

## **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN KOPERASI NUSANTARA CABANG BENGKULU DAN CURUP)**

**Ririn Novita<sup>1)</sup>, Merta Kusuma<sup>2)</sup>**

**<sup>1),2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

**[rinnovita4@gmail.com](mailto:rinnovita4@gmail.com)**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Faktor-faktor yang akan dibahas pada penelitian ini adalah Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara wawancara dan kuisioner.

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, diantaranya uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis tanggapan responden, analisis regresi linear berganda, koefisien determinan, dan juga uji hipotesis. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup. Dari hasil analisis regresi linear berganda didapat hasil sebagai berikut :  $Y = 20,315 - 0,489 (X_1) + 1,135 (x_2) + e$ .

**Kata kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja**

### **ABSTRACT**

This study entitled The Effect of Workload and Work Environment on Employee Job Satisfaction of the Bengkulu Cooperative and Curup branches. This study aims to determine what factors can affect employee job satisfaction either partially or simultaneously. The factors that will be discussed in this study are Workload ( $X_1$ ) and Work Environment ( $X_2$ ). Data collection methods used were interviews and questionnaires.

In this study using several data analysis techniques, including instrument testing, classic assumption tests, respondent response analysis, multiple linear regression analysis, determinant coefficients, and also hypothesis testing. From the test results it can be concluded that the Workload and Work Environment variables have a partial or simultaneous affect on th Satisfaction of cooperative Nusantara Branch Bengkulu and

Curup employees. From the results of multiple linear regression analysis the following results are obtained:  $Y = 20,315 - 0,489 (X1) + 1,135 (x2) + e$ .

**Keywords:** *Workload, Work Environment, Job Satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah elemen yang paling penting dalam suatu perusahaan karena SDM sebagai penggerak dan faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Bisa dikatakan bahwa SDM adalah aset berharga perusahaan yang harus diperhatikan kesejahteraannya. Perusahaan yang memberdayakan karyawannya dengan baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman dan memiliki kepuasan tersendiri dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang timbul dari dalam diri seseorang, dimana ia mengevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut secara positif (Robins, 2008:107). Kepuasan kerja sebenarnya tergantung oleh masing-masing individu karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Ada yang merasa puas jika dapat melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa beban, ada juga yang merasa puas apabila dalam mengerjakan pekerjaan tanpa tekanan apapun atau stres, dan lain sebagainya. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang dirasakan maka seorang karyawan dapat bekerja secara optimal.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan, 1997). Beban kerja yang sedikit tentunya akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental. Apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, dluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja (Sudiharto, 2001).

Selain itu lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja mempunyai fungsi untuk mendukung kerja dan memperlancar proses kerja sehingga karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001). Manusia akan mampu untuk beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada disekitarnya. Demikian pula saat bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Oleh karena itu perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang berdampak positif pada aktiitas kerja karyawan karena karyawan menjadi salah satu aset penting bagi sebuah perusahaan. Jika perusahaan mampu membuat lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja akan terjaga karena dengan begitu perusahaan masih memperhatikan kebutuhan karyawan agar dapat bekerja dengan baik. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat,

nyaman, dan aman (Sedarmayanti, 2009).

Koperasi Nusantara (KOPNUS) merupakan koperasi serba usaha yang didirikan pada tahun 2004 dengan situs primer nasional yang selain memiliki unit jasa juga memiliki Unit Simpan Pinjam. Di tahun 2006 Koperasi Nusantara melakukan kerja sama operasional dengan PT. Pos Indonesia (Persero). Kerjasama ini meliputi penyaluran pinjaman dari pemotongan uang gaji / pensiun pegawai, PNS dan TNI/POLRI.

Dari hasil wawancara pada tanggal 25 Januari 2020 dengan ibu Kesuma Yanuanita selaku kepala cabang Koperasi Nusantara cabang Bengkulu peneliti menemukan adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan. salah satunya akibat beban kerja berlebih yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Begitu pun halnya dengan Koperasi Nusantara Cabang Curup juga mengalami hal yang sama. Berikut data pencapaian target karyawan dengan target setiap karyawan sebesar Rp 250.000.000 dalam 6 bulan terakhir pada karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu.

