AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 4, No. 2, Mei 2024

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintang Baru Sentosa

Ahmad Hardiansyah[1], Siska Fajar Kusuma[2]
Universitas Teknologi Digital, Indonesia
ahmad10120045@digitechuniversity.ac.id[1], siskafajar@digitechuniversity.ac.id[2]

Submitted: 21st January 2024 | **Edited**: 29th April 2024 | **Issued**: 01st May 2024

Cited on: Hardiansyah, A., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintang Baru Sentosa. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 4*(2), 717-726.

ABSTRACT

The purpose of this research is to ascertain the impact of workload, direct compensation, and indirect compensation on employee job satisfaction at PT Bintang Baru Sentosa. The study employed a survey research method, collecting data through direct observation and the distribution of questionnaires in the research object's field. The participants in this research were PT Bintang Baru Sentosa employees, of which 50 employees made up the sample. This sampling used the saturated sampling method.The results of research using multiple linear regression analysis showed that partial workload, direct compensation and partial indirect compensation had a significant positive effect on job satisfaction for PT Bintang Baru Sentosa employees. Apart from that, simultaneously workload, direct compensation and indirect compensation have a significant positive effect on job satisfaction of employees at PT Bintang Baru Sentosa.

Keywords: Workload, Direct Compensation, Indirect Compensation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran vital dalam mengelola sumber daya manusia di suatu organisasi. Fungsi MSDM mencakup berbagai aspek seperti perekrutan, pelatihan, manajemen kinerja, serta pengelolaan kompensasi dan hubungan antara karyawan dengan manajemen. Salah satu tujuan utama MSDM adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai, terlibat, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka kepada perusahaan. Menurut Gary Dessler (2018, p. 3), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses yang melibatkan perolehan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta menangani masalah hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta keadilan bagi karyawan.

Kepuasan kerja karyawan bisa menjadi kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, karena karyawan yang merasa puas cenderung akan lebih produktif, loyal, serta bisa

berkontribusi positif terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, memahami apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti beban kerja dan sistem kompensasi, menjadi penting bagi MSDM dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi.

Afandi (2018:74) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif karyawan, baik dalam perilaku maupun perasaannya terhadap pekerjaan mereka, berdasarkan penilaian terhadap pekerjaan sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai penting dalam pekerjaan. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut teori Herzberg yang dikutip dari Dewi (2022:9), hubungan antara beban kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja. Teori ini menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Selain itu, menurut Smith, Kendal, dan Hulin yang dikutip dari Wibowo (2016:417), faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja tinggi atau rendah adalah kompensasi.

Menurut Hasibuan (2017:118), kompensasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung, atau *direct compensation*, mencakup upah, gaji, insentif, dan bonus. Di sisi lain, kompensasi tidak langsung, atau *indirect compensation*, dikenal juga sebagai kesejahteraan karyawan atau *employee welfare*. Kedua jenis kompensasi ini merupakan komponen penting dalam sistem penghargaan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi langsung mencakup imbalan finansial yang diterima karyawan secara langsung, seperti gaji pokok, bonus, insentif, dan upah lembur. Kompensasi ini bersifat konkret dan dirasakan langsung oleh karyawan sebagai hasil dari kontribusi mereka terhadap organisasi. Di sisi lain, kompensasi tidak langsung ini terdiri dari manfaat non-finansial yang diberikan kepada para karyawan, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, cuti tahunan, dan fasilitas kesejahteraan lainnya. Meskipun tidak berbentuk uang tunai, kompensasi tidak langsung memiliki nilai signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan dan keamanan finansial karyawan. Kedua jenis kompensasi ini berperan penting dalam memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong loyalitas terhadap perusahaan.

PT. Bintang Baru Sentosa (BBS) adalah perusahaan tekstil yang berlokasi di Jl. Cidawolong No. 3, Desa Biru, Majalaya, dengan jumlah karyawan sekitar 50 orang. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan, ditemukan beberapa

masalah terkait kepuasan kerja mereka terhadap kebijakan perusahaan. Beberapa karyawan di bagian produksi sering harus bekerja lembur untuk memenuhi target produksi dan ada juga yang merangkap tugas karena kurangnya sumber daya manusia. Kondisi ini menyebabkan kelelahan fisik dan emosional, yang berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka.

