
Prosiding Paper Competition Accounting Festival

ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PD. SYUKESTEX PEKALONGAN

Faradisa Rosyada¹ Siti Nurhayati² Ahmad Syaiful Affa²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan
faradisa666@gmail.com, faradisa666@gmail.com, faradisa666@gmail.com,

ARTICLE INFO

Keywords: *compensation, job satisfaction, performance, workload*

Paper Type:
Artikel Ilmiah

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of workload, compensation and job satisfaction on employee performance at PD. Syukestex Pekalongan. This research is a correlational type of quantitative research with research subjects of 56 respondents. This research is a correlational type of quantitative research with research subjects of 56 respondents. The data collection method uses a questionnaire. The data analysis method used is multiple linear regression with the SPSS program. The research results show that workload has a significant negative effect on performance with a significance of 0.000, compensation has a significant positive effect on performance with a significance of 0.049 and job satisfaction has a significant positive effect on performance with a significance of 0.038.

PENDAHULUAN

Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi. Pekerjaan yang banyak dan berat dari atasan bisa menyebabkan stress kerja, apalagi belum selesai pekerjaan yang lama, tetapi ditambah lagi dengan pekerjaan yang baru. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi emosional. Semakin banyak beban pekerjaan yang ditanggung oleh seorang karyawan akan menurunkan kinerja karyawan. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang mau bekerja.

Gaji yang tinggi merupakan salah satu pendorong utama bagi kinerja karyawan, namun tidak berarti gaji yang tinggi maka kinerja akan tinggi pula, karena masih banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja dan kinerja merupakan suatu hubungan yang berkaitan pada sebuah organisasi. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif.

Beberapa hasil penelitian yang sudah pernah dilaksanakan menunjukkan adanya beberapa gap atau perbedaan hasil penelitian.

Tabel 1 *Research Gap*

<i>Research</i>	Peneliti	Temuan
Pengaruh beban kerja terhadap kinerja	Rolos (2018)	Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja
	Sugiharjo (2018)	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
Pengaruh kompensasi terhadap kinerja	Kurnia & Sitorus (2022)	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
	Rianda (2022)	Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja
Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja	Hendri, Kurbani dan Febrianti (2021)	Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
	Rahmawati dan Irwana (2020)	Kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja
	Azhari, Resmawan dan Ikhsan (2021)	

(Sumber dikembangkan untuk keperluan penelitian)

PD. Syukestex merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak di bidang industri textile sarung yang ada di Kabupaten Pekalongan Provinsi Jawa Tengah. Karyawan PT. Hasil survey pendahuluan pada tanggal 25 Februari 2023 melalui wawancara dengan Pimpinan PD. Syukestex diperoleh hasil kinerja seperti pada tabel berikut :

Tabel 2 Kinerja Karyawan PD. Syukestex Tahun 2022

No	Parameter	Capaian
1	Produksi	91,3%
2	Kehadiran	92,6%

3	Kedisiplinan	86,7%
---	--------------	-------

(Sumber : PD. Syukestex Pekalongan)

Tabel hasil kinerja tersebut menunjukkan kinerja karyawan PD. Syukestex belum sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan yaitu 100%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya masalah yang terjadi pada karyawan apabila masalah tersebut tidak segera ditangani maka akan berpengaruh terhadap perusahaan. Berdasarkan penjelasan mengenai topik masalah dan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengulas penelitian yang kemudian dituangkan dalam skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PD. Syukestex Pekalongan”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Di PD. Syukestex Pekalongan. Tujuan penelitian ini yaitu menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PD. Syukestex Pekalongan.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2012). Menurut Chalimah and Zahro (2017) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Berdasarkan beberapa pengertian di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan tanggung jawab, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang akhirnya berpengaruh pada kinerja personel. Variabel individu dikelompokkan pada sub-variabel kemampuan atau kecerdasan, latar belakang dan demografis. Variabel psikologik terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, konflik peran, *burnout* dan *psychological well-being*. Variabel organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan Gibson (1987 dalam Ilyas, 2012). Indikator kinerja Mangkunegara (2017) antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif.

