

Pengaruh Kepuasan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara

Novinka Ramadona, Meriyati, Fadilla

Sekolah Tinggi Ekonomi Dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri

Email: novinkaromadonaq@gmail.com, meri@stebisigm.ac.id,

dilla@stebisigm.ac.id

Abstract

This study discusses the effect of job satisfaction and workload on employee performance at PT Buma Cima. This study wants to see whether there is an effect of satisfaction on employee performance, whether there is an effect of workload on employee performance, and whether there is a simultaneous effect between satisfaction, workload and employee performance at PT. Buma Cima Nusantara. The method used in this research is Quantitative Sampling technique using a questionnaire with a total of 90 respondents who are employees of PT Buma Cima Nusantara. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and workload on the performance of employees at PT. Buma Cima Nusantara partially and simultaneously. The result of this research is that job satisfaction has a significant negative effect on employee performance, the sig value is $0.446 > 0.05$ and the t count is $0.765 < t$ table 1.663 so it can be concluded that H_0 is accepted and H_a is rejected. workload has a significant positive effect on employee performance sig of $0.000 < 0.05$ and the value of t count $3.839 > t$ table 1.663 so it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. Simultaneously it is equal to $0.001 < 0.05$ and the calculated F value is $7.737 > F$ table 2.117 so that it can be concluded that H_3 is accepted.

Keywords: *Company, Human Resources, Job Satisfaction, Workload And Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Kepuasan kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Buma Cima. Penelitian ini ingin melihat apakah ada pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan, apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, serta apakah ada pengaruh yang simultan antara kepuasan, beban kerja dan kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kuantitatif Teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner dengan jumlah 90 Responden yang merupakan Karyawan PT Buma Cima Nusantara. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara secara parsial dan simultan. Hasil

penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan nilai sig adalah sebesar $0,446 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,765 < t$ tabel $1,663$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak . beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan Nilai t hitung $3,839 > t$ tabel $1,663$ sehingga dapat disimpulkan Bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara simultan adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $7,737 > F$ tabel $2,117$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima.

Kata Kunci: *Perusahaan, Sumber Daya Manusia, Kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan*

Pendahuluan

Dalam menjalankan dunia bisnis perusahaan membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang penting dalam mengelola perusahaan harus terus disempurnakan bagi perusahaan yang ingin terus berkembang dalam usahanya serta tujuannya. (Rahayu, 2020) Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat dibelakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam suatu perusahaan kinerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja dan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukann aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. (Tjibrata et al., 2017)

PT. Buma Cima Nusantara unit Cinta Manis merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor perkebunan Indonesia yang memiliki kantor di Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan. Perusahaan ini bergerak dibidang usaha Agrobisnis perkebunan dengan komditas tebu sekaligus pabrik produksi gula. Selain itu perusahaan ini juga yang merupakan produksi dan penyaluran gula yang cukup besar yakni mencakup wilayah bagian Sumatera Selatan. Visi perusahaan menjadi Perusahaan Agrobisnis dan Argoindustri yang Tangguh dan berkarakter global. PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis memiliki tujuan ikut serta mengembangkan perkebunan tebu dan mempercepat pertumbuhan ekonomi.

Marwansyah (2012:269) juga mengemukakan bahwa kinerja salah satunya dipengaruhi oleh beban kerja (tanggung Jawab), yaitu “ Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.”berdasarkan teori tersebut, untuk mencapai tingkat kinerja secara optimal, tentu diperlukan analisis beban kerja yang diberikan kepada karyawan

Landasan teori

1. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Rasio, Rasa, karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya Suatu organisasi pemerintah maupun swasta, dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari pasti mempunyai tujuan-tujuan yang telah direncanakan sebelumnya, baik dalam jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang.

2. Kepuasan

Kepuasan (*satisfaction*) berasal dari Bahasa lain yaitu satis yang berarti *enough* atau cukup dan *facio* yang berarti *to do* atau melakukan, sehingga kepuasan dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan sesuatu atau membuat sesuatu memadai. Sebuah kepuasan juga bisa didefinisikan sebagai persepsi terhadap sesuatu yang telah memenuhi harapannya. Oleh karena itu, Seseorang tidak akan merasa puas apabila mempunyai persepsi bahwa harapannya belum terpenuhi. Akan merasa puas jika persepsi nya sama atau lebih besar yang diharapkan.

Tingkat kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yang akhirnya akan berpengaruh pada eektivitas organisasi. kepuasan kerja pegawai juga tidak cukup diberi insentif saja, tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton, dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

Kepuasan atau ketidakpuasan kerja muncul karena individu memiliki kemampuan dan kebutuhan. Kebutuhan dalam hal ini tentu saja tidak hanya dalam bentuk materi (gaji dan upah) akan tetapi juga termasuk non materi seperti karir, prestasi, jabatan, kesempatan pengembangan, sosial, dan spiritual. Kebutuhan materi maupun non materi tersebut dipenuhi dengan cara bekerja, menggunakan kemampuan sehingga memberikan manfaat bagi individu dan organisasi. pada saat

bekerja, maka saat itulah individu mulai mempunyai harapan-harapan bahwa kebutuhan akan dipenuhi di tempat kerja. Ketidakpuasan muncul ketika ada kesenjangan antara harapan individu terhadap organisasi terhadap kebutuhan yang diterimanya setelah bekerja dalam organisasi.

