Spectrum: Multidisciplinary Journal
Volume 2 Nomor 4, Oktober 2025: 377-389
e-ISSN 3032-5838

Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kintamani Kondominium Di Jakarta Selatan

Rio Hanafi[1], Haidilia Maharani[2]
Universitas Pamulang Tangerang Selatan
riohans17@gmail.com, dosen02006@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Kintamani Kondominium di Jakarta Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan berjumlah 112, teknik sampel yang digunakan adalah Slovin yaitu sebanyak 53 responden. Analisis data menggunakan SPSS versi 27. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji auto korelasi, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel Beban Kerja (X1) diperoleh nilai thitung < ttabel (0,142 < 2,009) dan nilai signifikansi 0,888 > 0,05 Artinya Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X2) diperoleh nilai thitung > ttabel (5,620 > 2,009) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,050 Artinya Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai fhitung > ftabel (15,816 > 3,19) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,050 dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Determinasi diperoleh R Square sebesar (0,387), artinya variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara Bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar (38,7%) terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar (61,3%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja,Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of workload and job satisfaction on employee performance both partially and simultaneously at Kintamani Condominium in South Jakarta. This research method uses a quantitative method with a descriptive approach. The data collection methods used are primary data and secondary data. The population in this study is 112 employees, the sample technique used is Slovin, which is 53 respondents. Data analysis using SPSS version 27. The data analysis techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, auto correlation test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test and hypothesis test. Hypothesis testing the Workload variable (X1) partially obtained a tcal value of < ttable (0.142 < 2.009) and a significance value of 0.888 > 0.05 This means that the Workload (X1) has no significant effect on Employee Performance (Y). The hypothesis test partially of the Job Satisfaction variable (X2) obtained a tcal value of > ttable (5.620 > 2.009) and a significance value of 0.000 < 0.050 Meaning that Job Satisfaction (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained a fcal value of fcal > ftable (15.816 > 3.19) and a significance value of 0.000 < 0.05 it can be concluded that Workload (X1) and Job Satisfaction (X2) have a significant effect simultaneously on Employee Performance (Y). The determination obtained was R Square of (0.387), meaning that the variables of Workload and Job Satisfaction together have an influence contribution of (38.7%) to Employee Performance. While the rest (61.3%) were influenced by other factors that were not studied in this study.

Keywords: Workload, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kintamani Kondominium merupakan salah satu rumah susun tertua di Ibukota Jakarta yang berdiri sejak tahun 1997. Berlokasi di Jalan Prapanca Raya, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, Kintamani Kondominium adalah proyek dari PT. Intiland Development Tbk. yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan dan penyewaan unit hunian.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh Kintamani Kondominium saat ini adalah masalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu atau unit organisasi dalam kurun waktu tertentu. Setiap karyawan menerima beban kerja yang berbeda, tergantung pada jenis pekerjaan dan jabatan yang diemban. Jika volume pekerjaan

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

terlalu tinggi dan tidak sebanding dengan kapasitas individu dalam menyelesaikannya, maka hal ini akan menimbulkan tekanan kerja.

Beban kerja yang tinggi dapat mengganggu produktivitas, menurunkan efisiensi, dan berdampak pada kualitas pelayanan kepada penghuni. Hal ini terjadi pada pengelola layanan pelanggan yang harus menangani berbagai tugas secara bersamaan, mulai dari pemeliharaan fasilitas, penanganan keluhan penghuni, pengelolaan administrasi, hingga koordinasi dengan pihak eksternal. Ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja dengan volume pekerjaan seringkali menimbulkan stres kerja, meningkatkan kesalahan operasional, dan menurunkan kepuasan penghuni. Kondisi ini juga dapat menyebabkan tekanan mental yang berpengaruh pada kestabilan emosional dan performa kerja karyawan. Untuk mengetahui beban kerja yang sedang di alami oleh karyawan Kintamani Kondominium di Jakarta Selatan yang penulis lakukan kepada 15 orang karyawan dapat dilihat dari data prasurvei berikut ini :

Tabel 1. 1 Data Prasurvei Beban Kerja Karyawan Kintamani Kondominium di Jakarta Selatan