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2014). Hart & Staveland (dalam Tarwaka, 2015) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugastugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau

seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan.

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan di antara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat (Wirawan, 2015). Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja (Wibowo, 2016). Kompensasi merupakan balas jasa yang dibayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha (Moekijat, 2016).

Sutrisno (2016) menjelaskan terdapat bermacam-macam pengertian kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerja yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, atau perasaan tidak puas. Kedua, kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerja yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja.

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring). Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian korelasional yaitu penelitian yang akan menguji keterkaitan antar variabel baik dalam bentuk hubungan maupun pengaruh (Nurhayati, 2012). Pada penelitian ini dilakukan untuk menemukan pengaruh beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD. Syukestex Pekalongan sebanyak 56 orang yang tersebar di tiga bagian, bagian produksi sebanyak 42 orang, bagian administrasi sebanyak 8 orang dan bagian pemasaran 6. Penentuan jumlah ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling karena populasi dalam penelitian ini 56 (<100) maka peneliti menjadikan seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Instrumen atau alat pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Regresi linear berganda menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.144	4.670		7.525	.000
BEBAN_KERJA	-.471	.115	-.479	-4.104	.000
KOMPENSASI	.490	.243	.216	2.015	.049
KEPUASAN	.326	.153	.246	2.133	.038

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat dirumuskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 35,144 - 0,471 X_1 + 0,490 X_2 + 0,326 X_3$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi variabel beban kerja bernilai negatif berarti bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja. Apabila terjadi peningkatan pada variabel beban kerja dan variabel yang lain diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.
- 2) Koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif berarti bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Apabila terjadi peningkatan pada variabel kompensasi dan variabel yang lain diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- 3) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja bernilai positif berarti bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Apabila terjadi peningkatan pada variabel kepuasan kerja dan variabel yang lain diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.18 menunjukkan bahwa pada variabel Beban kerja (X1) memiliki signifikansi 0,000 kurang 0,05 dan nilai t_{hitung} -4,104 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,66298. Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel Beban kerja (X1) mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Beban kerja (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah yang akan bermuara pada penurunan kinerja karyawan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Pekerjaan yang banyak dan berat dari atasan bisa menyebabkan stress kerja, apalagi belum selesai pekerjaan yang lama, tetapi ditambah lagi dengan pekerjaan yang baru. Karyawan yang memiliki beban kerja berlebihan akan memicu timbulnya kejenuhan, yang pada akhirnya kondisi ini akan menurunkan kinerja. Semakin banyak beban pekerjaan yang ditanggung oleh seorang karyawan akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. (Julvia, 2016).

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar dari pada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakannya (Sugiharjo, 2018).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rolos (2018) menunjukkan ada menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai beban kerja maka akan semakin menurun nilai kinerja, begitupun sebaliknya semakin rendah nilai beban kerja, maka kinerja pun semakin tinggi.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.18 menunjukkan bahwa pada variabel Kompensasi (X2) memiliki signifikansi 0,049 kurang 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,015 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,66298. Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi

(X2) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, maka, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

Pada dasarnya orang bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang mau bekerja adalah ingin mendapatkan kompensasi berupa gaji dengan jumlah yang dianggapnya sesuai. Kompensasi sebagian besar dilihat seperti uang tunai dan karenanya aspek-aspek lain diabaikan. Melihat kompensasi sebagai sistem holistik dimana untuk mengelola pada produktivitas berkaitan dengan pengembangan organisasi. Gaji tentu saja bukan merupakan satu-satunya tujuan orang bekerja, namun setidaknya gajilah yang merupakan faktor utama mengapa orang mau bekerja. Gaji yang tinggi merupakan salah satu pendorong utama bagi kepuasan karyawan, namun tidak berarti gaji yang tinggi maka kinerja akan tinggi pula, karena masih banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja tersebut (Paramitadewi, 2017).

Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang mau bekerja adalah ingin mendapatkan kompensasi berupa gaji dengan jumlah yang dianggapnya sesuai. Semakin besar pemberian kompensasi maka semakin besar juga semangat kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang efektif yang diberikan sesuai dengan prestasi yang diraih karyawan dapat memotivasi karyawan. Hal ini agar karyawan merasa dihargai dan tetap melakukan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab, karyawan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi yang baik membuat karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurnia & Sitorus (2022) menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi kinerja, begitupun sebaliknya semakin rendah kompensasi, maka kinerja pun semakin rendah.

Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.18 menunjukkan bahwa pada variabel Kepuasan kerja (X3) memiliki signifikansi 0,038 kurang 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,133 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,66298. Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepuasan kerja (X3) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

Tempat kerja dan proses manajemen yang efektif sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Azhari, Resmawan dan Ikhsan, 2021). Kepuasan kerja yang didapatkan pegawai akan membentuk komitmen pegawai dalam bekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai. Ketika pekerja tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja (Suntari dan Rasto, 2018).

Kepuasan kerja dan kinerja merupakan suatu hubungan yang berkaitan pada sebuah organisasi. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. (Damayanti, 2018). Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja seorang karyawan

sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Azhari, Resmawan dan Ikhsan, 2021).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Satrio (2014), Suntari dan Rasto (2018), Hendri, Kurban dan Febrianti (2021) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja, begitupun sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, maka kinerja pun semakin rendah.

SIMPULAN

Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi nilai beban kerja maka akan semakin menurun nilai kinerja, begitupun sebaliknya semakin rendah nilai beban kerja, maka kinerja pun semakin tinggi.

Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi kinerja, begitupun sebaliknya semakin rendah kompensasi, maka kinerja pun semakin rendah.

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja, begitupun sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, maka kinerja pun semakin rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, Z., Resmawan, E. and Ikhsan, M. (2021) 'Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 23(2), pp. 187–193.
- Chalimah and Zahro (2017) *Manajemen Kinerja*. Pekalongan: Unikal Press.
- Damayanti (2018) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)', *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, pp. 75–86.
- Hendri, E., Kurban, A. and Febrianti, I. (2021) 'Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 16(2), pp. 262–279. Available at: <https://doi.org/10.33369/insight.16.2.262-279>.
- Ilyas, Y. (2012) *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- Kurnia, N. A. and Sitorus, D. H. (2022) 'Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), pp. 48–57. doi: 10.32534/jv.v17i1.2536.
- Mangkunegara, A. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat (2016) *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Munandar, A. S. (2014) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nurhayati, S. (2012) *Metodologi Penelitian Praktis. Edisi 2*. Pekalongan: Universitas Pekalongan Press.
- Paramitadewi, K. F. (2017) 'Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), pp. 3370–3397. Available at: <file:///C:/Users/USER1/Downloads/29949-85-60A208-1-10-20170608.pdf>.
- Rahmawati, M. and Irwana, I. (2020) 'Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik', *Jurnal Ekonomika*, 11(2), pp. 0–14. doi: 10.35334/jek.v11i2.1408.
- Rianda, S. (2022) 'Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung', *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), pp. 192–203. doi: 10.37606/publik.v9i2.300.
- Rolos, J. K. R. (2018) 'Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), pp. 19–27.
- Satrio, D. (2014) 'Analisis Determinan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat (Studi Kasus BRSUD Kab. Batang)', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), pp. 60–71.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suntari, R. and Rasto, R. (2018) 'Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai', *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), p. 234. doi: 10.17509/jpm.v3i1.9460.

- Tarwaka (2015) *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan. Aplikasi Di Tempat Kerja (Cetakan Kedua)*. Surakarta: Harapan Press.
- Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2015) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.