



## Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Shinta Monica<sup>1\*</sup>, Lise Asnur<sup>2</sup> 

<sup>1,2</sup> Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang Singaraja Indonesia

\*Corresponding author: [sintamonica181196@gmail.com](mailto:sintamonica181196@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakngi oleh berbagai permasalahan diantaranya: tidak adanya promosi jabatan untuk karyawan, terjadinya konflik antara sesama rekan kerja, karyawan yang merasa terbebani oleh waktu mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan, dan karyawan yang complain mengenai jam istirahat yang tidak sesuai dengan yang diharapkan menyebabkan kurangnya kepuasan karywan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Zuri Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Data yang digunakan data primer yaitu jumlah karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh karyawan yang ada di Hotel Grand Zuri Padang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar angket dengan memakai metode skala likert. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berada pada kategori baik (59,72%) kepuasan kerja berada pada kategori baik (52,78%) didapatkan nilai F 28,083, nilai t 5.299 dan nilai R square 0,286.

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

### Abstract

This research is motivated by various problems, including the absence of promotions for employees, conflicts between co-workers, employees who feel burdened by the time to do the tasks assigned by their superiors, and employees who complain about the hours of rest that are not as expected which causes lack of employee satisfaction at work. This study aims to see the effect of workload on employee job satisfaction at Grand Zuri Hotel Padang. This type of research is descriptive quantitative research with a causal associative approach. The primary data used is the number of employees. The sample used is a saturated sample where all employees at Grand Zuri Hotel Padang. Data was collected by distributing questionnaires using the Likert scale method. Analysis of the data used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the workload is in a good category (59.72%), job satisfaction is in a good category (52.78%), and the F score is 28.083, the t score is 5.299, and the R square score is 0.286.

**Keywords:** Workload, Job satisfaction

#### History:

Received: 24 April 2021

Revised: 1 Mei 2021

Accepted: 26 Mei 2021

Published: 29 Juni 2021

**Publisher:** Undiksha Press

**Licensed:** This work is licensed under

a [Creative Commons Attribution 3.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



## Pendahuluan

Pariwisata di Indonesia menjadi salah satu sektor ekonomi penting yang diharapkan menjadi penghasil devisa bagi Indonesia. Untuk itu diperlukan upaya serta strategi dalam mengembangkan sektor pariwisata sehingga dapat menjadi daya tarik untuk wisatawan datang dan menikmati tempat-tempat wisata yang ada di Indonesia. Salah satu pendukung peningkatan kunjungan wisatawan adalah Hotel. Hotel merupakan salah satu prasarana pariwisata yang ikut serta dalam meningkatkan kunjungan wisatawan (Ribeiro, Paturusi, & Prasiasa, 2018). Hotel adalah sebuah usaha bisnis akomodasi yang menyediakan fasilitas penginapan bagi publik atau umum dan dilengkapi satu atau lebih layanan makanan dan minuman, jasa *attendant room*, layanan berseragam, pencucian *linen*, dan penggunaan *furniture* dan perlengkapan serta memenuhi ketentuan persyaratan yang ditetapkan didalam keputusan pemerintah” (Chair dan Pramudia, 2017: 2).

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang sangat ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya (Pradnyana & Suwandana, 2019). Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek sumber daya manusia. SDM merupakan peranan penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan akan dapat lebih mudah dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan dan dapat bersaing dengan para pesaing (Ajimat, Aini, & Budi, 2020; Christina, Negara, & Suardana, 2015; Egota, 2015); Permatasari & Rahyuda, 2020). SDM yang berkualitas adalah SDM yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja (Candra & Ardana, 2016).

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian demi keberlangsungan bisnis perusahaan. adalah kepuasan kerja karyawan (Sukwadi & P.P, 2018). Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat pribadi atau individual. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Koesmono, 2014; Nabawi, 2019; Permadi, 2017; Sutrisno, 2017) . Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu itu sendiri sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan (Robbins & Judge, 2013). Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja yaitu 1) gaji, 2) pekerjaan, 3) promosi, 4) supervisi, dan 5) rekan kerja 6) lingkungan (Widodo, 2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial (Sutrisno, 2017). Salah satu faktor psikologis yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah beban kerja.

Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang *ergonomic*, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologi yang menerima beban kerja tersebut (Vanchapo, 2020). Indikator beban kerja yaitu: 1) kondisi pekerjaan, 2) target pekerjaan dan 3) standar pekerjaan (Munandar, 2014; Putra & Hubeis, 2012). Tinggi rendahnya beban kerja memiliki pengaruh terhadap kejenuhan kerja pada karyawan (Fajriani & Septiari, 2015).

Fakta dilapangan menunjukkan antara beban kerja dan kepuasan karyawan di Hotel Grand Zuri Padang belum seimbang. Terdapat beberapa hal yang diidentifikasi menyebabkan belum tercapainya kepuasan karyawan. Pertama tidak adanya promosi jabatan untuk

karyawan. Hal tersebut sangat berdampak terhadap kinerja karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan promosi jabatan. Promosi pada jabatan karyawan ini bukan hanya semata-mata memberikan kepuasan lebih dari karyawan tersebut, akan tetapi juga karyawan tersebut akan merasa status sosialnya akan meningkat dimata karyawan lainnya (Syavardie & Zulhelmi, 2018). Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama (Syamsir, 2017). Kedua, terjadinya konflik antar sesama rekan kerja. Konflik yang terjadi sesama rekan kerja tentu akan sangat berdampak terhadap kinerja serta lingkungan kerja. Konflik dapat menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, saling sindir menyindir serta akan terbentuk kelompok-kelompok dalam lingkungan kerja. Ketiga karyawan yang merasa terbebani oleh waktu mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan, dan keempat karyawan komplain mengenai jam istirahat yang tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Jam kerja merupakan tahapan awal yang harus disepakati antara dua pihak yaitu antara perusahaan dan karyawan, karena dengan adanya jam kerja yang pasti karyawan akan bekerja secara tertib sesuai dengan jadwal hal ini akan dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu pihak perusahaan seharusnya mampu mengikuti aturan yang telah disepakati. Memberi tugas saat jam kerja dan memberikan istirahat sesuai dengan aturan perusahaan. Karena dengan adanya saling toleransi mengenai jam kerja ini akan meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan merasa diperlakukan dengan baik oleh perusahaan.

Temuan penelitian terkait pengaruh beban kerja terhadap kepuasan karyawan sudah banyak, namun masih terdapat perbedaan hasil. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, berarti jika terjadi peningkatan beban kerja maka kepuasan kerja akan meningkat (Hermingsi, & Purwanti, 2020; Malino, 2020; Tentama & Pusparina Arum Rahmawati, 2019), namun temuan lain menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan karyawan (Abbasi, 2015; Ariana & Riana, G., 2016; Mustapha & Ghee., 2013; Paramita, Pambudi, S, & Aminah, 2017). Ketidak konsistenan hasil penelitian mendorong melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan karyawan.

**Metode**

Jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif yaitu data penelitian yang diinginkan. Penelitian asosiatif kausal ialah penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain yang mempunyai hubungan sebab akibat (Vanchapo, 2020). Data yang digunakan data primer yaitu jumlah karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh karyawan yang ada di Hotel Grand Zuri Padang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar angket dengan memakai metode skala likert. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

**Hasil dan Pembahasan**

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Beban Kerja**

Kategori	Rentang skor	F	%
Sangat baik	$\geq 7,995$	33	45,83
Baik	$6,665 - < 7,995$	14	1,95
<b>Cukup baik</b>	<b><math>5,335 - &lt; 6,665</math></b>	<b>35</b>	<b>48,62</b>

Buruk	4,005- <5,335	0	0
Sangat buruk	<4,005	0	0
Jumlah		72	100

Sumber: Data primer 2020 (telah diolah)

Berdasarkan tabel di atas tentang beban kerja 6,94% responden termasuk kategori sangat baik, 59,72% termasuk kategori baik, 33,34% responden termasuk kategori cukup baik, 0 responden menunjukkan kategori buruk, dan 0 responden menunjukkan sangat buruk. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden tentang Beban Kerja di Grand Zuri Hotel Padang adalah baik.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Karyawan**

Kategori	Rentang skor	F	%
Sangat baik	$\geq 103,995$	34	47,22
<b>Baik</b>	<b>86,665 - &lt;103,995</b>	<b>38</b>	<b>52,78</b>
Cukup baik	69,335- <86,665	0	0
Buruk	52,005- <69,335	0	0
Sangat buruk	<52,005	0	0
Jumlah		72	100

Sumber: Data primer 2020 (telah diolah)

Berdasarkan tabel di atas tentang kepuasan kerja 47,22% responden termasuk kategori sangat baik, 52,78% termasuk kategori baik, 0 responden termasuk kategori cukup baik, 0 responden menunjukkan kategori buruk, dan 0 responden menunjukkan sangat buruk. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden tentang Kepuasan Kerja di Grand Zuri Hotel Padang adalah kategori baik.