Fenomena lain dalam penelitian yang dilakukan di PT. Bintang Baru Sentosa yaitu mengenai kompensasi yang di berikan dirasa masih kurang cukup oleh karyawan. Meskipun pihak perusahaan merasa bahwa kompensasi tersebut sudah memadai, realitanya beberapa karyawan merasa bahwa kompensasi tersebut masih kurang dan hanya sekedar cukup untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari, namun tidak mencukupi kebutuhan-kebutuhan yang lainnya. Keluhan lainnya yaitu mengenai pemberian tunjangan hari raya yang dirasa kurang sejak adanya pemutihan serta kurangnya pemberian penghargaan atau insentif bagi karyawan yang rajin. Hal ini menimbulkan perasaan ketidakpuasan dan ketidakadilan di antara karyawan, yang berpotensi mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Masalah pemberian kompensasi sering dihadapi oleh perusahaan, sehingga perusahaan harus memikirkan cara agar kompensasi dapat diberikan secara adil dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan demikian, maka kepuasan kerja karyawan dapat tercapai.

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017, p. 21), beban kerja adalah sebuah proses penetapan jumlah jam kerja yang digunakan dan dibutuhkan oleh sumber daya manusia untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Pendapat lain dari Vanchapo (2020, p. 1), menjelaskan beban kerja ialah setiap prosedur atau tugas yang harus diselesaikan segera dan dalam jangka waktu tertentu. Seorang pekerja tidak mempunyai beban kerja jika mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan berbagai aktivitas. Namun tugas dan aktivitas tersebut menjadi beban jika karyawan tersebut gagal.

Menurut Koesomowidjojo (2017, p. 33), beban kerja karyawan dipengaruhi oleh tiga indikator utama: penggunaan waktu kerja, kondisi pekerjaan, dan target yang harus dicapai. Kondisi pekerjaan terkait dengan pemahaman karyawan terhadap tugasnya, yang

seharusnya diatur oleh SOP yang jelas. Penggunaan waktu kerja yang efektif sesuai dengan SOP dapat mengurangi beban kerja, tetapi ketidakkonsistenan dalam penerapan SOP dapat menyebabkan waktu kerja yang tidak efisien. Selain itu, target pekerjaan yang tidak seimbang dengan waktu yang tersedia juga meningkatkan beban kerja dan stres karyawan.

Kompensasi

Menurut (Fitriani, L. K., & Yusiana, N., 2020), Kompensasi adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Untuk memastikan profitabilitas yang berkelanjutan, perusahaan mengantisipasi bahwa penghargaan kinerja yang lebih tinggi akan dihasilkan dari biaya-biaya dan biaya kompensasi ini. Semua keuntungan moneter, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima pekerja sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan disebut kompensasi. Menurut Meilasari, L. E. L., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020)., tujuan pemberian kompensasi adalah membantu perusahaan mencapai tujuannya dan memastikan adanya keadilan internal dan eksternal dalam perusahaan.

Kompensasi Langsung

Menurut (Hermingsih, A., & Purwanti, D., 2020), kompensasi langsung adalah pembayaran berupa gaji, upah, insentif, bonus, dan komisi. Wibowo (2016, p. 10), menambahkan bahwa kompensasi langsung mencakup manajemen kompensasi seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *gain sharing*. Nawawi (2018, p. 316) menjelaskan bahwa kompensasi langsung adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasinya, yang bisa berupa gaji, upah, dan insentif.

Menurut (Fitriani, L. K., & Yusiana, N., 2020), menyatakan bahwa kompensasi langsung terdiri dari tiga indikator utama: gaji, upah, dan insentif/bonus. Gaji adalah imbalan tetap yang diberikan kepada pegawai tetap secara teratur, meskipun mereka tidak masuk kerja. Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada buruh harian berdasarkan kesepakatan. Insentif atau bonus adalah tambahan imbalan untuk pegawai yang menunjukkan prestasi di atas standar, mendukung prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi.

Kompensasi Tidak Langsung

Menurut Nawawi (2018, p. 316), kompensasi tidak langsung adalah program penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keuntungan

perusahaan. Kompensasi ini diharapkan dapat membuat karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan. Dengan demikian, kompensasi tidak langsung ini diberikan untuk memperbaiki kondisi kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sedangkan Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020), mendefinisikan kompensasi tidak langsung adalah segala keuntungan yang diperoleh dari karyawan untuk diberikan kepada seluruh karyawan berdasarkan peraturan perusahaan dalam upaya meningkatkan kesejahteraannya berdasarkan peraturan perusahaan.

