



Pengaruh *Workload* dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Farradiba Jumhury Maharani¹, Hesty Prima Rini²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

E-mail: 20012010014@student.upnjatim.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-07-22 Revised: 2024-08-19 Published: 2024-09-04 Keywords: <i>Workload;</i> <i>Compensation;</i> <i>Job Satisfaction.</i>	This research aims to determine the influence of workload and compensation on job satisfaction among millennial female employees in the sewing department of PT. Sung Hyun Indonesia. The study employs a quantitative approach with primary data collected through a questionnaire using a 5-point Likert scale from a sample of 80 respondents. In addition to primary data, secondary data including interview results and company-provided data were also utilized. The data was analyzed using Partial Least Squares (PLS), revealing that overall job satisfaction is influenced by workload and compensation variables, as well as other variables outside the research model. The findings indicate that workload has a positive and significant effect on job satisfaction among millennial female employees in the sewing department of PT. Sung Hyun Indonesia, and that compensation also has a positive and significant impact on job satisfaction among these employees.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-07-22 Direvisi: 2024-08-19 Dipublikasi: 2024-09-04 Kata kunci: <i>Sikap Bahasa;</i> <i>Beban Kerja;</i> <i>Kompensasi;</i> <i>Kepuasan Kerja</i> <i>Karyawan.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan wanita milenial departemen sewing PT. Sung Hyun Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui teknik kuesioner dengan skala likert 5 poin terhadap sampel yang berjumlah sebanyak 80 responden. Selain data primer juga didapatkan data sekunder berupa hasil wawancara dan data yang diberikan perusahaan. Data yang didapat kemudian dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan kompensasi serta selebihnya oleh variabel lain diluar model penelitian. Diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita milenial departemen sewing PT. Sung Hyun Indonesia dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita milenial departemen sewing PT. Sung Hyun Indonesia.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi setiap perusahaan atau organisasi yang memiliki fungsi sebagai alat penggerak pada setiap kegiatan yang berjalan disuatu perusahaan maupun organisasi. Dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya unggul dalam teknologi, tetapi peran sumber daya manusia yang merupakan komponen paling penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola manajemen sumber daya manusia dengan baik agar dapat mewujudkan sumber daya manusia yang unggul dan kompeten.

Pew Research Center melakukan riset terbaru yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat beberapa kelompok berdasarkan tahun kelahiran yakni diantaranya adalah Generasi Milenial dengan tahun kelahiran antara tahun 1981

hingga 1996. Karakteristik generasi milenial memiliki ciri-ciri yakni berkemampuan cukup, dapat bekerja sama, dan menciptakan sistem baru, meskipun terkadang disebut dengan generasi yang kurang bertahan dalam menghadapi situasi sulit dan mudah terdistraksi. Menurut survey yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa generasi milenial meninggalkan pekerjaannya disebabkan oleh tidak adanya kepuasan kerja yang mereka miliki. Dengan demikian, perusahaan harus dapat memahami apa yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan milenial.

Job Satisfaction atau biasa disebut dengan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan sebab

karyawan yang merasa puas diharapkan dapat bekerja dengan kapasitas penuh dan meningkatkan produktivitasnya. Perusahaan turut mendapatkan timbal balik dalam bentuk keuntungan jika karyawan memiliki kinerja dan produktivitas yang tinggi dengan adanya Kepuasan kerja.

Menurut Teori Herzberg, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan yakni pekerjaan itu sendiri yang berhubungan dengan beberapa hal diantaranya yakni *workload*. *Workload* merupakan sejumlah proses atau suatu kegiatan yang harus dapat diselesaikan karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Perusahaan tidak disarankan memberikan beban pekerjaan yang berlebih terhadap karyawan perusahaan sebab dengan adanya *workload* yang berlebih dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Apabila hak dari karyawan tercukupi dan terpenuhi dengan baik, maka kinerja karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Secara finansial, gaji harus adil sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap rasa memiliki dan keuntungan finansial yang menarik bagi karyawan. Namun selain itu, pemberian kompensasi non-finansial juga perlu diperhatikan sebab kompensasi non-finansial dapat menunjang kinerja karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Apabila suatu perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka kepuasan kerja pada karyawan akan mengalami penurunan dan berdampak negatif pada perusahaan yakni perusahaan akan mengalami kekalahan dalam bersaing dengan perusahaan yang lain.