### Uji Persyaratan Analisis

#### 1. Uji Normalitas.

Tabel Menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig untuk variable beban kerja adalah 0,235 dan untuk kepuasan kerja adalah 0,823 dengan nilai  $> 0.05$  maka dapat dikatakan bahwa kedua data terdistribusi normal.

#### 2. Uji Homogenitas.

Berdasarkan hasil analisis uji homogenitas pada Tabel di atas, diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,106 dengan taraf signifikansi  $> 0,05$ . Ini artinya nilai signifikansi data lebih besar dari taraf signifikansi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data berasal dari populasi yang mempunyai varians yang sama atau data bersifat homogen.

#### 3. Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas di peroleh nilai sig 0.588 dengan taraf signifikansi  $\geq 0,05$ . Sehingga maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel Beban kerja (X) dengan kepuasan kerja (Y).

Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 3.** Nilai Signifikan ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	740,023	1	740,023	28,083	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1844,588	70	26,351		
	Total	2584,611	71			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX

**Tabel 4.** Koefisien regresi variable X dan Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	72,650	5,973		12,164	,000
	TX	1,259	,238	,535	5,299	,000

a. Dependent Variable: TY

Sumber: Data primer 2020 (telah diolah)

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 5. (R square)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 <sup>a</sup>	.221	.208	5.93574

a. Predictors: (Constant), TX

Sumber: Data primer 2020 (telah diolah)

R square = 0,221 artinya kontribusi atau pengaruh variabel Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah 22,1%, sedangkan 77,9% ditentukan oleh faktor lain.

**1. Beban kerja (X)**

Berdasarkan hasil penilaian dari 72 orang sampel, data variabel beban kerja dapat dikategorikan baik 59,72%. Kemudian pada indikator target pekerjaan responden menyatakan cukup 48,62%. pada indikator kondisi pekerjaan responden menyatakan cukup 41,66%, dan pada indikator standar pekerjaan menyatakan sangat baik dengan persentase 33,33%. Mayoritas responden menyatakan cukup baik karena target pekerjaan, kondisi pekerjaan masih belum terpenuhi secara keseluruhan. Artinya penilaian karyawan tentang beban kerja di Grand Zuri Hotel Padang menyatakan baik. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan, potensi dan tenaga kerja (Munandar, 2014).

## 2. Kepuasan Kerja(Y)

Berdasarkan hasil penilaian dari 72 orang sampel, data variabel kepuasan kerja dapat dikategorikan baik 52,78%. Kemudian pada indikator pekerjaan itu sendiri responden menyatakan cukup baik 51,4%. Pada indikator supervisi responden menyatakan kategori sangat baik 52,78%, indikator promosi jabatan responden menyatakan cukup 52,78%. Pada indikator rekan kerja responden menyatakan baik 56,94%. Dan pada Indikator gaji responden menyatakan baik 52,78%. Artinya penilaian karyawan terhadap variable kepuasan kerja secara keseluruhan berada pada kategori baik. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2017).

## 3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Grand Zuri Hotel Padang

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja di Grand Zuri Hotel Padang, maka didapat hasil persamaan koefisien regresi sebesar 1.259 dengan nilai  $\text{sig.} 0,000 < 0,05$ . Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan harga akan meningkatkan 1.259 satuan kepuasan kerja. Maka variabel beban kerja (X) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Kemudian diperoleh nilai  $R^2$  0.286. Artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 28,6%, Sedangkan 71,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti: faktor psikologis, faktor social, faktor sosial, faktor finansial. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak beban kerja yang ada di Grand Zuri Hotel Padang.