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus diselesaikan.	10	66,67	5	33,33	15
2	Saya sering terbebani dengan tugas yang besar karena tingginya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas.	8	53,33	7	46,67	15
3	Saya merasa harus bekerja lebih keras untuk memenuhi tugas dan tanggungjawab yang sering kali membuat saya stres dalam bekerja.	9	60,0	6	40,0	15
4	Saya merasa dukungan dari rekan kerja membantu mengurangi beban kerja yang saya rasakan.	11	73,33	4	26,67	15

Sumber : Data olahan prasurvei 2025

Dari Tabel 1.1 menunjukkan hasil survei mengenai beban kerja yang dirasakan oleh karyawan Kintamani Kondominium. Dari 15 responden karyawan Kintamani Kondominium di Jakarta Selatan ini terlihat bahwa sebagian besar karyawan (66,67%) menghadapi volume pekerjaan yang tinggi setiap harinya, sementara sepertiga lainnya tidak merasa terbebani. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam distribusi tugas di antara karyawan. Hampir setengah responden (46,67%) mengaku sering mengalami tekanan akibat tuntutan pekerjaan yang besar dengan waktu penyelesaian terbatas, dan 60% karyawan bahkan mengungkapkan bahwa mereka harus bekerja ekstra keras hingga menyebabkan stres. Kondisi ini mengkhawatirkan karena dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan produktivitas karyawan dalam jangka panjang.

Namun di sisi lain, temuan positif terlihat pada aspek dukungan sosial di tempat kerja. Sebagian besar karyawan (73,33%) menyatakan bahwa dukungan dari rekan kerja membantu meringankan beban kerja mereka. Ini menunjukkan bahwa budaya kerja tim di Kintamani Kondominium cukup solid dan dapat menjadi modal penting dalam menghadapi tantangan beban kerja. Meskipun demikian, masih ada 26,67% karyawan yang merasa kurang mendapatkan dukungan ini, yang perlu menjadi perhatian manajemen.

Dalam dimensi sumber daya manusia kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kondisi kerja yang mampu

memberikan rasa puas kepada karyawan akan menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan semangat, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan munculnya perilaku pasif, meningkatnya tingkat stres, bahkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. kepuasan kerja menjadi indikator penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif, serta menjadi perhatian utama bagi manajemen dalam mengelola dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Kepentingan akan kepuasan kerja ini semakin terlihat ketika dikaitkan dengan bagaimana karyawan memaknai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai cara karyawan memandang pekerjaannya dan perasaan yang muncul dari pengalaman kerja tersebut. Hal ini mencerminkan sejauh mana penghargaan yang diterima dirasakan sesuai dengan harapan mereka. Kepuasan kerja juga bersifat individual, di mana setiap orang memiliki standar dan sistem nilai yang berbeda dalam menilai pekerjaannya. Semakin sesuai pekerjaan dengan harapan dan kebutuhan individu, maka tingkat kepuasan yang dirasakan juga akan semakin tinggi.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan karyawan terhadap berbagai aspek dalam lingkungan kerja, seperti hubungan dengan rekan kerja, atasan, beban kerja, penghargaan yang diterima, serta kenyamanan lingkungan kerja secara keseluruhan. Kepuasan tersebut dapat terlihat dari perilaku positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasa puas, mereka akan lebih loyal, merasa memiliki tanggung jawab terhadap organisasi, dan menunjukkan sikap positif terhadap tugas yang diberikan.

Sebaliknya, apabila tingkat kepuasan kerja rendah, hal ini dapat menimbulkan sikap negatif terhadap pekerjaan dan perusahaan. Karyawan bisa menjadi pasif, kurang bersemangat, bahkan berisiko mengalami kejenuhan kerja. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan Kintamani Kondominium di Jakarta Selatan, penulis melakukan prasurvei terhadap 15 orang karyawan. Hasilnya dapat dilihat pada data prasurvei berikut ini:

Tabel 1. 2 Data Prasurvei Kepuasan Kerja Karyawan Kintamani Kondominium di Jakarta Selatan

