

Beban Kerja, Dukungan Sosial, dan Kepuasan Kerja: Analisis Moderasi di Sektor Otomotif Indonesia

Workload, Social Support, and Job Satisfaction: A Moderation Analysis in the Indonesian Automotive Sector

Anak Agung Gde Alit Wiradyatmika ^{1*}

¹ Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia

* Corresponding Author: agungwiradyatmika@undiknas.ac.id

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted 16th December 2024

Revised 10th March 2025

Accepted 20th March 2025

Available online 30th April 2025

Kata Kunci:

*Beban Kerja; Dukungan Sosial;
Kepuasan Kerja; Otomotif Indonesia*

Keywords:

*Workload; Social Support; Job
Satisfaction; Indonesian Automotive*

DOI:

<https://doi.org/10.61938/fm.v23i1.611>

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ambassador Splas, dealer motor Kawasaki di Indonesia, dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi moderasi (MRA) pada 35 responden, hasil menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = -0,469$, $p < 0,05$), sementara dukungan sosial memperkuat hubungan tersebut ($\beta_{\text{interaksi}} = 0,057$, $p < 0,05$). Temuan menegaskan pentingnya dukungan sosial berbasis teknologi dan insentif kolaboratif dalam konteks industri otomotif yang berorientasi target. Implikasi praktis mencakup pengembangan sistem mentoring digital dan revisi kebijakan insentif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

ABSTRACT

This study analyzes the effect of workload on employee job satisfaction at PT Ambassador Splas, a Kawasaki motorcycle dealer in Indonesia, with social support as a moderating variable. Using a quantitative approach and moderated regression analysis (MRA) on 35 respondents, results show that workload has a significant negative effect on job satisfaction ($\beta = -0.469$, $p < 0.05$), while social support strengthens the relationship ($\beta_{\text{interaction}} = 0.057$, $p < 0.05$). The findings confirm the importance of technology-based social support and collaborative incentives in the context of the target-oriented automotive industry. Practical implications include the development of digital mentoring systems and revision of incentive policies to improve employee well-being.

* How to cite:

Wiradyatmika, A. A. G. A. . (2025). Beban Kerja, Dukungan Sosial, dan Kepuasan Kerja: Analisis Moderasi di Sektor Otomotif Indonesia. Forum Manajemen, 23(1), 1–13. <https://doi.org/10.61938/fm.v23i1.611>

1. PENDAHULUAN

Industri otomotif, terutama sektor penjualan motor, merupakan salah satu sektor yang sangat kompetitif dan dinamis. Perusahaan penjual motor, seperti Kawazaki, menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan kinerja karyawan di tengah tekanan beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang berlebihan sering menyebabkan karyawan merasa stres, kehilangan motivasi, dan menurunnya tingkat kepuasan kerja (Nabella, 2023). Riset menunjukkan bahwa beban kerja berlebih yang mengakibatkan stres dapat menciptakan ketegangan emosional yang menghambat kinerja individu dan berujung pada kelelahan fisik serta mental (Sarwoko & Novitry, 2022; Sumayku et al., 2023). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik (Tanjung & Turangan, 2022; Wulandari & Bagia, 2021; Nisa & Yunianto, 2023). Motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak yang mendorong produktivitas dan keterlibatan individu dalam pekerjaan (Febriyanti et al., 2022).

Beban kerja adalah tekanan yang dirasakan oleh karyawan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan, waktu, atau sumber daya yang tersedia. Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja diambil dari beberapa sumber adalah Volume Pekerjaan (Dalena, 2020); Kompleksitas Tugas (Rosdianti, 2024); Waktu Penyelesaian (Indriani, 2023); Dukungan dan Sumber Daya (Kabdiyono, 2024).

Beban kerja yang berlebihan dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa terbebani dengan tugas yang terlalu banyak atau kompleks, hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan individu dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan.

Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan, tidak hanya pada kinerja individu tetapi juga pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan loyalitas lebih tinggi, produktivitas yang meningkat, dan tingkat *turnover* yang lebih rendah. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan kualitas pelayanan, yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana beban kerja dan dukungan sosial memengaruhi kepuasan kerja guna menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, berdampak negatif pada kepuasan kerja dan produktivitas (Cayupe, 2023; Bagis, 2023). Lebih lanjut hasil riset terdahulu juga memaparkan beban kerja yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan (Chen et al., 2022).

