

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN PROVINSI BANTEN

Lathifah Indah Cahya Ningrum, Gugup Tugi Prihatma

Manajemen, Universitas Serang Raya
Korespondensi email : prihatma16@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,016 > 1,984$), variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,591 < 1,984$), variabel stress kerja terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,072 > 1,984$), dan uji f yang menunjukkan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan f hitungnya lebih besar dari f tabel ($55,180 > 2,70$). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten, beban kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten, stress kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten, kompensasi, beban kerja, dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten.

Kata Kunci : kompensasi, beban kerja, stress kerja, kepuasan kerja

The Influence Of Compensation, Workload, And Job Stress On Job Satisfaction Of Library And Archives Service Employees Of Banten Province

Abstrac

The purpose of this study was to determine the effect of compensation, workload and job stress on job satisfaction of Banten Province Library and Archives Office employees. The research method used is quantitative method. The results of the research on the compensation variable on the job satisfaction variable show the t value greater than the t table ($4,016 > 1,984$), the workload variable on the job satisfaction variable shows the t value smaller than the t table ($1,591 < 1,984$), the work stress variable on the job satisfaction variable shows the t value greater than the t table ($3,072 > 1,984$), and the f test which shows a significance value of 0,00 smaller than 0,05 and the f count is greater than the f table ($55,180 > 2,70$). The results of the study indicate that compensation has an influence on job satisfaction in Banten Provincial Library and Archives Service employees, workload does not affect job satisfaction in Banten Provincial Library and Archives Service employees, job stress affects job satisfaction in Banten

Provincial Library and Archives Service employees, compensation, workload, and job stress simultaneously affect job satisfaction at the Banten Provincial Library and Archives Service.

Keywords : compensation, workload, work stress, job satisfaction.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena dengan adanya Sumber Daya Manusia dapat menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia yang baik dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan untuk karyawan disebuah organisasi atau perusahaan agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, jika mereka melaksanakan tugas dengan baik dan benar, tepat waktu dan melebihi target dari yang ditentukan maka karyawan tersebut berhak mendapatkan kompensasi dari perusahaan tersebut.

Kompensasi yang diberikan perusahaan berupa tunjangan hari raya, asuransi, insentif, tunjangan hari tua, program pensiun, bonus, jam kerja fleksibel, tambahan cuti, jenjang karir yang jelas, pembagian stok saham dan komisi. Dari semua itu perusahaan dapat memberikan beberapa dari itu, semua itu tergantung dari hasil kerja yang diberikan. Beban kerja di sebuah perusahaan atau organisasi bisa bervariasi tergantung pada berbagai faktor seperti jenis pekerjaan, industri, budaya perusahaan, dan struktur organisasi.

Beban kerja dapat dipengaruhi oleh tingkat tuntutan pekerjaan karena pekerjaan yang memiliki batas waktu yang ketat atau tuntutan tinggi dapat meningkatkan beban kerja, tanggung jawab semakin banyak maka semakin tinggi beban kerja mereka, ukuran organisasi yaitu dimana perusahaan besar mungkin memiliki lebih banyak tugas dan tanggung jawab dibandingkan dengan perusahaan lainnya. dalam efisiensi kerja organisasi perusahaan memiliki sistem kerja yang sangat efisien dan proses yang sangat terstruktur dan mungkin saja akan mengurangi beban karyawan di perusahaan, dan tekanan lingkungan kerja dalam perusahaan dapat mempengaruhi seberapa besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Stres pekerjaan diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas pekerjaannya tidak dapat mereka penuhi, stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Stres dalam bekerja merupakan kasus yang sudah dianggap biasa dalam dunia bekerja, karena setiap pekerjaan dari bawah hingga tingkat manajemen atas pasti berpotensi munculnya stres kerja, baik karena dorongan internal maupun eksternal.