**Tabel 1.**  
**Capaian Target Karyawan Koperasi Nusantara**

Nama	Capaian Target					
	Agst	Sept	Okt	Nov	Des	Jan
Novi	563.892.687	140.000.000	28.856.628	125.000.000	141.071.520	52.902.787
Dedi	140.449.863	174.094.660	241.318.029	220.000000	178.344.420	179.271.121
Heri	66.091.629	294.911.030	95.090.150	36.093.899	157.091.650	240.000.000
Feti	125.000.000	178.344.420	102.250.000	32.000.000	86.652.402	61.085.724
Ririn	350.000.000	190.000.000	101.300.764	102.250.000	86.625.402	116.000.000
Wisnu	83.418.079	51.934.620	51.166.893	81.921.118	61.085.724	36.077.746
Astri	35.833.242	32.000.000	31.009.406	2.279.109	35.969.165	15.000.000
Linda	101.300.764	157.091.650	140.000.000	174.094.660	140.000.000	240.000.000

Dari tabel tersebut ditemukan banyak karyawan yang tidak bisa mencapai target dalam waktu 6 bulan berturut-turut. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan akan dapat dirasakan jika semua pekerjaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan bekerja tanpa tekanan dan beban yang besar. Dengan adanya beban kerja yang berat maka akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. hal ini tentu akan berdampak pada kompensasi yang diterima oleh karyawan. Apabila karyawan tidak dapat mencapai target yang ditentukan maka akan ada pengurangan gaji dari pihak perusahaan. Apabila hal ini terjadi secara terus menerus tentu karyawan tersebut akan sulit untuk mendapatkan peluang promosi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya beban kerja. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena beban kerja berlebih, hal ini dibuktikan dengan seringnya karyawan mengeluh akibat pekerjaan yang terlalu berat, pekerjaan yang diharuskan dapat mencapai target yang telah ditentukan setiap bulannya sedangkan dalam pelaksanaannya karyawan tidak selalu dalam kondisi yang mudah untuk mendapatkan target tersebut, dan juga terdapat karyawan yang sering menumpukkan pekerjaannya sehingga beban kerja nya menjadi bertambah, hal ini mengakibatkan adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup adalah masalah lingkungan kerja yang kadang menimbulkan suasana yang kurang nyaman akibat teguran dari atasan pada karyawan yang sering melakukan kesalahan atau tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga dalam bekerja karyawan merasa berada dibawah tekanan yang beresiko menjadi kurang fokus dalam mengerjakan pekerjaannya. Semakin karyawan bekerja dalam keadaan yang kurang nyaman maka kepuasan kerja semakin kurang dirasakan.

Kepuasan kerja karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup tidak mengalami penurunan. Namun, masih ada sedikit permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mengakibatkan hal tersebut antara lain, faktor beban kerja, dan lingkungan kerja. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu Tarwaka (2011) dalam kutipan Tjiabrata, Lumanauw dan Dotulong (2017). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001:1). Kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang timbul dari dalam diri seseorang, dimana ia megevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut secara positif (Robins, 2008).

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup yang beralamatkan di Jl. Kebun Kenanga, Kec. Ratu Agung, Kota Bengkulu dan di Jl. Kartini No.6 Ps. Baru, Curup, Kab. Rejang Lebong, Bengkulu. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai dengan bulan Mei 2020.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Populasi dan Sampel**

Adapun Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup dengan total 40 orang. Sampel yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi sebagai responden yaitu sebanyak 40 karyawan yang ada di Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for windows versi 16. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut terdapat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2.**  
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	20.315	6.323		3.213	.003
	Beban_kerja	-.489	.180	-.315	-2.719	.010
	Ling_kerja	1.135	.219	.601	5.187	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Output SPSS 24,0

Dari perhitungan di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :  $Y = 20,315 - 0,489 (X_1) + 1,135 (x_2) + e$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 20.315 mempunyai arti bahwa apabila variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) sama dengan nol, maka variabel Kepuasan Kerja akan tetap yaitu 20.315.
2. Koefisien regresi variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar -0.489 dengan nilai negatif, hal ini berarti bahwa apabila Beban Kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan satu satuan, maka akan menurunkan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup sebesar -0.489 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) konstan.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,135 dengan nilai positif, hal ini berarti bahwa apabila Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup sebesar 1,135 dengan asumsi variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) konstan.

### **Pengujian Hipotesis Dengan Uji t**

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut : Dari tabel 2 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jika nilai  $t_{sig} < 0,05$  maka Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_{sig}$  sebesar 0,010 dengan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) -0,315. Nilai  $t_{sig} = 0,010 < 0,050$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Beban Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup.
2. Jika nilai  $t_{sig} < 0,05$  maka Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_{sig}$  sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) 0,601. Nilai  $t_{sig} = 0,000 < 0,050$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup.