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya saat ini	7	46,7	8	53,3	15
2	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini	6	40,0	9	60,0	15
3	Proses promosi jabatan di organisasi terbuka untuk semua pegawai	7	46,7	8	53,3	15
4	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan secara detail	13	86,7	2	13,3	15
5	Saya merasakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	10	66,7	5	33,3	15

Sumber : Data olahan prasurvei 2025

Dari tabel 1.2 diatas, menjelaskan hasil prasurvei mengenai kepuasan kerja di perusahaan Kintamani Kondominium , terlihat masalah atau ketidaksesuaian antara harapan ideal karyawan dengan realita yang terjadi di perusahaan, masalah yang terjadi seperti pada pernyataan "Saya merasa senang dengan pekerjaan saya saat ini" 53,3% responden menjawab "Tidak" dan 46,7% menjawab "Ya" hal ini berpotensi menurunkan semangat kerja dan meningkatkan risiko ketidakpuasan bekerja. Pada pernyataan "Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini' 60,0% responden menjawab "Tidak" dan 40,0% menjawab "Ya". Kemudian pada pernyataan "Proses promosi jabatan di organisasi terbuka untuk semua pegawai", 53,3% responden menjawab "Tidak" dan 46,7% menjawab "Ya". fenomena ini mengindikasikan bahwa mungkin ada hambatan dalam proses promosi jabatan, seperti kurangnya transparansi atau kesempatan

yang tidak merata.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif, dan mampu mengembangka inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Kinerja juga dapat dipahami sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Keberhasilan ini diukur berdasarkan berbagai indikator yang telah ditentukan sebelumnya, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati. Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur penting dalam menilai performa kerja individu dalam mendukung efektivitas perusahaan.

Selanjutnya, kinerja mencerminkan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini mencerminkan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi secara sah, sesuai dengan ketentuan hukum dan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungan kerja.

Selain itu, kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai bagian dari pencapaian prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas-tugas yang telah ditetapkan berdasarkan program kerja, dan bertujuan untuk menggambarkan seberapa jauh organisasi telah berhasil mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan bentuk pencapaian kerja yang dilakukan seseorang atau kelompok secara efisien dan efektif, sesuai dengan tanggung jawab serta tujuan organisasi. Berikut adalah data terkait kinerja karyawan pada Kintamani Kondominium di Jakarta Selatan:

Tabel 1. 3. Data Kinerja Karyawan Kintamani Kondominium di Jakarta Selatan 2025

Aspek	Standar Perusahaan	Fenomena yang Dihadapi
Kehadiran	Minimal 95% per bulan	Beberapa karyawan sering terlambat atau absen dengan alasan yang kurang jelas.
Pelayanan Tamu	Respon cepat dan ramah	Terkadang masih ada keluhan dari penghuni mengenai lambatnya respon dari staf.
Area Kebersihan	Area selalu bersih dan rapi	Beberapa tempat umum kurang terawat, terutama di luar jam kerja utama.
Keamanan	Patroli rutin setiap jam	Penghuni merasa keamanan kurang optimal di malam hari.
SOP Kepatuhan	100% sesuai dengan prosedur	Beberapa karyawan masih kurang memahami SOP dengan baik.

Sumber : Data diolah penulis 2025

Dari data tabel 1.3 tersebut dapat membuktikan bahwa kinerja karyawan pada kintamani kondominium masih terdapat kendala. berdasarkan data penilaian kinerja karyawan tahun 2025, teridentifikasi beberapa tantangan yang mengindikasikan belum tercapainya standar layanan yang diharapkan. Beberapa aspek yang menjadi fokus penilaian meliputi kehadiran, pelayanan tamu, kebersihan area, keamanan, dan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP). Dari data yang ada, terlihat bahwa meskipun standar telah ditetapkan dengan jelas, masih terdapat beberapa masalah yang perlu diatasi. Misalnya, kehadiran karyawan yang belum mencapai target minimal 95% per bulan, keluhan penghuni mengenai lambatnya respon pelayanan, serta kurang optimalnya kebersihan dan keamanan di luar jam kerja utama. Selain itu, pemahaman dan implementasi SOP oleh karyawan masih perlu ditingkatkan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019:8) "adalah pendekatan penelitian

berdasarkan filosofi positivis yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan peralatan penelitian, pengolahan data kuantitatif atau statistik, dan hipotesis pengujian".