3. Beban Kerja

Beban kerja yang diterima pekerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan ketrampilannya. Jenis pekerjaan yang membutuhkan tenaga menggunakan otot disebut kerja fisik dan yang membutuhkan pemikiran disebut kerja mental. Berdasarkan pembagian jenis kerja tersebut beban kerja secara garis besar dibedakan beban kerja fisik dan mental.

Beban kerja didefinisikan sebagai perangkat tuntutan tugas, sebagai upaya dan kegiatan atau prestasi (Gowron, 2000). Seperangkat tuntutan tugas (beban kerja) merupakan tujuan yang ingin dicapai, waktu yang tersedia untuk melakukan tugas dan tingkat tugas yang harus diselesaikan. Pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban dimaksud dengan fisik, mental atau sosial (Suma'mur, 1996). Beban yang diterima tenaga berdasarkan waktu yang tersedia, tidak dapat melebihi 100% kemampuannya .

4. Kinerja Karyawan

Menurut Ainsworth, Smith dan Millership bahwa kinerja berarti suatu hasil akhir. Kinerja adalah titik akhir orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan Bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk yang kasat mata atau jasa yang kurang terlihat langsung. Sejauh interaksi ini memberikan hasil dalam tingkat dan mutu yang dikehendaki, pada level biaya yang disepakati, kinerja akan dinilai memuaskan, baik, atau mungkin luar biasa. Sebaliknya, apabila hasil itu mengecewakan, apapun alasannya, kinerja akan dinilai buruk atau merosot.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, antara lain motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan, sedangkan faktor kemampuan dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Baik faktor kemampuan maupun lingkungan kerja keberadaannya sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sehingga untuk meningkatkan kinerja harus dimulai dengan bagaimana membangun meningkatkan motivasi kerjanya.

Metode Penelitian

Menurut Creswell (2009) metode penelitian Deskriptif kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel biasanya diukur dengan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik seperti halnya para peneliti kualitatif, siapa pun yang terlibat dalam penelitian kuantitatif juga perlu memiliki asumsi-asumsi untuk menguji teori secara deduktif, mencegah munculnya bias-bias mengontrol penjelasan-penjelasan alternatif, dan mampu menggeneralisasikan dan menerapkan Kembali penemuan-penemuannya.

Hasil penelitian

1. Uji Instrumen atau Uji Kualitas Data

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Variabel	Statements item	R	Korelasi Sig	Status	Cronbach Alpha	Koefisien Status
Kepuasan Kerja	X1	0,538	0,000	Valid	0,762	Reliabel
	X2	0,855	0,000	Valid		
	X3	0,847	0,000	Valid		
	X4	0,642	0,000	Valid		
	X5	0,661	0,000	Valid		
Beban Kerja	X1	0,516	0,000	Valid	0,571	Reliabel
	X2	0,814	0,000	Valid		
	X3	0,658	0,000	Valid		
	X4	0,624	0,000	Valid		
	X5	0,366	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan	X1	0,736	0,000	Valid	0,622	Reliabel
	X2	0,507	0,000	Valid		
	X3	0,852	0,000	Valid		
	X4	0,716	0,000	Valid		
	X5	0,305	0,000	Valid		

Sumber : Hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 1, Dapat Diketahui bahwa dari 3 Variabel dengan masing-masing memiliki 5 pernyataan, semua data yang peneliti dapatkan bersifat valid dan reliabel karena r-hitung > r-tabel dengan tingkat Signifikasi dibawah 0,05 dan nilai Cronbach Alpha yang lebih dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,54908037
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,062
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,089 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa diperoleh Asymp sig. sebesar $0,89 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner terdistribusi secara Normal

b. Uji Multikolinearitas

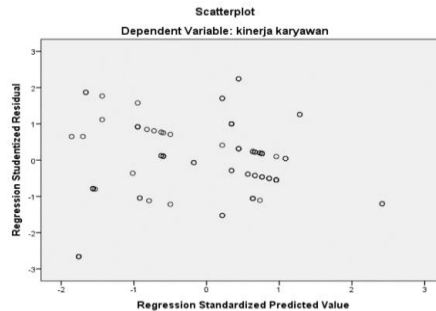
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,887	2,215		6,270	,000		
	kepuasan kerja	,064	,083	,076	,765	,446	,999	1,001
	beban kerja	,275	,072	,379	3,839	,000	,999	1,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh nilai **tolerance**, jika nilai tolerance lebih besar dari $>0,10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Hasil penelitian menunjukkan bahwa model regresi pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga uji heteroskedastisitas ini terpenuhi karena titik data tidak menggumpal hanya diatas atau dibawah saja.

d. Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * kepuasan kerja	Between Groups	(Combined)	54,096	8	6,762	2,774	,009
		Linearity	1,803	1	1,803	,739	,392
		Deviation from Linearity	52,293	7	7,470	3,064	,007
Within Groups			197,459	81	2,438		
Total			251,556	89			

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai F-hitung 0,3064 < Tabel 0,2125 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara kepuasan kerja, beban kerja dengan kinerja karyawan.