PT. Sung Hyun Indonesia mengalami permasalahan mengenai kepuasan kerja pada karyawan terutama pada departemen *sewing*. Berdasarkan hasil wawancara, diduga karyawan berjenis kelamin wanita dan dari generasi milenial yang seringkali memilih keluar atau resign dari perusahaan. Permasalahan mengenai kepuasan kerja pada karyawan departemen *sewing* dapat dilihat melalui data *turnover* pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Data Turnover Karyawan Departemen Sewing Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate (%)
2021	200	20	7	187	10,69%
2022	187	22	10	175	12,57%
2023	175	25	5	155	16,12%

Berdasarkan data *turnover* yang didapat pada Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa saat ini departemen *sewing* pada PT. Sung Hyun Indonesia secara keseluruhan memiliki 155 karyawan, diantaranya sebanyak 80 karyawan merupakan karyawan berjenis kelamin wanita generasi milenial. Berdasarkan data *turnover*, persentase tingkat *turnover* karyawan departemen *sewing* pada PT. Sung Hyun Indonesia mengalami peningkatan dari tahun 2021 hingga tahun 2023. Jika angka *turnover* diatas 10% maka tergolong sangat tinggi dan perusahaan dapat dikatakan tidak sehat. Jadi, perusahaan dapat dikatakan sehat apabila tingkat LTO (Labour Turnover) kurang dari 10%. Maka, PT. Sung Hyun Indonesia dapat dikatakan kurang sehat sebab selama tiga tahun terakhir angka *turnover* diatas 10% dan terus mengalami peningkatan.

Dalam setahun, perusahaan memiliki target khusus untuk departemen *sewing*. Namun, target produksi yang telah ditentukan perusahaan tidak sesuai dengan realisasi atau kenyataan. Hal tersebut dapat dilihat melalui data target produksi dan realisasi selama tiga tahun terakhir pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Target dan Realisasi Departemen Sewing Tahun 2021-2023

Tahun	2021	2022	2023
Target	36.320	55.200	64.120
Realisasi	33.562	50.350	58.810
Keterangan	Tidak Tercapai (2.758)	Tidak Tercapai (4.850)	Tidak Tercapai (5.310)

Berdasarkan data pada Tabel diatas, walaupun realisasinya terdapat peningkatan dalam jumlah produksi namun target yang telah ditentukan masih tidak dapat tercapai. Hal ini dikarenakan target produksi terus meningkat namun dalam setiap tahunnya karyawan berkurang cukup banyak sehingga dapat dikatakan departemen *sewing* mengalami kekurangan karyawan untuk

dapat menghasilkan produk sesuai target pada setiap tahunnya. Selain itu juga disebabkan beratnya tugas dan tanggungjawab yang dimiliki oleh karyawan departemen sewing, sebab departemen ini merupakan salah satu departemen yang memiliki tingkat kesulitan cukup tinggi sehingga karyawan dituntut untuk bekerja secara cepat, detail, dan teliti selama proses produksi agar dapat menghasilkan sepatu yang berkualitas unggul dalam jumlah yang banyak. Hal inilah yang membuat *workload* begitu tinggi dan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan.

Pada departemen sewing, jika terdapat karyawan yang bekerja secara lambat, tidak rapi, dan tidak teliti maka akan menghambat proses produksi dan target sulit tercapai. Selain itu, karyawan yang tidak bekerja secara maksimal akan dikenai teguran yang cukup keras dari atasan. Karyawan yang seringkali melakukan kesalahan akan mendapatkan *social punishment* oleh rekan kerjanya. Hal inilah yang membuat karyawan merasa tertekan dan memilih untuk resign dari perusahaan tersebut dan mencari perusahaan yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara pra-survey terhadap salah satu karyawan senior departemen sewing bahwa perusahaan memberikan gaji pokok karyawannya masih dibawah UMR Kabupaten Pasuruan sehingga karyawan merasa gaji yang diberikan tidak sepadan dengan *workload* yang mereka terima padahal perusahaan telah rutin memberikan gaji karyawan setiap awal bulan dan perusahaan telah memberikan berbagai macam tunjangan BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, Jaminan Hari Tua, dan bonus apabila karyawan mampu mencapai target. Meskipun hal ini telah dilakukan perusahaan, kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan tersebut masih terbilang rendah sehingga ada beberapa karyawan yang memilih untuk keluar dan mencari perusahaan dengan gaji yang lebih besar. Sehingga tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *workload* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