Jenis riset yang digunakan adalah jenis riset deskriptif. Menurut Sugiyono (2019:29), "Metode penelitian deskriptif digunakan untuk mengetahui keberadaan variabel bebas, baik pada satu variabel atau lebih (variabel berdiri sendiri atau variabel bebas), tanpa membandingkan variabel dan mencari keterkaitan dengan faktor lain".

HASIL PENELITIAN

Analisis Kuantitatif

Analisa verifikatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil analisis regresi linear sederhana yang dihitung menggunakan Software System SPSS v.27 sebagai berikut:

Tabel 4. 1. Hasil Pengolahan Regresi Linear Sederhana Variabel Beban Kerja (X1)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,403	4,038		10,004	0,000
	Beban kerja	0,017	0,107	0,023	0,162	0,872
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS v.27,2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana Y = a + bX1.

Y = 40,403 + 0,017X1

Dimana:

X1 : Beban Kerja

Y : Kinerja Karyawan

Jika nilai X : 0 akan di peroleh Y = 40,403

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 40,403 nilai ini menunjukan bahwa pada saat Beban Kerja (X1) bernilai 0 atau tidak mengikat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 40,403. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,017 (Positif) yaitu menunjukan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan 1 satuan Beban Kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y) diprediksi turun sebesar 0,017 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 4. 2. Hasil Pengolahan Regresi Linear Sederhana Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,501	4,296		3,609	0,001
	Kepuasan kerja	0,610	0,107	0,622	5,677	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS v.27,2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana Y = a + bX2.

Y = 15,501 + 0,610X2

Dimana:

X2 : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

Jika nilai X : 0 akan di peroleh Y = 15,501

Artinya nilai (a) atau konstantsa sebesar 15,501 nilai ini menunjukan bahwa pada saat Kepuasan Kerja (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 15,501. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,610 (Positif) yaitu menunjukan pengaruh yang searah yang artinya jika Kepuasan Kerja di tingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,610.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Beban Kerja dan Kepuasan Kerja), sehingga apakah dapat diketahui variabel bebas tersebut berpengaruh positive atau negative terhadap Kinerja Karyawan pada objek yang di teliti. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 27, maka dapat dilihat pada tabel di berikut:

Tabel 4. 3. Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda Variabel Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15,956	5,396		2,957	0,005
	Beban kerja	0,012	0,085	0,016	0,142	0,888
	Kepuasan kerja	0,610	0,109	0,622	5,620	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS v.27,2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: Y = 15,956 + 0,012X1 + 0,610X2, dari persamaan di atas dapat di simpulkan :

a. Nilai konstanta sebesar 15,956 diartikan bahwa jika variabel Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 15,956 point.
b. Nilai Beban Kerja (X1) 0,012 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepuasan Kerja (X2), maka setiap perubahan satu unit pada variabel Beban Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,012 point.
c. Nilai Kepuasan Kerja (X2) 0,610 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Beban Kerja (X1), maka setiap perubahan satu unit pada variabel Kepuasan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,610 point.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dipergunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh antara variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kintamani Kondominium di Jakarta Selatan. Dalam pengujian ini digunakan Software SPSS Versi 27.

Tabel 4. 4. Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Variabel Beban kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Beban Kerja	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	0,023
	Sig. (2-tailed)		0,872
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,023	1
	Sig. (2-tailed)	0,872	

	N	53	53

Sumber: Data diolah SPSS v.27,2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi Beban Kerja sebesar 0,023 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah.