Kepuasan kerja dapat dinilai dari kinerja yang dilakukan seseorang, dapatnya pengakuan dari atasan maupun rekan kerja, memiliki hubungan yang baik, dapat kepercayaan dari atasan, memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir, memiliki visi dan misi sejalan dengan perusahaan, serta mendapatkan gaji dan bonus lain yang sesuai. Kepuasan juga bisa tercermin dari kedisiplinan, serta kenyamanan mereka untuk tidak berpindah ke tempat yang lain. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten.

Metodologi

Desain Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian dan data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, Teknik Pengumpulan Data yang digunakan yaitu, Library Research, Observasi, Kuesioner

Hasil Perkembangan Literatur Dan Tren Penelitian

Kompensasi merupakan suatu bagian dari reward atau penghargaan yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasannya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem sepektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya reward yang disediakan oleh organisasi Saputra (2017). Kompensasi sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2018). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dapat disimpulkan kompensasi yaitu pendapatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa uang atas pekerjaan selama sebulan Syach & Purnama (2023).

Berbagai studi menunjukkan karyawan yang percaya bahwa mereka dibayar relatif terlalu rendah dibanding yang diterima oleh orang lain atau yang seharusnya mereka terima maka dapat menjadi tidak puas. Ketidakpuasan tersebut dapat menyebabkan mereka mencari majikan baru, atau menjadi kurang produktif, atau menjadi sering tidak hadir. Sebagai gambaran, seorang polisi yang merasa bahwa dirinya mengeluarkan usaha lebih banyak pada kegiatan-kegiatan yang mengandung risiko lebih besar dibandingkan dengan yang dikeluarkan oleh petugas pemadam kebakaran pada suatu komunitas yang sama tetapi memperoleh tingkat pendapatan yang sama, maka dia akan menebus persepsi ketidakadilan tersebut dengan kemungkinan tindakan, yaitu: (1) dia mungkin akan mengurangi input/usahanya (misal, tidak bekerja keras); (2) atau mungkin dia berusaha meningkatkan pendapatannya (misal, melalui korupsi); atau (3) dia akan meninggalkan kondisi yang menyebabkan ketidakadilan (misal, keluar dari organisasi atau tidak mau bekerja sama dengan karyawan yang dinilai memperoleh penghasilan yang berlebihan).

Keadilan dibedakan dalam tiga jenis: keadilan internal, eksternal dan individual (Fisher, et. al., 1990). *Keadilan internal* mengacu pada hubungan antarjabatan/pekerjaan dalam suatu organisasi. Contoh, pada umumnya karyawan memiliki persepsi bahwa direktur perusahaan mendapat penghasilan lebih besar daripada wakil direktur. Wakil direktur memperoleh gaji lebih besar dibanding manajer pabrik dan seterusnya. Dalam keadilan internal ini diasumsikan bahwa, kompensasi berhubungan dengan level pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang dipersyaratkan untuk melaksanakan jabatan/pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, suatu hal yang wajar ketika seseorang yang berada pada suatu struktur jabatan yang tinggi dalam organisasi memperoleh penghasilan lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berada

pada level di bawahnya, karena mereka dituntut untuk memiliki pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang lebih tinggi. Dikatakan terdapat keadilan internal apabila perbedaan upah di antara jabatan di dalam organisasi dianggap *fair*. Karyawan, pada umumnya akan membuat perbandingan kompensasi dengan level jabatan yang lebih rendah, sama dan lebih tinggi. Hasil perbandingan tersebut akan mempengaruhi sikap umum karyawan, seperti kesediaan dipindah ke jabatan lain di dalam organisasi, kesediaan menerima promosi, kesediaan bekerja sama lintas jabatan dan komitmen terhadap organisasi.