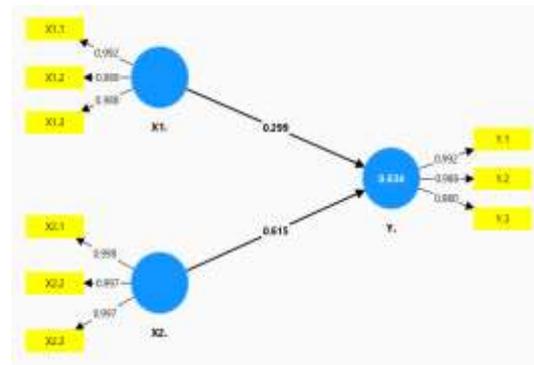
II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian secara kuantitatif. Adapun sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh yang merupakan teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka dari itu, sampel dari penelitian ini berjumlah 80 responden karyawan wanita milenial departemen sewing pada PT. Sung Hyun Indonesia.

Data yang digunakan yakni data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan yang bersangkutan dan pengukurannya menggunakan skala Likert dengan poin 5. Selain itu, data primer diperoleh dari hasil wawancara dan observasi terhadap karyawan perusahaan departemen sewing. Data sekunder diperoleh melalui informasi internal perusahaan PT. Sung Hyun Indonesia. Setelah data diperoleh kemudian dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) serta Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian



Gambar 1. Model PLS

Pada Gambar 1, menjelaskan mengenai output PLS dapat dilihat nilai *factor loading* tiap indikator terletak diantara tanda panah variabel dan indikator dengan nilai *cut off* terendah adalah sebesar 0,5, dapat dikatakan terpenuhi validitasnya. Koefisien *loading* tertinggi untuk variabel *Workload* yaitu Penggunaan Waktu (X1.1) indikator terbesar dengan *factor loading* 0,992. Adapun juga *factor loading* untuk variabel Kompensasi yaitu indikator Gaji (X2.1), yang merupakan indikator terbesar dengan *factor loading* 0,998. Lalu *factor loading* untuk variabel Kepuasan Kerja yaitu indikator Pekerjaan (Y.1), yang merupakan indikator terbesar dengan *factor loading* 0,992.

Tabel 3. Outer Loadings

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
X1.1 < Workload (X1)	0.992	0.992	0.004	242.589
X1.2 < Workload (X1)	0.989	0.989	0.006	170.725
X1.3 < Workload (X1)	0.988	0.988	0.006	163.867
X2.1 < Kompensasi (X2)	0.998	0.998	0.001	856.341
X2.2 < Kompensasi (X2)	0.997	0.997	0.002	588.896
X2.3 < Kompensasi (X2)	0.997	0.997	0.002	620.219
Y1 < Kepuasan Kerja (Y)	0.992	0.992	0.003	314.144
Y2 < Kepuasan Kerja (Y)	0.988	0.988	0.006	169.104
Y3 < Kepuasan Kerja (Y)	0.980	0.980	0.014	71.620

Berdasarkan pada Gambar 2 *outer loading* di atas, seluruh indikator reflektif pada *Workload* (X1), *Kompensasi* (X2), dan *Kepuasan Kerja* (Y), menunjukkan *faktor loading (original sample)* lebih besar dari 0,50 dan signifikan (Nilai T-Statistic lebih dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96). Maka dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi *Convergen Validity* atau validitasnya cukup baik.

Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Y)	0.973
Kompensasi (X2)	0.994
Workload (X1)	0.979

Hasil pengujian AVE untuk variable *Workload* (X1) sebesar 0.979, variabel *Kompensasi* (X2) sebesar 0,994 dan *Kepuasan Kerja* (Y) sebesar 0.973. Sebuah model dianggap baik jika nilai AVE setiap konstruk melebihi 0,5. Maka dari itu, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai AVE dari variabel *Workload*, *Kompensasi*, dan *Kepuasan Kerja* melebihi 0,5, menunjukkan validitas yang memadai.