### **Pengujian Hipotesis Dengan Uji F**

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama- sama terhadap variabel terikat menggunakan uji F sebagai berikut :

**Tabel 3.**  
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	718.858	2	359.429	19.445	.000 <sup>a</sup>
	Residual	683.917	37	18.484		
	Total	1402.775	39			

Sumber: Output SPSS 16,0

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai  $F_{sig}$  untuk variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,000. Nilai  $F_{sig} < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup, melalui penyebaran kuesioner terhadap 40 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas Beban Kerja ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), maupun pengaruhnya secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat, Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa adanya pengaruh variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) secara Negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup. Dengan tingginya beban kerja yang dirasakan tentu akan semakin menurunkan kepuasan kerja oleh karyawan.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Di dalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Dengan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Baik buruknya lingkungan akan berdampak pada diri karyawan itu sendiri dalam menjalankan tugasnya.

### 3. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang

dirasakan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Kusuma, M., & Said, T, 2017, Asmawi, 2017, Onsardi, 2018)

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 20,315 - 0,489 (X_1) + 1,135 (x_2) + e$  artinya bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dianggap tetap, maka Kepuasan Kerja berubah sebesar 20,315.
2. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari  $R_{square}$  yaitu sebesar 0,512. Hal ini berarti bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja sebesar 51,2% sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup karena nilai signifikansi sebesar 0,010 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  dengan nilai  $\beta$  negatif.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  dengan nilai  $\beta$  positif.
5. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ .

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Efentris Tiara, Stefani Chandra, (2019), "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan *Turnover Intention* Pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru". *Jurnal ilmiah manajemen*, Vol. 7, No. 2.
- Febriani, Diana. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BCA KCP Golden Trade Center Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, Malayu, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Iroth Anugerah, Victor P.K. Lengkung, Lucky O.H. Dotulong, (2018), “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado”. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.4.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Organizational Behavioral*. Ed. 5. Boston: McGraw-Hill
- Kusuma, M., & Said, T. (2017). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bio Nusantara Teknologi Jl. Lintas Utara Km. 19 Bengkulu Tengah. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 5(2).
- Mahendrawan Gede, Ayu Desi Indrawati, (2015), “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar”. *E-Jurnal Manajemenn Unud*, Vol.4 No.11.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja* (No. jsyypg). Center for Open Science.
- Paendong Jason, Endri Sentosa, Sarpan, (2019), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu”. *Jurnal Manajemen*, Vol. 15, No. 2.
- Pangestu Zulfahmi Septian Dwi, Mochammad Djudii Mukzam, Ika Ruhana, (2017). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)”, *jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 43, No.1.
- Pramudia Alif, Samdin, Yusuf, Nuryamin Budi, Eliyanti Agus Mokodompit, Farhan Ramadhani I, (2019), “Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari”. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 11 No. 2.
- Putra, 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. Wom Finance Cabang Depok.
- Rivai, V. dan E.J. Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.

- Rivai, V. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Robbins SP, & Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- \_\_\_\_\_, T. A. 2013. *Organizational Behavior. (Edisi lima belas)*. Amerika: Pearson.
- Robbins P. Stepen. (2008). *Perilaku Organisasi*.Edisi Terjemahan. Salemba Group. Jakarta.
- Riggio, R. E. 2000. *IntroductionToIndustrial/OrganizationalPsychology*. 3rd. ed.New Jersey : Prentice Hall.
- Saefullah, Encep, dkk. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Venia Agape Indonesia*. Jurnal Akademika STIE Bina Bangsa Banten.Vol 15, No. 2.
- Safitri Laily Nurida, Mardi Astutik, (2019), “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stres Kerja”. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, Vol. 2, No. 1.
- Sedarmayanti, (2009), *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju
- \_\_\_\_\_. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sofyan, D.K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. 2(1): 18-23.
- Suarditha I Ketut R., Agung AWS Waspodo, Nesia Ayu Triani, (2017), “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia”. *Jurnal Manajemen*, Vol. XX, No. 2.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Cetakan ke-26 ,Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*.Yogyakarta:CAPS.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Jakarta.
- Tjiabrata Fernando Reinhard, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong, (2017), “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado”. *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 2.

Tjiabrata, Lumanaw B. dan Dotulong L.O.H. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1570–1580.

Wowongan Rona Yulia, Rita N. Taroreh, (2017), “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado” (2017). *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 2.

Zainal, V. R., Muliaman, D. H., & Mansyur, R. H. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.