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja di Grand Zuri hotel Padang berpengaruh secara signifikan. Beban Kerja dan kepuasan Kerja berpengaruh 28,6% dan 71,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti: faktor psikologis, faktor social, faktor sosial, faktor finansial. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purbaningrat Yo, Putu Melati Surya, 2015; Suartana & Dewi, 2020; Tamping, N.Taroreh, & Jan, 2021; Zaki & Marzolina, 2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa beban Kerja di Grand Zuri Hotel Padang menunjukkan secara keseluruhan dengan nilai persentase sebesar 59,72% termasuk kategori baik, namun masih ada sebagian responden yang menyatakan cukup baik dengan nilai presentase 33,34%, sedangkan kepuasan Kerja di Grand Zuri Hotel Padang menunjukkan secara keseluruhan dengan nilai persentase sebesar 52,78% termasuk kategori baik, dan ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja kerja terhadap Kepuasan Kerja di Grand Zuri Hotel Padang dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,286, dengan  $\text{sig.} 0,000 < 0,05$  artinya pengaruh Beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 28,6% sedangkan 71,4% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu: faktor psikologis, faktor social, faktor sosial, faktor finansial.

## Daftar Pustaka

- Abbasi, T. F. (2015). Impact of Work Overload on Stress , Job Satisfaction , and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Management Studies and Economic Systems*, 2(1), 27–37.
- Ajimat, Aini, N., & Budi, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(3), 1–10.
- Ariana, I. W. J., & Riana, G., I. (2016). Pengaruh Work - Family Conflict, Keterlibatan Kerja

- Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7), 255105.
- Candra, N. N. W., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5839–5867.
- Christina, M., Negara, I. M. K., & Suardana, I. W. (2015). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Reservasi Terhadap Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Cv. Can Tour & Travel. *Jurnal IPTA*, 3(1), 39–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/IPTA.2015.v03.i01.p08>
- Egota, D. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, 2(1), 1–14.
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan : Efek Mediasi Burnout. *Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79.
- Hermingsi, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *DIMENSI*, 9(3), 574–597.
- Koesmono, H. T. (2014). The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in Eas. *Educational Research International*, 3(4), 25–39.
- Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *NIAGAWAN*, 9(2), 94–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19034>
- Munandar. (2014). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mustapha, N., & Ghee., W. Y. (2013). “Examining Faculty Workload as a Single Antecedent of Job Satisfaction among Higher Public Education Staff in Kelantan, Malaysia. *Business and Management Horizons*, 1(1), 10.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Paramita, W., Pambudi, S. W., & Aminah, H. (2017). The Impact of Career Development and Workload Toward Employee Job Satisfaction At Pt Askrido Jakarta. *JRMSI: Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(1), 39.
- Permadi, I. M. Y. (2017). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(1), 521–549.
- Permatasari, A. A. S. I., & Rahyuda, A. G. (2020). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan The Grand Santhi Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 9(6), E-Jurnal Manaj. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i06.p07>
- Pradnyana, I. M. D., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5462–5487. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p06>
- Purbaningrat Yo, Putu Melati Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.
- Putra, A. S., & Hubeis, M. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.

- Ribeiro, F., Paturusi, S. A., & Prasiasa, D. P. O. (2018). Kondisi Sumber Daya Manusia pada Usaha Perhotelan di Kota Dili, Timor-Leste. *Jumpa*, 4(2), 284–296. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/JUMPA.2018.v04.i02.p09>
- Robbins, S. P., & Judge. (2013). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 863–883. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p03>
- Sukwadi, R., & P.P, Y. M. (2018). Penerapan Model Kano-Iga Dalam Analisis Kepuasan Kerja Karir Awal Karyawan. *Spektrum Industri*, 16(1), 1–110.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syamsir. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt Bosowa Propertindo. *Economics Bosowa*, 3(004), 126–141.
- Syavardie, Y., & Zulhelmi. (2018). Pengaruh Penilaian Pencapaian Kerja , Promosi Posisi Dan Kompensasi Keuangan Terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 52–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1259>
- Tamping, N. U., N.Taroreh, R., & Jan, A. H. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Pt. Bank Sulteng Luwuk Banggai. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 619–632.
- Tentama, F., & Pusparina Arum Rahmawati, P. M. (2019). 2019. The Effect and Implications Of Work Stress And Workload On JobSatisfaction. *International Journal of Scientific & Technology*, 8(11), 2498–2502.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zaki, H., & Marzolina. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 8(1), 108–117.