3. Uji Agresi Linear Berganda

a. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13,887	2,215		6,270	,000
	kepuasan kerja	,064	,083	,076	,765	,446
	beban kerja	,275	,072	,379	3,839	,000

1. Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,446 > 0,05 dan nilai t hitung 0,765 < t tabel 1,663 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 dan Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan Nilai t hitung 3,839 > t tabel 1,663 sehingga dapat disimpulkan Bahwa Ho ditolak dan Ha diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan

b. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	37,987	2	18,993	7,737	,001b
Residual	213,569	87	2,455		
Total	251,556	89			

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai

F hitung $7,737 > F$ tabel $2,117$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y .

4. Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini berarti hipotesis pertama ditolak. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan R Square $0,151$ atau $15,1\%$ dan $84,9\%$ dipengaruhi variabel lain. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja dan beban kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Pembahasan

1. Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara. Ditunjukkan perhitungan regresi linier diperoleh tingkat signifikan adalah sebesar $0,446 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,765 < t$ tabel $1,663$. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan R Square $0,007$ atau $0,7\%$. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hipotesis pertama diterima. Nilai koefisien regresi negative menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun.

Penelitian ini menolak hasil penelitian oleh Aan kanivia (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada batik trusmi. Sedangkan penelitian ini kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Buma Cima Nusantara.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Buma Cima Nusantara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel Beban Kerja memiliki tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan Nilai t hitung $3,839 > t$ tabel $1,663$ sehingga dapat disimpulkan Bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan. Kontribusi pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan R Square $0,145$ atau $14,5\%$ dan $85,5\%$ dipengaruhi variabel lain. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel Beban kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini berarti hipotesis pertama ditolak.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui nilai signifikan untuk pengaruh kepuasan kerja dan Beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $7,737 > F$ tabel $2,117$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepuasan dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan R Square $0,151$ atau $15,1\%$ dan $84,9\%$ dipengaruhi variabel lain. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja dan beban kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Selesainya pekerjaan akan memberikan rasa senang atau puas terhadap pekerjaan yang pegawai lakukan apalagi jika PT. Buma Cima Nusantara memberikan kesempatan untuk promosi jabatan, pelatihan, dan gaji karena senioritas bukan menjadi alasan mutlak untuk seorang karyawan mendapatkan kesempatan promosi akan merasa diberikan apresiasi atas kerja kerasnya terhadap perusahaan. Karyawan juga akan merasa senang karena merasa dihargai oleh perusahaan.

Beban kerja baik fisik maupun mental yang diberikan perusahaan yang berlebihan dapat mengakibatkan stress kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah beban kerja lebih dari satu atau lebih maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan jika beban kerja yang terlalu sedikit akan membuat para pekerja merasa bosan serta monoton.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Buma Cima Nusantara yang telah di uraikan pada Bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini dengan dibantu oleh program SPSS maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan sebagai berikut :

1. Secara Parsial kepuasan terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat signifikan adalah sebesar $0,446 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,765 < t$ tabel $1,663$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan

2. Secara Parsial Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan Nilai t hitung $3,839 > t$ tabel 1,663 sehingga dapat disimpulkan Bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan
3. Secara simultan memiliki signifikan untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $7,737 > F$ tabel 2,117 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y . Secara Simultan kepuasan dan beban kerja karyawan Terhadap kinerja Karyawan

Daftar Pustaka

- Adhari Lendy Zelviean. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Lestari Ayu (ed.)). Cv. Qiara Media. https://books.google.co.id/books/about/Optimalisasi_Kinerja_Karyawan_Menggunaka.html?id=eZZCEAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gb_mobile_entity&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&gb_oemv=1&gl=ID&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Adhi Kusumastuti, M. K. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif* (cetakan pe). grup penerbitan Cv Budi Utama.
- Damayanti, L. D., Suwena, K. R., & Haris, I. A. (2019). Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat (Ikm) Kantor Kecamatan Sawan Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 21. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v11i1.20048>
- Data olah, SPSS, 6 juli 2023
- Dicky Zulkarnain Rona Gah, A. H. S. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 123–136. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/1310>
- Dokumen Arsipan, PT. Buma Cima Nusantara, 22 Maret 2023
- Hidayati, S. N. A., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Produksi PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(3), 84–93. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/40847>
- Muharram, M. N., Mintawati, H., & Ph, D. (n.d.). *Pelatihan Dan Pengelolaan*

Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan UMKM Di Jampang Surade Sukabumi.

Nogi Hassel. (2018). *Manajemen Publik* (Hardiwati Yovita (ed.)). PT. Grasindo, anggota Ikapi.

Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
<https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>

Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). The Influence Of Workload And Workplace Of The Perfomance Of An Employee Of PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrata>