Beban kerja yang berlebihan sering kali menjadi penyebab utama ketidakpuasan kerja di berbagai sektor. Dalam konteks pendidikan, misalnya, beban kerja tinggi di kalangan guru terbukti mengurangi kepuasan kerja (Jasiński et al., 2021; Osifila & Abimbola, 2020). Hal yang

sama berlaku di sektor kesehatan, di mana tenaga medis dengan beban kerja tinggi melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan rekan-rekan mereka yang memiliki beban kerja lebih ringan ([Chen *et al.*, 2022](#)). Temuan ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja, yang perlu diteliti lebih lanjut dalam konteks perusahaan otomotif seperti PT. Ambassador Splas.

Dukungan sosial juga berperan penting dalam memediasi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja ([Hussain & Saif, 2019](#); [Hutabarat *et al.*, 2022](#)).

Meski hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja telah banyak diteliti (e.g., [Priandari & Adnyani, 2023](#) di sektor pendidikan; [Syahputra *et al.*, 2022](#); [Rini & Aswin, 2021](#) di pertambangan), konteks spesifik dealer otomotif di negara berkembang seperti Indonesia jarang dieksplorasi.

Meski banyak penelitian telah dilakukan, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman tentang bagaimana dukungan sosial dapat secara spesifik mempengaruhi hubungan ini di industri otomotif. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi peran dukungan sosial sebagai *buffer* terhadap dampak negatif dari beban kerja yang tinggi di PT. Ambassador Splas.

Meski demikian, sebagian besar studi tersebut mengabaikan peran budaya kerja lokal dan intensitas target penjualan yang menjadi ciri khas industri otomotif Indonesia. Misalnya, dealer seperti Kawasaki di Indonesia sering kali menerapkan target harian yang ketat, tetapi minim penelitian yang mengkaji bagaimana tekanan ini diimbangi oleh dukungan sosial dari manajemen.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal di tengah persaingan industri otomotif yang semakin ketat. Dengan standar tinggi yang dimiliki Kawasaki sebagai perusahaan global, beban kerja yang dialami karyawan sering kali menjadi tantangan tersendiri. Dalam kondisi ini, penting bagi perusahaan untuk menyediakan dukungan sosial yang memadai agar karyawan tetap termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan keberlanjutan perusahaan.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Ambassador Splas yang dimediasi oleh dukungan sosial. Kebaharuan penelitian terletak pada indikator yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja, dukungan sosial, dan kepuasan kerja. Berbagai penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi indikator-indikator tersebut, namun penelitian ini berupaya menggali lebih dalam dengan menggunakan kombinasi indikator yang bersumber dari beberapa penelitian terbaru dan lebih relevan dengan dinamika kerja modern untuk sektor otomotif.

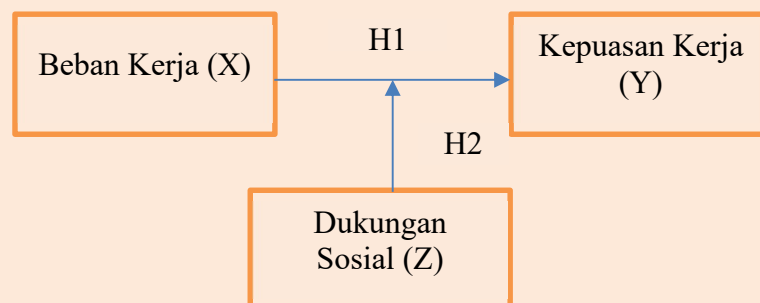
Temuan ini diharapkan berkontribusi pada teori stres kerja dengan memperluas pemahaman tentang mekanisme moderasi di lingkungan high-stakes sales. Secara praktis, hasil penelitian dapat digunakan oleh manajemen PT. Ambassador Splas untuk merancang program dukungan sosial yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan di dealer otomotif, seperti sistem mentoring digital atau insentif kolaboratif yang mendorong kerja tim

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan dukungan sosial sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian adalah 35 karyawan tetap di PT. Ambassador Splas yang terlibat langsung dalam penjualan motor Kawasaki. Total sampling dipilih karena karakteristik populasi yang homogen (tenaga penjualan dengan masa kerja minimal 1 tahun) dan keterbatasan akses ke dealer lain. Kriteria inklusi meliputi: (1) memiliki interaksi langsung dengan pelanggan, (2) bertanggung jawab terhadap target penjualan bulanan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert 5 poin, yang dirancang untuk mengukur persepsi karyawan mengenai beban kerja, kepuasan kerja, dan dukungan sosial. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan SPSS yang memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi hubungan antar variabel pada model MRA (*Moderated Regression Analysis*).

