

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v16i1.562>  
<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/562>

## PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TRHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG UTAMA

### KOTA BALIKPAPAN

Tamzil Yusuf<sup>1</sup>, Muhammad Farhandy Ramadhan<sup>2</sup>, Nadi Hernadi Moorcy<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen Universitas Balikpapan

<sup>1</sup> [tamzilyusuf@uniba-bpn.ac.id](mailto:tamzilyusuf@uniba-bpn.ac.id),

<sup>2</sup> [farhandyramadhan2018@gmail.com](mailto:farhandyramadhan2018@gmail.com),

<sup>3</sup> [nadi.moorcy@uniba-bpn.ac.id](mailto:nadi.moorcy@uniba-bpn.ac.id)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Balikpapan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Balikpapan, dengan responden 141 orang, metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner dengan menggunakan *Google Form*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan melakukan uji instrument, uji asumsi klasik dan uji hipotesis secara parsial (uji-t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Balikpapan.

**Kata kunci:** Beban Kerja; Motivasi; disiplin Kerja; Kepuasan Kerja

### ABSTRACT

*The Purpose of this study was to determine the effect of workload, motivation and work discipline on employee job satisfaction at PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Balikpapan Main Branch. This research was conducted at PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Main Branch of Balikpapan City, with 141 respondents, this research method used quantitative methods. Data collection by means of observation and distribution of questionnaires using the Google Form. The data analysis technique used is multiple linear analysis by conducting instrument test, classical assumption test and partial hypothesis testing (t-test). The results showed that the variables of workload, motivation and work discipline had a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Main Branch of Balikpapan City.*

**Keywords:** *Workload; Motivation; Work Discipline; Job Satisfaction.*

### PENDAHULUAN

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) ini sangat mengedepankan kualitas pelayanan, kualitas pelayanan yang baik dihasilkan dari sumber daya manusia yang baik. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi performa dari karyawan, hal ini dikarenakan jika karyawan merasa puas dan cukup maka karyawan akan memiliki rasa semangat bekerja dan memberikan

performa yang maksimal bagi perusahaan (Maya & Rodiahul., 2022).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ada upaya optimal untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan segenap kemampuan yang dimiliki. Hal ini lebih lanjut akan menunjang peningkatan produktivitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Kepuasan kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yakni beban kerja (Wijaya, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. (Talo et al., 2020) menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Perusahaan harus mampu menganalisis serta menentukan beban kerja sesuai dengan kapasitas karyawannya, sehingga karyawan tidak menerima beban kerja yang terlalu berat. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*overcapacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*undercapacity*). Hal ini didukung oleh penelitian Malino et al., (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Hermingsih & Purwanti (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain beban kerja, motivasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Nursyirwan (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian Andari & Nafiudin (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Cahyoseputro et al., (2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain beban kerja dan motivasi, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Azhar et al., (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan pada akhirnya terwujud organisasi atau perusahaan dan karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Fariz & Adiwaty, (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Putri & Kustini (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dengan cara wawancara beberapa karyawan dari beberapa divisi pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Balikpapan terdapat permasalahan yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pertama tingginya beban kerja yang dirasakan karyawan contohnya pada kurir, ketika frekuensi pengiriman meningkat seperti pada saat lebaran atau akhir tahun maka beban kerja yang didapat juga meningkat yaitu jumlah paket yang ada dengan jumlah kurir tidak seimbang contohnya seperti *jobdesk* pada kurir yang seharusnya hanya mengambil paket menjadi kurir yang mengantar paket juga sehingga membuat pengantaran/pengambilan paket menjadi terhambat dan melebihi batas waktu yang kemudian hal ini menjadi pengaruh terhadap karyawan pada divisi lain seperti gudang dan operasional yang *jobdesknya* memastikan/memantau bahwa barang tiba sesuai estimasi namun kemudian membuat status

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v16i1.562>  
<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/562>

barang menjadi tertunda atau terhambat mengakibatkan menumpuknya barang-barang yang tertunda yang kemudian menjadi tanggung jawabnya, selanjutnya hal ini kembali menjadi pengaruh bagi divisi lain seperti bagian customer service yang jobdesknya berkomunikasi dengan customer meliputi informasi layanan, informasi produk dan komplain dengan kejadian tersebut mendapat komplain yang skalanya lebih besar daripada biasanya dari beberapa customer terkait status barang yang tidak jelas atau belum diterima. Perusahaan perlu menjaga dan memastikan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendukung berkembangnya perusahaan dalam persaingan antar perusahaan kompetitor yaitu perusahaan pada bidang jasa logistik dan pengiriman barang. Adanya persaingan antar dengan perusahaan kompetitor ini membuat perusahaan perlu melakukan banyak strategi.