Tabel 5. Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (Y)	0.987
Kompensasi (X2)	0.998
Workload (X1)	0.991

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai *composite reliability*, konstruk reliabel jika nilai *composite reliability* diatas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam

mengukur variabel latennya. Hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan bahwa variabel *Workload* (X1) sebesar 0.991, variabel *Kompensasi* (X2) sebesar 0.998, dan *Kepuasan Kerja* (Y) sebesar 0.987, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

Tabel 6. Latent Variable Correlations

	Workload (X1)	Kompensasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
Workload (X1)	1.000	0.454	0.578
Kompensasi (X2)	0.454	1.000	0.751
Kepuasan Kerja (Y)	0.578	0.751	1.000

Hubungan antara variabel satu dengan yang lain memiliki nilai korelasi maksimal sebesar 1, semakin mendekati nilai tersebut menunjukkan korelasi yang lebih baik. Dari tabel korelasi variabel laten di atas, terlihat bahwa rata-rata korelasi antar variabel menunjukkan nilai yang relatif tinggi. Korelasi tertinggi terjadi antara variabel *Kompensasi* (X2) dan *Kepuasan Kerja* (Y) dengan nilai 0,751. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini, hubungan antara *Kompensasi* (X2) dan *Kepuasan Kerja* (Y) lebih kuat dibandingkan dengan hubungan antara variabel lainnya. Dengan demikian, tingkat *Kepuasan Kerja* cenderung lebih dipengaruhi oleh *Kompensasi* dibandingkan dengan variabel lain, meskipun tidak secara signifikan jauh.

Tabel 7. R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.634	0.625

Berdasarkan Gambar 6, R-square diperoleh hasil yakni Nilai $R^2 = 0.634$. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena *Kepuasan Kerja* yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain *Workload* dan *Kompensasi* dengan varian sebesar 63,4% Sedangkan sisannya sebesar 36,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 8. Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P-values
<i>Workload</i> (X1) -> <i>Kepuasan Kerja</i> (Y)	0.299	0.301	0.106	2.821	0.005
<i>Kompensasi</i> (X2)-> <i>Kepuasan Kerja</i> (Y)	0.615	0.612	0.117	5.250	0.000

Tabel diatas menjelaskan dengan hipotesis:

1. *Workload* (X1) berpengaruh positif terhadap *Kepuasan Kerja* (Y) dengan nilai original sampel 0,299 bernilai positif dan t hitung sebesar 2,821 > t-tabel (1,970) dan p-value 0,005 < 0,05 dan nilai original sample bernilai positif. Artinya, *Workload* (X1) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap *Kepuasan Kerja* (Y). Maka dari itu, hipotesis ditolak.
2. *Kompensasi* (X2) berpengaruh positif terhadap *Kepuasan Kerja* (Y), dengan nilai original sampel 0,615 bernilai positif dan t hitung sebesar 5,250 > t-tabel (1,970) dan p-value 0,000 < 0,05 dan nilai original sample bernilai positif. Artinya, *Kompensasi* (X2) berpengaruh positif dan signifikan *Kepuasan Kerja* (Y). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

B. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *workload* dapat mempengaruhi *kepuasan kerja* karyawan perempuan milenial di departemen *sewing* PT. Sung Hyun Indonesia Kabupaten Pasuruan. Nilai t hitung sebesar 2,821 > t tabel (1,970), dan p-value < 0,005 serta original sample bersifat positif. Artinya, semakin banyak pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepada karyawannya, maka semakin besar pula dampaknya terhadap *kepuasan kerja* karyawan. Sebab, jika karyawan berhasil menyelesaikan tugasnya dan mencapai tujuannya, maka mereka bisa mendapatkan bonus dari perusahaan. Oleh karena itu, meskipun *workload* yang dialami cukup berat, namun jika tujuan tercapai maka perusahaan akan memberikan bonus maka dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mempengaruhi motivasi karyawan. Namun untuk meningkatkan *kepuasan kerja* karyawan, ada baiknya mereka diberikan beban kerja yang sepadan dengan kemampuannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Dwi, Herawati, dan Sepytarini (2022) serta penelitian Aprilia dan Wirayudha (2023) yang juga menemukan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *kompensasi* dapat mempengaruhi *kepuasan kerja* karyawan wanita milenial di departemen *sewing* PT.Sung Hyun Indonesia Kabupaten Pasuruan. Nilai original sample bertanda positif dengan t-value sebesar 5,250 > t-tabel (1,970) dan p-value 0,000 < 0,05. Artinya *kompensasi* yang sesuai juga dapat meningkatkan *kepuasan kerja* sebab dengan adanya *kepuasan kerja* pada karyawan maka mereka akan bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Oleh karena itu, jika suatu perusahaan dapat memberikan *kompensasi* yang sesuai kepada karyawannya, maka *kepuasan kerja* mereka akan meningkat dan mereka akan ingin bertahan di perusahaan tersebut. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Antoni, Damayanti, dan Puspita (2021) serta Dewi dan Heryanda (2022) yang menunjukkan bahwa *kompensasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* karyawan menunjukkan hasil yang sama.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan serta pembahasan hasil terdahulu diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* karyawan wanita milenial departemen *sewing* PT. Sung Hyun Indonesia. Hal ini berarti semakin tinggi *workload* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin meningkat pula *kepuasan kerja* pada karyawan wanita milenial departemen *sewing* PT. Sung Hyun Indonesia. (2) *Kompensasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* karyawan wanita milenial departemen *sewing* PT. Sung Hyun Indonesia. Hal ini berarti semakin baik pemberian *kompensasi* yang diberikan, maka akan semakin meningkat pula *kepuasan kerja* karyawan. Perusahaan sebaiknya dapat melakukan penyesuaian waktu dalam memberikan pekerjaan terhadap karyawan dan dapat mempertimbangkan kembali mengenai pemberian gaji yang sesuai dengan peraturan pemerintahan sehingga karyawan merasa