Menurut Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020), menyatakan indikator dari kompensai tidak langsung adalah sebagai berikut: 1). Program-program perlindungan, seperti asuransi kesehatan, jaminan sosial tenaga kerja dan pensiun. 2). Bayaran diluar jam kerja, seperti cuti tahunan, liburan, cuti hamil, hari besar, THR dan lain-lain. Dan 3).Fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada karyawan, seperti alat tulis, ruang kerja, ruang kesehatan, dan kendaraan.

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2020:202) mendefinisikan kepuasan kerja dalam pekerjaan sebagai pengalaman kepuasan yang diperoleh melalui pujian terhadap hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang mengutamakan kepuasan kerja dalam pekerjaan cenderung lebih memperhatikan kualitas pekerjaan daripada imbalan finansial, meskipun imbalan tersebut juga memiliki peran penting. Menurut Afandi (2018:82), terdapat lima indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Isi pekerjaan, yang mengacu pada jenis tugas yang dilakukan oleh seorang karyawan.
2. Upah, sebagai jumlah bayaran yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, yang dianggap adil atau tidak adil sesuai dengan kebutuhan.
3. Promosi, sebagai kesempatan untuk berkembang melalui kenaikan jabatan di perusahaan.
4. Pengawas, yang bertanggung jawab memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja, yang mempengaruhi kepuasan karyawan melalui interaksi saat bekerja, baik itu menyenangkan atau tidak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Metode tersebut dipilih karena kemampuannya untuk mengukur variabel-variabel penelitian secara obyektif dan menghasilkan data numerik yang dapat dianalisis statistik menggunakan aplikasi SPSS. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. Bintang Baru Sentosa, yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu besar, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala *Likert* dengan rentang skala 1-5. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel beban kerja, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan distribusi yang normal. Hal ini terbukti dari nilai Signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari nilai alpha (α) 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai residual yang telah distandarisasi memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji pada tabel koefisien, terlihat bahwa nilai *Tolerance* (TOL) untuk variabel bebas menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai 0,935, kompensasi langsung memiliki nilai 0,550, dan kompensasi tidak langsung memiliki nilai 0,524. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas adalah 1,069 untuk beban kerja, 1,819 untuk kompensasi langsung, dan 1,910 untuk kompensasi tidak langsung, yang semuanya kurang dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji, ditemukan bahwa nilai Signifikansi (Sig.) variabel kompensasi langsung terhadap absolut residual adalah 0,252, nilai Sig. variabel beban kerja terhadap absolut residual adalah 0,241, dan nilai Sig. variabel kompensasi tidak

langsung terhadap absolut residual adalah 0,370. Semua nilai Sig. tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas pada semua variabel.

Uji Autokorelasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai DW (Durbin-Watson) adalah 1,642. Berdasarkan tabel statistik DW, nilai kritis dari dL dan dU untuk nilai α = 5%, dengan k = 3 dan n = 50 adalah dL = 1,4206 dan dU = 1,6739. Apabila nilai DW dimasukkan ke dalam rumus kriteria, didapatkan hasil sebagai berikut: 1,6739 < 1,642 < 4 - 1,6739 atau, 1,6739 < 1,642 < 2,3261. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Analisi Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.258	4.010		2.309	.026
	Beban kerja_X1	.265	.100	.262	2.656	.011
	Kompensasi langsung_X2	.423	.127	.430	3.344	.002
	Kompensasi Tidak Langsyng_X3	.334	.140	.313	2.377	.022

Sumber: Olah data SPSS, 2024

Hasil uji regresi linier berganda menunjukan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta 1\, X1 + \beta 2\, X2 + \beta 3\, X3 + e$$

$$= 9{,}258 + 0{,}265\ X1 + 0{,}423\ X2 + 0{,}334\ X3$$

Interpretasi hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Nilai α adalah konstanta sebesar 9,256. Ini menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung memiliki nilai nol, maka kepuasan kerja memiliki nilai 9,256.
2. $\beta 1$ adalah koefisien regresi linear berganda untuk variabel beban kerja, dengan nilai positif 0,265. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh beban kerja sebesar 0,265; kenaikan dalam beban kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,265.
3. $\beta 2$ adalah koefisien regresi linear berganda untuk variabel kompensasi langsung, dengan nilai positif 0,423. Hal ini berarti kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi

langsung sebesar 0,423; peningkatan dalam kompensasi langsung akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,423.