Keadilan eksternal mengacu pada perbandingan antar jabatan/pekerjaan yang serupa/mirip pada organisasi yang berbeda. Fokusnya pada apakah karyawan pada organisasi lain tersebut diberi kompensasi yang sama untuk melakukan pekerjaan yang umumnya relatif sama. Hasil dari perbandingan ini akan mempengaruhi keputusan pelamar untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan organisasi, atau akan mempengaruhi sikap dan keputusan karyawan tentang apakah akan tetap bekerja dalam organisasi yang bersangkutan atau pindah ke tempat lain. *Keadilan individu* mengacu pada perbandingan di antara individu dalam jabatan/pekerjaan yang sama pada organisasi yang sama. Contoh, gaji untuk jabatan sekretaris pada satu perusahaan. Setelah mengadakan perbandingan baik secara internal maupun eksternal, ditentukan (misal) gaji untuk semua sekretaris dalam suatu perusahaan antara Rp12.000.000,- dan Rp16.000.000,- per bulan. Pada umumnya, yang menjadi masalah pada keadilan internal adalah menentukan tingkat upah masing-masing sekretaris. Apakah didasarkan pada senioritas atau pada kinerja. Kalau didasarkan pada senioritas, nilai apa saja yang menjadi dasar pertimbangan pada setiap penambahan tahun pengabdian. Sebaliknya, kalau didasarkan pada kinerja bagaimana mengukur kinerja sekretaris tersebut. Bagaimana menerjemahkan perbedaan kinerja ke dalam perbedaan kompensasi. Dengan demikian, persepsi keadilan karyawan merupakan pertimbangan penting baik dalam merancang maupun mengadministrasikan sistem penghargaan.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Tarwaka (2011). beban kerja ialah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang suatu kedudukan dalam waktu tertentu, kemudian pengukuran kerja didalamnya berarti suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis Lucky Meilasari et al. (2020). Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan Syach & Purnama (2023).

Terdapat 2 jenis beban kerja, yaitu beban kerja fisik dan mental.

1. Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik adalah jumlah pekerjaan yang memerlukan aktivitas atau tenaga fisik dari seorang karyawan. Contohnya seperti mengangkat, mendorong, dan memindahkan barang berat. Jenis bobot kerja yang satu ini akan sangat dipengaruhi oleh postur, usia, serta tenaga yang dimiliki oleh seorang karyawan.

2. Beban Kerja Mental

Sementara itu, beban kerja mental bisa dilihat dari seberapa besar seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya melalui proses berpikir, konsentrasi, menganalisis, mengambil keputusan kompleks, atau menangani situasi yang menuntut emosi dan perhatian yang tinggi. Stress kerja yaitu suatu perasaan tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan Bhasary (2020) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan Santoso & Rijanti (2022) Stres kerja sebagai reaksi seorang karyawan terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja yang bersifat merugikan Valendra et al. (2020).

Stres kerja merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Penyebab stres yang bersifat organisasi, salah satunya adalah struktur organisasi yang terbentuk melalui desain organisasi yang ada, misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antar karyawan, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung. Hal ini dalam desain organisasi yang juga dapat menyebabkan stres antara lain adalah level diferensiasi dalam perusahaan serta adanya sentralisasi yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Sedangkan faktor yang bersifat non-organisasi, yaitu faktor individual antara lain adalah tipe kepribadian karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan menyongkong atau tidak menyongkong yang dialami karyawan dalam bekerja Mangkunegara (2013), Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Rosmaini & Tanjung (2019). Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan Nurpratama & Yudianto (2022).

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu.

Topik Penelitian Utama

Beberapa topik utama dalam literatur ini mencakup :

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006). Sedangkan menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghazali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar.

Uji Multikoloneritas

Multikolinearitas yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. (Ghozali (2016).

Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan kondisi di mana varians dari kesalahan (error) dalam model regresi tidak konstan. Dalam analisis regresi, salah satu asumsi penting adalah bahwa error memiliki varians yang konstan (homoskedastisitas). Jika asumsi ini dilanggar, hasil estimasi model bisa jadi tidak akurat. Varians kesalahan adalah ukuran seberapa jauh nilai prediksi dari model berbeda dari nilai aktual. Ketika varians ini tidak konstan, beberapa observasi mungkin memiliki error yang lebih besar atau lebih kecil dibandingkan yang lain, yang menyebabkan heteroskedastisitas.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi dapat memberikan informasi yang lebih intuitif daripada [MAE](#) , [MAPE](#) , [MSE](#) , dan [RMSE](#) dalam evaluasi [analisis regresi](#) , karena MAE dapat dinyatakan sebagai persentase, sedangkan pengukuran yang terakhir memiliki rentang yang berubah-ubah. Koefisien determinasi juga terbukti lebih tangguh untuk kecocokan yang buruk dibandingkan dengan [SMAPE](#) pada kumpulan data uji tertentu.