Indikator yang digunakan pada penelitian ini diambil dari beberapa sumber yaitu: Ketersediaan Bantuan dari Rekan Kerja: ([Andriani, 2019](#)); Dukungan Manajerial ([Wartono, T. 2024](#)); Lingkungan Kerja yang Positif ([Hamzah, 2019](#)).

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja diambil dari beberapa sumber sebagai berikut: Kepuasan Terhadap Pekerjaan ([Bhastary, 2020](#)); Kepuasan Terhadap Gaji dan Insentif ([Anisa, 2019](#)); Kepuasan Terhadap Lingkungan Kerja ([Ketut, 2024](#)); Hubungan dengan Atasan ([Ayunasrah, 2022](#)); Kesempatan Pengembangan Karir ([Marcella, 2022](#)).



Gambar 1:

Kerangka Konsep Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen – instrumen di dalam kuesioner sangatlah penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel. Dengan demikian instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Pengujian validitas disini dilakukan pada 35 responden dengan taraf signifikan 5%. Sehingga diperoleh hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien korelasi	Keterangan
Beban kerja (X)	X1	0,961	Valid
	X2	0,883	Valid
	X3	0,847	Valid
	X4	0,946	Valid
Dukungan sosial (Z)	Z1	0,854	Valid
	Z2	0,711	Valid
	Z3	0,734	Valid
Kepuasan kerja (Y)	Y1	0,756	Valid
	Y2	0,769	Valid
	Y3	0,573	Valid
	Y4	0,667	Valid
	Y5	0,618	Valid

Nilai r hitung pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai r hitung diatas lebih besar dari 0,3 (Sugiyono, 2019). Dengan demikian seluruh instrumen penelitian yang

digunakan adalah valid selanjutnya instrument-instrument tersebut dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60.

Tabel 2
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Beban kerja	0,923	Reliabel
2	Dukungan sosial	0,650	Reliabel
3	Kepuasan kerja	0,705	Reliabel

Semua instrumen memiliki nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat data yang digunakan dalam penelitian telah berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak salah satunya dengan melakukan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 3
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,49695854
Most Extreme Differences	Absolute	,261
	Positive	,154
	Negative	-,261
Kolmogorov-Smirnov Z		1,547
Asymp. Sig. (2-tailed)		,167

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,167 yang lebih besar dari 0,05 (Sugiyono, 2019). Hal itu berarti residual data berdistribusi normal.

2) Uji Heterokedastisitas

Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan menggunakan uji statistik *Glejser*. Model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas bila nilai signifikansi variabel bebasnya terhadap nilai *absolute residual* statistic di atas $\alpha = 0,05$ (Sugiyono, 2019).

Tabel 4
Uji Heteroskedasitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,401	2,220		-,181	,858
	X	,032	,138	,231	,231	,819
	Z	,068	,185	,319	,366	,717
	Interaksi	-,004	,012	-,370	-,308	,760

a. Dependent Variable: Abres

Hasil uji Gletser diperoleh nilai signifikansi pada semua variabel bernilai sig lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

3) Uji multikolinearitas

Metode untuk mengetahui adanya multikolinearitas dalam model regresi adalah terlihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 5.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X	,320	3,129
	Z	,420	2,381
	Interaksi	,221	4,519

a. Dependent Variable: Y

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* bernilai lebih dari 0,1 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Moderated Regression Analysis (MRA)

Analisis ini digunakan untuk menghitung pengaruh variabel moderasi terhadap hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 6

MRA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15,222	2,624		,000
	X	-,469	,163	-,750	,007
	Z	,034	,219	,035	,879
	Interaksi	,057	,014	1,287	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 6 dapat dibuat suatu model persamaan regresi yaitu sebagai berikut.

$$Y = 15,222 - 0,469 X + 0,034 Z + 0,057 \text{ Interaksi}$$

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Pengujian signifikansi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, dilakukan dengan melakukan uji t, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi dengan α (0,05). Pada variabel beban kerja dengan nilai $\text{sig } 0,007 < \alpha$ (0,05) yang berarti H_1 diterima yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan, khususnya dalam konteks karyawan dealer motor Kawazaki. Dalam industri otomotif, di mana persaingan sangat ketat dan tuntutan untuk mencapai target penjualan sering kali tinggi, karyawan dapat mengalami tekanan yang signifikan. Penelitian ini menegaskan bahwa ketika karyawan merasa terbebani oleh tugas yang tidak realistis, hal tersebut dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan [Sutikno, M. \(2020\)](#); [Astuti, dkk \(2022\)](#) dan [Suparman, Z. A., & Wirayudha, A. \(2023\)](#).