4. $\beta 3$ adalah koefisien regresi linear berganda untuk variabel kompensasi tidak langsung, dengan nilai positif 0,423. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi tidak langsung sebesar 0,423; peningkatan dalam kompensasi tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,423.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763[a]	.583	.555	1.65750

Sumber: Olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel *model summary*, diperoleh nilai R-*square* sebesar 0,583. Ini mengindikasikan bahwa variabel beban kerja, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung dapat menjelaskan variabilitas variabel kepuasan kerja sebesar 58,3%. Sisanya, sebesar 41,7%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji T), maka simpulannya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

   Berdasarkan hasil uji dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,656 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai t_{tabel} sebesar 2,011. dari hasil perhitungan diketahui t_{hitung} sebesar 2,656 dengan mengambil taraf sigifikan 5% maka nilai t_{tabel} *sebesar* 2,011 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sig (0,011) $\leq$ alpha (0,05). Dengan demikian dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima.

2. Pengaruh kompensasi langsung terhadap kepuasan kerja

   Berdasarkan hasil uji, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,344 dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Nilai t_{tabel} yang sesuai adalah 2,011. Oleh karena itu, t_{hitung} (3,344) lebih besar dari t_{tabel} (2,011), atau dengan kata lain, nilai signifikansi (0,002) lebih kecil dari alpha (0,05). Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa kompensasi langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima

3. Pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja

   Berdasarkan hasil uji, nilai t_{hitung} sebesar 2,377 dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Nilai t_{tabel} yang sesuai adalah 2,011. Oleh karena itu, t_{hitung} (2,377) lebih besar dari t_{tabel} (2,011), atau dengan kata lain, nilai signifikansi (0,022) lebih kecil dari alpha (0,05). Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.444	3	58.815	21.408	.000[b]
	Residual	126.376	46	2.747		
	Total	302.820	49			

Sumber: Olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji simultan (Uji F), terlihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 21,408, sedangkan nilai F_{tabel} adalah 2,807 dengan tingkat signifikansi α = 0,05. Karena nilai signifikansi (0,000) kurang dari α (0,05), maka F_{hitung} (21,408) lebih besar dari F_{tabel} (2,807). Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima.

Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa secara bersama-sama (simultan), variabel Beban Kerja, Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung memiliki pengaruh besar yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Bintang Baru Sentosa. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja secara signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja di PT Bintang Baru Sentosa, penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kepuasan kerja di PT Bintang Baru Sentosa berada pada klasifikasi tinggi. Beban kerja dengan

indikator penggunaan waktu kerja, kondisi pekerjaan, dan target yang harus dicapai berada dalam kategori tinggi. Kompensasi langsung dengan indikator gaji, upah, dan insentif atau bonus juga berada dalam kategori tinggi. Kompensasi tidak langsung dengan indikator program-program perlindungan, bayaran di luar jam kerja, dan fasilitas yang diberikan, berada dalam kategori tinggi. Kepuasan kerja dengan indikator pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja juga berada dalam kategori tinggi.

2. Beban kerja, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bintang Baru Sentosa.
3. Beban kerja, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bintang Baru Sentosa.

DAFTAR PUSTAKA

A.R. Vanchapo, S. M. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja.* CV. Penerbit Qiara Media.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator.* Riau: Zanafa Publishing.

Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.

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

Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Analisis Beban Kerja.* Jakarta: Raih Asa Sukses.

L. Hardi Pranoto, & Retnowati. (2015). *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Jakarta: PPM.

Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

N.N.C. Dewi, K. H. (2022, Desember). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Buruh Tani Di Desa Unggahan Kecamatan Seririt. *Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 8 No. 3,*, 576.

Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kompetitif.* Yogyakarta., Indonesia: Gajah Mada Universitas Press.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2 Cetakan Ke-29 ed.). Bandung, Indonesia: Alfabeta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja-EdisiKetiga.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, *9*(3), 574-597.

Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, *3*(2).

Meilasari, L. E. L., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *1*(6), 605-619.