat disarankan kepada karyawan agar lebih memaksimalkan hasil pekerjaan agar standar kerja perusahaan dapat terpenuhi. Berdasarkan nilai jawaban responden variabel kepuasan kerja pada pernyataan "Saya puas bekerja pada CV. Global Jaya Sejahtera karena sesuai dengan harapan saya" dapat disarankan kepada perusahaan agar melakukan evaluasi terkait dengan keluhan karyawan yang nantinya mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan nilai jawaban responden variabel beban kerja pada pernyataan "Saya mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan CV. Global Jaya Sejahtera" dapat disarankan kepada karyawan terkait dengan beban kerja agar memperhatikan target pekerjaan yang diberikan baik itu tentang waktu pekerjaan serta kualitas hasil kerja masing-masing karyawan. Untuk penelitian selanjutnya supaya lebih menyempurnakan penelitian terkait dengan kinerja karyawan agar menggunakan variabel lain seperti kompetensi, motivasi serta lingkungan kerja

### Daftar Pustaka

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator* (2nd ed.). Zanafa Publishing.

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2811–2820.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23.
- Deni, M., Bangsawan, A., Mawarni, I., & Afini, V. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Mutu Checker Dry PT. Aneka Bumi Pratama (ABP) Palembang. *Jurnal EKOBIS*, 2(1), 53–66.
- Dewi, A. A. A. K., Suartina, I. W., & Premayani, N. W. (2023). Memaksimalkan Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja untuk Membangun Kepuasan Kerja. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(11), 2232-2246.
- Emita, I. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 113–122.
- Fatma, B., Suryaningtyas, D., & Graha, A. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pg. Kebon Agung Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7(1), 1–4.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 25*. Universitas Diponegoro.
- Hanawidjaya, Rd. R., Sindrawati, S., Sumiati, N., & Barokah, R. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Subang. *JURNAL ECONOMINA*, 1(2), 203–218.
- Hutabarat, Y. (2017). *Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Media Nusa Creative.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51–58.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS DIGITAL (EKOBIL)*, 1(2), 108–110.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1490–1496.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.
- Putra, A. P., Purwanto, A., & Suci, R. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Intervening pada PT. PIn (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 7(1), 1–13.
- Sagita, D., & Assa, A. F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 19(2), 1–14.

- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, dan Penelitian Evaluasi*. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wijaya, I. P., Abiyoga Wulandari, N. L. A., & Wina Premayani, N. W. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(3), 556-563.