Uji Linier berganda

Regresi linier berganda (MLR), yang juga dikenal sebagai regresi berganda, adalah teknik statistik yang menggunakan beberapa variabel penjelas untuk memprediksi hasil dari variabel respons. Tujuan MLR adalah untuk memodelkan [hubungan linier](#) antara variabel penjelas (independen) dan variabel respons (dependen). Intinya, regresi berganda adalah perluasan dari [regresi](#) kuadrat terkecil biasa (OLS) karena melibatkan lebih dari satu variabel penjelas. Fungsi yang memungkinkan analis atau ahli statistik membuat prediksi tentang satu variabel berdasarkan informasi yang diketahui tentang variabel lain. Regresi linier hanya dapat digunakan jika memiliki dua variabel kontinu—variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah parameter yang digunakan untuk menghitung variabel dependen atau hasil. Model regresi berganda meluas ke beberapa variabel penjelas.

Uji Parsial

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan [t tabel](#) atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F (lihat perhitungan [SPSS](#) pada Coefficient Regression Full Model/Enter). Atau bisa diganti dengan Uji metode Stepwise.

Uji Simultan

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan

mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016). Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05.

Diskusi

Interprestasi Temuan

Penelitian ini untuk memperkuat tentang berbagai variabel dalam suatu penelitian yang dapat memiliki potensi besar dalam memberikan prediksi dari hasil penemuan serta dapat lebih akurat khususnya untuk perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia. Adapun potensi temuan yang dapat dilihat seperti mencakup :

Uji Validitas

Uji validitas penulis menyebarkan kuesioner kepada 100 responden dengan 5 pernyataan untuk Kompensasi (X_1), 5 pernyataan untuk Beban Kerja (X_2), 5 pernyataan untuk Stress Kerja (X_3), dan 5 pernyataan untuk Kepuasan Kerja (Y). Dalam uji validitas dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel, jika r hitung $<$ r tabel dikatakan tidak valid pada nilai signifikan 5%. Adapun hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel (df = 100 – 2 = 98)	Keterangan
Kompensasi	Pernyataan 1	0,782	0,196	Valid
	Pernyataan 2	0,713	0,196	Valid
	Pernyataan 3	0,846	0,196	Valid
	Pernyataan 4	0,803	0,196	Valid
	Pernyataan 5	0,798	0,196	Valid
Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel (d f= 100 – 2 = 98)	Keterangan
Beban Kerja	Pernyataan 1	0,753	0,196	Valid
	Pernyataan 2	0,587	0,196	Valid
	Pernyataan 3	0,780	0,196	Valid
	Pernyataan 4	0,623	0,196	Valid
	Pernyataan 5	0,847	0,196	Valid
Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel (df = 100 – 2 = 98)	Keterangan
Stress Kerja	Pernyataan 1	0,704	0,196	Valid
	Pernyataan 2	0,758	0,196	Valid
	Pernyataan 3	0,612	0,196	Valid
	Pernyataan 4	0,758	0,196	Valid
	Pernyataan 5	0,706	0,196	Valid
Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel (df = 100 – 2 = 98)	Keterangan
	Pernyataan 1	0,719	0,196	Valid

Kepuasan Kerja	Pernyataan 2	0,581	0,196	Valid
	Pernyataan 3	0,707	0,196	Valid
	Pernyataan 4	0,833	0,196	Valid
	Pernyataan 5	0,747	0,196	Valid

Berdasarkan hasil tabel 1 dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka semua pernyataan pada variabel kompensasi, beban kerja, stress dan kepuasan kerja dikatakan valid.