Tabel 4. 5. Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.622**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	53	53
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Data diolah SPSS v.27,2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi Kepuasan Kerja sebesar 0,622 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 6. Uji Korelasi Secara Simultan Variabel Beban kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622[a]	0,387	0,363	3,302
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja				

Sumber: Data diolah SPSS v.27,2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,622 artinya variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksutkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Beriikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 27, sebagai berikut:

Tabel 4. 7. Hasil Dari Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Beban Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.023[a]	0,001	0,019	4,176
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				

Sumber: Data diolah SPSS v.27,2025

Dari tabel 4.27 diatas, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,1 % sedangkan sisanya 99,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 8. Hasil Dari Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622[a]	0,387	0,375	3,270
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				

Sumber: Data diolah SPSS v.27,2025

Dari tabel 4.28 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,387 maka dapat di simpulkan bahwa kontribusi pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 38,7% sedangkan sisanya 61,3% di pengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 9. Hasil Dari Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622[a]	0,387	0,363	3,302
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja				

Sumber: Data diolah SPSS v.27,2025

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,387 maka dapat di simpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 37,8% sedangkan sisanya 61,3% di pengaruhi faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.2.5 Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 4. 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,956	5,396		2,957	0,005
	Beban Kerja	0,012	0,085	0,016	0,142	0,888
	Kepuasan Kerja	0,610	0,109	0,622	5,620	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah SPSS V.27,2025

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, pada variabel Beban Kerja diketahui bahwa nilai thitung 0,142 < ttabel 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,888 > 0,05 maka Ho diterima dan H1 ditolak menandakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan pada variabel Kepuasan Kerja diketahui bahwa nilai thitung 5,620 > ttabel 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H2 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Untuk pengujian pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan uji statistik f (uji simultan) dengan signifikansi 5%.

Tabel 4. 11. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344,794	2	172,397	15,816	.000[b]
	Residual	545,017	50	10,900		
	Total	889,811	52			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja						

Sumber : Data diolah SPSS V.27,2025

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai Fhitung 15,816 > Ftabel 3,19 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan H3 diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada hasil uji t didapatkan hasil nilai thitung 0,142 < ttabel 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,888 > 0,05 maka H1 ditolak menandakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dapat mendukung dari hasil penelitian ini, yaitu jurnal yang ditulis oleh M. Farhan Simanjuntak dan Agtovia Frimayasa, pada tahun 2024 dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Arrow Jakarta". Dimana hasil penelitiannya menunjukan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada hasil uji t didapatkan hasil nilai thitung 5,620 > ttabel 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka H2 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dapat mendukung dari hasil penelitian ini, yaitu jurnal yang ditulis oleh Andrew Ridow Johanis M, pada tahun 2023 dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haloni Jane". Dimana hasil penelitiannya menunjukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,977 > 1,996) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05).

Pengaruh Variabel Beban kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. nilai Fhitung 15,816 > Ftabel 3,19 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian H3 diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dapat mendukung dari hasil penelitian ini, yaitu jurnal yang ditulis oleh Onsardi dan Indar Riastami pada tahun 2023 dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Taspen Cabang Bengkulu". Dimana hasil uji F beban kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Bengkulu.

SIMPULAN

Beban Kerja (X1) Tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi Y = 40,403 + 0,017X1 nilai korelasi diperoleh sebesar 0,023 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,001 atau 0,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung < ttabel atau 0,142 < 2,009 hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikan 0,888 > 0,05 dengan demikian HO diterima dan H1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) pada Kintamani Kondominium di Jakarta Selatan.

Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi Y = 15,501 + 0,610X2, nilai korelasi diperoleh sebesar 0,622 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,387 atau 38,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau 5,620 > 2,009 hal ini diperkuat dengan nilai *probability* signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian HO ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi Y = 15,956 + 0,012X1 + 0,610X2 nilai korelasi diperoleh sebesar 0,622 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang Kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,387 atau 38,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai fhitung > ftabel atau 15,816 > 3,19 hal tersebut diperkuat dengan nilai *probability* signifikan 0,000 < 0,05, dengan demikian HO ditolak dan H3 diterima, artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan antara Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kintamani Kondominium di Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: CV Penerbit Qiara Media.

Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Edison, Emron, et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Haryoko, S. (2008). *Metode Penelitian dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif).* Jakarta: Gedung Persada Press.

Hasmin, & Jumiaty, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Barat: Mitra Cendekia Media.

Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Heksarini, A. (2022). *Konsep Penilaian Kinerja*. Jawa Barat: Halaman Moeka

Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif (Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi).* 5th ed. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Mahawati, E. d. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja .* Semarang: Yayasan Kita Menulis.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan Jakarta.* Jakarta: Rineka Cipta.

Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Bandung : Alfabeta.

Munandar, A. (2004). *Psikologi, Industri, dan Organisasi.* Depok: UI.

Nawawi, H. (2017). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Padmanabhan. (2021). *The Impact Of Locus Of Control On Workplace Stress And Job Satisfaction: A Pilot Study On Private-Sector Employees.* India: Current Research in Behavioral Sciences.

Rerung, Rintho Rante. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Rina, d. Y. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis).* Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Safrizal, H. B. (2023). *Buku Referensi Kepuasan Kerja.* Purbalingga: Eureka Media Aksara.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sinaga, O. S. et al. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis

Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Supardi. (2016). *Aplikasi Statistik Dalam Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta: Change Publication.

Supomo, R. & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Terry, G. R. (2021). *Principle of Management*. Jakarta: Penerbit Salemba.

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.

Widiana, M. E. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen.* Surabaya: CV. Pena Persada.

Yulianto, B. (2020). *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.

Augustine, A. K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi*, 148.

Ananta, S. B., Udin, M. S., & Akbar, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Timbul Jaya, Kec. Wates, Kab. Kediri. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 94.

Abdul, Bagas, Sadam, Ahmad (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement dan Job Satisfaction Terhadap Job Performance Di Koa D'surfer Hotel. *Journal Research of Management.* 6(1), 110-119.

Basory, H. A., Asepta, U. Y., & Angelina, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Dinoyo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, *12*(2), 576-591.

Cahyani, Sundari, & Dongoran, (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekonomi Bisnis*. 3(1).

Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*. 53(9), 193–205.

Hardiyanti, A., & Syamsuddin, R. A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Layanan Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Depok. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, *2*(3), 2232-2244.

Hedissa, A. T., Sukhirman, I., & Supandi, A. (2021). Hubungan Psychological Capital Dengan Kepuasan Kerja Pada Anggota Polri Yang Sedang Mengikuti Pendidikan di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK*). Jurnal Psikologi*. 1(1), 1-8.

Janah, M., & Maharani, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten. *Journal of Research and Publication Innovation*, *2*(1), 612-622.

Juru, P., & Wellem, I. (2022). The Effect of Workload on Employee Performance with Job Stress as Intervening Variable in The Land Agency Office of Sikka Refency, International Conference of Business and Sosial Sciences, 623-633.

Johanis, A. R. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haloni Jane. *Cross-border*, 6(1), 235–244.

Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen. 6(1), 84-101.

Kelvin, Edalmen (2022). Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan.* 4(1), 132-141.

Kosim, a., Wicaksono, b., Alimi, s., & Gunawan, a. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: riset dan e-jurnal manajemen informatika komputer*, 7(1), 281-290.

Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. Cakrawala: *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389-399.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.

Ni Kadek Suryani & John Foeh. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif. Bandung : Nilacakra Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap 94 Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan 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.

Onsardi, & Riastami, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan bank mandiri taspen cabang bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 102-103.

Putra, a. P., purwanto, a., & suci, r. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. *Jurnal ilmu manajemen (jim) universitas widyagama malang*, 7(1), 1–13.

Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. 6(1), 370-386.

Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 78.

Rahmaizzaty, R. I., & Nuridin, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. National Aircrew Management. *Jurnal Ekonomi dan Industri*. 24(1).

Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). Pengaruh Intellectual Capital, Kebijakan Dividen Dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Jasa Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2017) (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. 9(25), 203-208.

Rizal Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(2), 1–183.

Simanjuntak, M. F., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta. *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *2*(3), 258-269.

Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 2(2), 42–153.

Sunarso, S. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi. *Jurnal Managemen*. 4(1).

Teddy, M., Astakho, E. A., Lubis, F. R. A., & Hasibuan, T. F. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multimestika Daya Semesta. *Journal of Economic, Business and Accounting*, *7*, 3408-3420.

Wigny Osverbroto, S. W. (2015). Procendings Seminar Nasional Ergonomi. PT Guna Widya . *Artikel Jurnal*.

Wirya, Andiani, & Telagawathi. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. BPR Sedana Murni. Prospek: *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 2(1), 50-60.