termotivasi untuk berkembang lebih baik dalam bekerja.

B. Saran

Saran dalam penelitian ini adalah perusahaan alangkah baiknya melakukan pertimbangan untuk pemberian *workload* dan juga waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar seimbang sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan dapat meraih target yang telah ditentukan. Selain itu, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan kembali mengenai pemberian kompensasi terutama gaji pokok yang sesuai dengan peraturan pemerintah (UMR) agar karyawan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel motivasi kerja, kinerja karyawan, serta variabel moderasi/intervening.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Cetakan 2. Jakarta: Zanafa Publisher, 2021.
- Amavisca, Aloysius, and Gendut Sukarno. "Analisis Pengembangan Karir, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Dreams Tour & Travel." *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 8, no. 1 (2023): 9. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.877>.
- Fitriani, Lili Karmela, and Nina Yusiana. "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan." *Indonesian Journal of Strategic Management* 3, no. 2 (2020). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i2.3632>.
- Haryudina, Nurul Fauziah. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AXA Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 2 (2021): 78–86.
- Hasibuan, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gunung Agung, 2016.
- Jaya, and Widiastini. "Kepuasan Kerja Dan KomitmJaya, & Widiastini. (2017). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 53(9), 1689–1699. <https://ejournal.undiksha.ac.id/Index.php/Prospek/Article/View/31135en> Organiss." *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 53, no. 9 (2017): 1689–99. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/31135>.
- Koesomowidjojo, S.M. "Analisis Beban Kerja." *Jurnal EMBA*, 2020, 51–60.
- Kusuma, Muhammad Akbar, Hesty Prima Rini, and Ika Korika Swasti. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kinerja Terhadap Kinerja Di CV Bayu Putra Aji Sidoarjo." *Management Studies and ...* 3, no. October (2022): 2933–39. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1099%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1099/735>.
- Pangemanan, Waworuntu E.C & A.S. "Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Diantara Karyawan Milenial." *Society* 11, no. 2 (2022).
- Peralta, Arturo. "Analysis of the Influence of Environmental Factors on Emotional Well-Being." *Dyna (Spain)* 97, no. 2 (2022): 169–75. <https://doi.org/10.6036/10201>.
- Permatasari, Vika Shafira, and Ika Korika Swasti. "Solidaritas Antar Pegawai Untuk Mengatasi Beban Kerja Dan Ketercapaian Kerja." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 5, no. 1 (2023): 108–29. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.5112>.
- Putri, Fanny Iswara, and Kustini Kustini. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya." *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual* 6, no. 3 (2021): 629. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>.
- Rivai, V dan Mulyadi, D. "Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi." In *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Uma, Aulia Talitha, and Ika Korika Swasti. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

Kepuasan Kerja Pada PT. X." *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 8, no. 1 (2024): 181.
<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>.

Widodo, Arif, D, I Swasti, Korika, and ... "The Influence of Compensation and Work Motivation on Job Satisfaction At PT.MMP Central Sulawesi." *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature* 3, no. 1 (2024): 64–70.