Uji Realibitas

Uji realibitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Menurut Ghozali (2021) uji realibilitas dikatakan realible jika nilai cronbach alpha lebih dari 0,70. Hasil uji realibitas sebagai berikut :

Tabel 2 Uji Realibitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi (X ₁)	0,848	5
Beban Kerja (X ₂)	0,773	5
Stress Kerja (X ₃)	0,736	5
Kepuasan Kerja (Y)	0,756	5

Berdasarkan hasil tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,70 maka variabel kompensasi, beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja dikatakan realibel.

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan tabel Kolmogorov Smirnov jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Berikut uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov :

Tabel 3 Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompensasi	,080	100	,114	,979	100	,117
Beban Kerja	,081	100	,106	,986	100	,394
Stress Kerja	,070	100	,200*	,984	100	,261
Kepuasan Kerja	,072	100	,200*	,985	100	,335
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Berdasarkan hasil tabel 1.3 dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka variabel kompensasi, beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja berdistribusi normal.

Uji Multikoloneritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen atau variabel bebas pada model regresi. Apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolineritas. Hasil uji multikoloneritas sebagai berikut :

Tabel 4
Uji Multikoloneritas

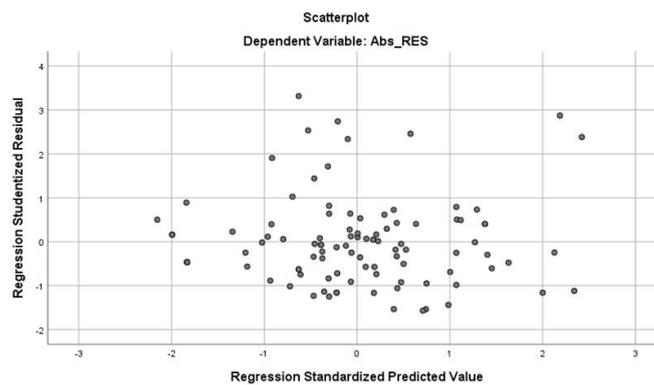
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,906	1,139		5,188	,000		
	Kompensasi	,294	,073	,385	4,016	,000	,417	2,398
	Beban Kerja	,171	,107	,182	1,591	,115	,292	3,426
	Stress Kerja	,278	,090	,312	3,072	,003	,371	2,692

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka variabel kompensasi, beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja tidak terjadi multikoloneritas.

Uji Heteroskedastisitas

Ada tidaknya heterokedastitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Heterokedastitas terjadi ketika ada pola tertentu, seperti gelombang yang melebar dan menyempit. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, maka tidak terjadi heterokedastitas. Berikut Uji heteroskedastisitas menggunakan glejser :



Gambar 1 Uji Hetroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik pada gambar tidak membentuk pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0, titiktitik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, yang artinya pada uji glejser tidak terjadinya heteroskesdastisitas.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kuat atau lemah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 5

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 ^a	,633	,621	1,710
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kompensasi, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Berdasarkan tabel 1.5 dari nilai R residu 0,796 berdasarkan interpretasi nilai r termasuk kedalam interval 0,6 sampai 0,8. Artinya hubungan Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Stress Kerja (X_3) kuat terhadap kepuasan kerja. Nilai adjusted R Square 0,621 dipersenkan menjadi 62,10% dalam koefisien determinasi masuk kedalam interval koefisien 60%-79,99% yang memiliki tingkat pengaruh kuat.

Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Berikut hasil uji regresi linear berganda :

Tabel 6 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,906	1,139		5,188	,000		
	Kompensasi	,294	,073	,385	4,016	,000	,417	2,398
	Beban Kerja	,171	,107	,182	1,591	,115	,292	3,426
	Stress Kerja	,278	,090	,312	3,072	,003	,371	2,692

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 1.6 dapat disimpulkan sebagai berikut :

Persamaan regresi : $Y = 5,906 + 0,294 X_1 + 0,171 X_2 + 0,278 X_3 + \varepsilon$

Nilai konstanta sebesar 5,906 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel kompensasi (X_1), beban kerja (X_2) dan stress kerja (X_3), nilai variabel kepuasan kerja (Y) adalah 5,906. Kompensasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,294. Hal ini akan memberikan peningkatan pada kepuasan kerja sebesar 0,294 dengan asumsi nilai variabel lain tetap. Beban Kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,171. Hal ini akan memberikan peningkatan pada kepuasan kerja sebesar 0,294 dengan asumsi nilai variabel lain tetap. Stress Kerja mempunyai koefisien sebesar 0,278. Hal ini akan memberikan peningkatan pada kepuasan kerja sebesar 0,294 dengan asumsi nilai variabel lain tetap.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, jika t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima, sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka hipotesis ditolak. Hasil uji t sebagai berikut :

Tabel 7 Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,906	1,139		5,188	,000		
	Kompensasi	,294	,073	,385	4,016	,000	,417	2,398
	Beban Kerja	,171	,107	,182	1,591	,115	,292	3,426
	Stress Kerja	,278	,090	,312	3,072	,003	,371	2,692

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 1.7 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) t_{hitung} kompensasi yaitu 4,016 sedangkan t_{tabel} menggunakan 0,05 dengan $df = n-k1 = 96$ yaitu sebesar 1,984. Hasil tersebut menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,016 > 1,984$) maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) t_{hitung} beban kerja yaitu 1,591 sedangkan t_{tabel} menggunakan 0,05 dengan $df = n-k1 = 96$ yaitu sebesar 1,984. Hasil tersebut menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,591 < 1,984$) maka hipotesis ditolak. Dapat disimpulkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh Stress Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) t_{hitung} stress kerja yaitu 3,072 sedangkan t_{tabel} menggunakan 0,05 dengan $df = nk-1 = 96$ yaitu sebesar 1,984. Hasil tersebut menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,072 > 1,984$) maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji f (Uji Simultan)

Uji f dilakukan dengan membandingkan f hitung dengan f tabel, jika f hitung lebih besar dari f tabel maka hipotesis diterima, sebaliknya jika f hitung lebih kecil dari f tabel maka hipotesis ditolak. Hasil uji f sebagai berikut :

Tabel 8 Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484,203	3	161,401	55,180	,000 ^b
	Residual	280,797	96	2,925		
	Total	765,000	99			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kompensasi, Beban Kerja						

Berdasarkan tabel 1.8 dapat diketahui bahwa variabel bebas (kompensasi, beban kerja, dan stress kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Hal ini dibuktikan dengan f hitung 55,180 lebih besar dari f tabel 2,70 maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Beban Kerja dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Rekomendasi Untuk Implementasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa, kompensasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten. Hasil uji t antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,016 dan t tabel 1,984. Maka t hitung lebih besar dari t tabel ($4,016 > 1,984$) yang berarti hipotesis diterima.

Kompensasi yang diberikan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten kepada pegawainya sudah baik, karena para responden banyak yang menjawab setuju pada kuesioner kompensasi, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa, beban kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten. Hasil uji t antara variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,591 dan t tabel 1,984. Maka t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,591 < 1,984$) yang berarti hipotesis ditolak. Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh dari beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini karena pegawai yang menjadi partisipan dalam penelitian berorientasi pada perjaanya. Artinya, meskipun banyaknya tugas yang dilakukan, tetapi gaji, bonus, tunjangan dan aspek lainnya baik-baik saja maka mereka tidak akan terpengaruh.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa, stress kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten. Hasil uji t antara variabel stress kerja terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,072 dan t tabel 1,984. Maka t hitung lebih besar dari t tabel ($3,072 > 1,984$) yang berarti hipotesis diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari stress kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini karena pegawai merasa tertekan dengan pekerjaan yang diberikan yang membuat pegawai stress, meskipun pegawai merasa stress terhadap pekerjaannya mereka dapat mengantisipasi dengan melakukan pekerjaan lebih baik dan adanya dukungan dari lingkungan sekitar menyebabkan pegawai tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya.