Perusahaan perlu mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan secara kolektif dapat memiliki dampak positif bagi citra perusahaan. Hal ini disebabkan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung lebih mempromosikan perusahaan dan merekomendasikannya kepada orang lain (Khaq, 2021).

## KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018, p. 73).

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial (Mahawati, 2021, p. 4).

### **Motivasi**

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018, p. 23).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati segala peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi,

kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela, 2016, p. 335).

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena pada penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 141 karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Balikpapan. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y), Beban Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ). Untuk menjawab tujuan pada penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, peneliti menggunakan uji t dengan menggunakan alfa 5%.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden pada penelitian ini dilihat berdasarkan jenis kelamin yang didominasi laki-laki, usia responden didominasi 20-30 tahun, pendidikan terakhir didominasi responden tingkat SMA/Sederajat, dan masa kerja responden didominasi selama 1-5 tahun. Langkah awal yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tujuan yang telah ditetapkan adalah melakukan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

### Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari indikator masing-masing untuk variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) Kepuasan Kerja nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid, karena masing-masing item indikator memiliki nilai *person correlation positif* dan lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,361.

**Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Validitas**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0,933	0,361	Valid
	Y1.2	0,913		Valid
	Y1.3	0,961		Valid
	Y1.4	0,709		Valid
	Y1.5	0,810		Valid
Beban Kerja ( $X_1$ )	X1.1	0,944	0,361	Valid
	X1.2	0,943		Valid
	X1.3	0,948		Valid
	X1.4	0,673		Valid
	X1.5	0,799		Valid

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v16i1.562>

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/562>

	X1.6	0,943		Valid
	X2.1	0,904		Valid
Motivasi (X <sub>2</sub> )	X2.2	0,880	0,361	Valid
	X2.3	0,897		Valid
	X2.4	0,772		Valid
	X2.5	0,772		Valid
	X3.1	0,807		0,361
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	X3.2	0,815	Valid	
	X3.3	0,799	Valid	
	X3.4	0,678	Valid	
	X3.5	0,807	Valid	

Sumber : Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan pada Tabel 2. dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >  $r_{tabel}$  artinya semua variabel dinyatakan reliabilitas.

**Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Nilai Kritis	Hasil
Kepuasan Kerja (Y)	0,914	0,70	Reliabel
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	0,938	0,70	Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,901	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,833	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Apabila dalam suatu persamaan regresi terdapat gejala multikolinearitas, maka akan menyebabkan ketidakpastian estimasi, sehingga kesimpulan yang diambil tidak tepat. Model regresi yang dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Hasil pengujian asumsi multikolinearitas untuk variabel penelitian ini dapat dilihat berdasarkan nilai VIF dan nilai *tolerance* sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Bebas	Tolerance > 0,10	VIF < 10	Keterangan
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	0,287	3,488	Tidak terjadi Multikolonieritas
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,402	2,485	
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,430	2,326	

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah Suatu variabel dapat dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, sehingga dari penjelasan diatas tersebut dapat dipastikan ketiga variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v16i1.562>  
<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/562>

Berdasarkan analisis data dengan bantuan SPSS 25.0 diketahui Uji Heterokedastisitas melalui Uji Glesjer adalah sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 4, bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan menunjukkan masing-masing variabel bebas yaitu beban kerja, motivasi dan disiplin kerja dilihat dari nilai signifikansi yaitu variabel beban kerja ( $X_1$ ) (0,189), variabel motivasi ( $X_2$ ) (0,437) dan variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) (0,193). Sehingga dari data diatas dapat dipastikan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel Bebas	Sig.	Standar	Keterangan
Beban Kerja ( $X_1$ )	0,189	>0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi ( $X_2$ )	0,437	>0,05	
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,193	>0,05	

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

### Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

Berdasarkan tabel 9 hasil analisis menunjukkan nilai (DW) sebesar 2,260. Apabila nilai DW diantara  $1,768 (DU) \leq 2,260 (DW) \leq 2,231 (4-DU)$ , maka dapat dipastikan tidak terjadi autokorelasi.

**Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi**

dW	dL	dU	4-dL	4-dU	Keterangan
2,260	1,681	1,768	2,318	2,231	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda yang tersaji pada tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa nilai  $Y = 0,023 + 0,848X_1 + 0,045X_2 + 0,102X_3$ . Nilai hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,980 atau 98,0% dan korelasi berganda (R) sebesar 0,990.

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Sig
Konstan	0,023	0,702
Beban Kerja	0,848	0,000
Motivasi	0,045	0,024
Disiplin Kerja	0,102	0,000

R = 0,990  
R Square = 0,980

---

*Adjust R Square* ( $R^2$ ) = 0,980

*Durbin Watson* = 2,265

---

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

### Uji Hipotesis

Pengujian secara parsial (uji t) untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu Beban Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y), dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Spss Untuk Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)**

Variabel Bebas	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig	Hasil
Beban Kerja ( $X_1$ )	39,599		0,000	Signifikan
Motivasi ( $X_2$ )	2,128	1,976	0,035	Signifikan
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	5,483		0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Uji hipotesis (uji t) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan untuk mengetahui berapa besar pengaruhnya. Taraf signifikansi pada penelitian ini adalah  $\alpha = 0,05$ , dengan  $n = 141$  yang dapat ditentukan  $t_{tabel} = 1,976$ . Berikut hasil pengujian signifikansi parsial :

Variabel beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT JNE Cabang Utama Kota Balikpapan. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan bahwa diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $39,289 > 1,976$  t-tabel, artinya beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT JNE Cabang Utama Kota Balikpapan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuananda & Indriati (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT JNE Cabang Utama Kota Balikpapan. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan bahwa diperoleh nilai sig  $0,024 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $2,283 > 1,976$  t-tabel, artinya motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT JNE Cabang Utama Kota Balikpapan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andari & Nafiudin (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT JNE Cabang Utama Kota Balikpapan. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan bahwa diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $5,432 > 1,976$  t-tabel, artinya motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT JNE Cabang Utama Kota Balikpapan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh R. Putri et al. (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut; Beban Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v16i1.562>  
<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/562>

Karyawan Pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Balikpapan. Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Balikpapan. Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Balikpapan.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, maka diberikan saran sebagai berikut : perusahaan diharapkan memperhatikan beban kerja karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dikarenakan beban kerja juga dapat berpengaruh negatif, tidak hanya berpengaruh positif saja, dikhawatirkan jika beban kerja tidak diperhatikan dengan baik maka hal itu akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, perusahaan diharapkan memperhatikan motivasi karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dikarenakan motivasi yang berkaitan dengan interaksi sosial menjadi persoalan yang cukup serius, makadari itu perusahaan perlu memperhatikan motivasi karyawan, dan perusahaan diharapkan memperhatikan disiplin kerja karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu melakukan pendekatan kepada karyawannya agar karyawan merasa peduli terhadap pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Djanurkoening (ed.); 1st ed.). Zanafa Publishing.
- Andari, & Nafiudin. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Penilaian Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Surya Indah Persada Indonesia Di Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 60–74.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.” *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Cahyoseputro, W., Juliawati, L. T., & Rokhaminawanti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Intercontinental Midplaza Jakarta. *Sebatik*, 25(2), 537–544. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v25i2.1468>
- Fariz, D., & Adiwaty, M. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Gresik. *Revitalisasi*, 10(2), 225. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v10i2.1913>
- 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. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Khaq, S. I. (2021). *Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Cabang Utama Surabaya*.
- Mahawati, E. dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (R. Watrianthos (ed.)).
- Malino, D. S. D., Radja, J., & Sjahrudin, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pos. *Niagawan*, 9(2), 96–101.

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v16i1.562>

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/562>

- Maya & Rodiahul., A. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. JNE Cabang Medan*. 4(2), 82–96.
- Nursyirwan, V. I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan PT Bank X Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Madani*, 2(1), 87–100.
- Parimita, W., Wahda, L. A. A., & Handaru, A. W. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Bekasi. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 6(1), 326–350. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.006.1.01>
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Putri, R., Zulfadil, & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 56–68.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Suryani & Damayanti (ed.); 1st ed.). PT Bumi Aksara.
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(3), 73–91.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Mxone Di Kota Malang. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 4(1), 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Kinerja*, 19(2), 205–214. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.11170>