Pengaruh Kompensasi, Beban kerja, dan Stress kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Dapat dilihat dari uji f yang menunjukkan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan f hitungnya lebih besar dari f tabel ($55,180 > 2,70$). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Simpulan

Dalam penelitian terdapat empat pertanyaan penelitian, sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan : Kompensasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten. Beban kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten. Stress kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten. Kompensasi, beban kerja, dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten.

Saran

Berdasarkan seluruh rangkaian penelitian yang peneliti lakukan, peneliti menyadari bahwa masih adanya kekurangan dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, peneliti memberikan saran Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten harus meningkatkan pengelolaan manajemen di kantor dinas agar menjadi lebih baik. Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten perlu diberikan kebebasan dalam melakukan pekerjaannya masih dalam pengawasan. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Banten perlu meningkatkan jumlah nominal gaji supaya pegawai dapat menerima sesuai dengan harapan.

Batasan Penelitian

Studi ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan, Pertama penelitian ini sebgaiian berdasarkan pada penghitungan dengan menggunakan metode SPSS dengan keterbatasan dan kekurangan serta sumber peneitian yang berasal dari awawancara dan pengeisian questioner dimana sample dalam mengisi kuesioner dalam kodisi situasi dan waktu yang berbeda sehingga dapat terjadi kesalahan dalam proses pengumpulan sumber data yang dapat mempengaruhi tingkat signifikan seperti perasaan, motivasi suasana yang dapat berubah-ubah.

Referensi

- Asih, Yuli Gusti, Hardani Widhiastuti, Rusmalia Dewi, 2018. Stress Kerja. Semarang : Semarang University Press.
- Ajija, Shochrul Rohmatul, dkk. 2011. Cara Cerdas Menguasai Eviews. Jakarta : Salemba Empat.
- Dessler, Garry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Dessler, G. 2017. Human Resource Management.
- Ghozali, I. 2021. Partial Least Squares. Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPls 3.2.9 untuk penelitian empiris Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Juliandi A, Irfan, Manurung S. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis : Konsep dan Aplikasi. Medan: UMSU Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rusdiana, H.A, 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Arsad Press.

- Sadat, Aqmar Amazidat (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Belanja Online Di Masa Pandemi Pada Mahasiswa Ekonomi Pembangunan Angkatan 2019 Universitas Siliwangi. (Universitas Siliwangi). Diakses dari <http://repositori.unsil.ac.id/6183/>
- Sedarmayanti. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Refor asi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revi). PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Tarwaka. 2011. Beban Kerja. Solo: Harapan Press.
- Toban, Angelina Christin (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Interen Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Toraja Utara. (*Universitas Atma Jaya Yogyakarta*). Diakses dari <https://e-journal.uajy.ac.id/11998/>
- Wahjusaputri, Sinta, Anim Purwanto. 2020. Statistika Pendidikan : Teori dan Aplikasi. Yogyakarta : CV. Bintang Semesta Media.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.394>
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Lucky Meilasari, L. E., 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. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Novie, D., Arta, C., Tannady, H., Moridu, I., Aisyah, N., Saiful, Q., Jayanto, I., Jayapura, P. P., Nusantara, U. M., & Ratulangi, S. (2022). The Role Of Training Version Control And Work Stress On Employee Productivity In Digital Technology Companies In DKI Jakarta Peran Training Version Control Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Teknologi Digital Di DKI Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 2696–2704. <http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36–46. <https://doi.org/10.31943/investasi.v8i1.184>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sulistiyowati, L. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X (Dealer Mitsubishi) Di Kota Cirebon. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1(2), 11–31. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Susanti, R. (2022). Analisis Beban Kerja Pegawainya Pada Puskesmas Di Kota Xyz. *Stp Mataram E-Journal*, 3(8.5.2017), 2003–2005. <https://stp-mataram.ejournal.id/JIP/article/download/1987/1539/>
- Syach, A. R., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(05), 76–81. <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.938>
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>