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh dukungan sosial

Pengujian signifikansi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh dukungan sosial dilakukan dengan melakukan uji t, pada variabel interaksi dengan nilai $\text{sig } 0,000 < \alpha$ (0,05) yang berarti H_2 diterima, yang berarti dukungan sosial secara signifikan memoderasi pengaruh negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa ketika karyawan memiliki dukungan sosial yang kuat, dampak negatif dari beban kerja yang tinggi dapat diminimalisir, meningkatkan rasa kepuasan di tempat kerja. Ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa terhubung dan mendapatkan bantuan dari rekan dan atasan. Dengan demikian, strategi pengelolaan sumber daya manusia yang menekankan pada penguatan dukungan sosial dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja, terutama dalam situasi yang penuh tekanan.

Hasil penelitian ini relevan dengan [Hasyim \(2020\)](#) menemukan bahwa beban kerja dan dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Yaskawa Electric Indonesia. Penelitian tersebut menekankan bahwa dukungan sosial yang kuat dapat membantu karyawan untuk mengatasi beban kerja yang tinggi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Begitupula pada penelitian [Suparman, \(2023\)](#) memaparkan ketika karyawan merasa didukung oleh lingkungan sosial, dampak negatif dari beban kerja yang tinggi dapat diminimalkan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

4. SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ambassador Splas ($\beta = -0,469$, $p < 0,05$), sementara dukungan sosial mampu memoderasi hubungan tersebut ($\beta_{\text{interaksi}} = 0,057$, $p < 0,05$). Temuan ini mengonfirmasi peran krusial dukungan sosial dalam mengurangi dampak stres akibat target penjualan tinggi di industri otomotif Indonesia. Implikasi praktis mencakup penerapan platform komunikasi internal untuk meningkatkan dukungan antar-karyawan, pelatihan manajemen konflik bagi atasan, dan desain insentif berbasis kinerja harian. Untuk penelitian lanjutan, disarankan memperluas sampel ke dealer lain di Indonesia dan menguji variabel tambahan seperti work-life balance atau budaya organisasi. Hasil ini berkontribusi pada teori stres kerja dengan menyoroti mekanisme moderasi di lingkungan high-stakes sales yang relevan untuk perusahaan multinasional.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C., & Helmayunitanayang, N. (2019). Burn Out Pada Agen Asuransi Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga Pada Pt Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Padang. *UNES Journal Of Social and Economics research*, 4(1), 034-041.
- Anisa, A. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119-1136.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Bagis, F., Nurrahma, A. D., Darmawan, A. N., & Umairroh, J. P. M. (2023). Job satisfaction as a mediating influence between islamic spirituality and workload on cyber loafing. *Global Research Review in Business and Economics*, 9(5), 1-7.
<https://doi.org/10.56805/grrbe.23.9.5.32>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Cayupe, J. C., Bernedo-Moreira, D. H., Morales-García, W. C., Alcaraz, F. L., Peña, K. B. C., Saintila, J., ... & Flores-Paredes, A. (2023). Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: the mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 14.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1066321>

- Chen, L., Li, H., Zhao, L., Tian, F., Tian, S., & Shao, J. (2022). The effect of job satisfaction regulating workload on miners' unsafe state. *Scientific Reports*, 12(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-022-20673-y>
- Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 115-136.
- Febriyanti, A., Vhalery, R., & Muliyani, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pt astra credit companies cabang fatmawati. *Focus*, 3(2), 102-106. <https://doi.org/10.37010/fcs.v3i2.831>
- Hamzah, W. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kelelahan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2), 336-343.
- 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>
- Hussain, F. and Saif, A. (2019). Teacher's job security and workload factors affecting job satisfaction of teachers in multan (southern punjab)–pakistan. *Journal of Education and Vocational Research*, 10(1(V)), 1-8. [https://doi.org/10.22610/jevr.v10i1\(v\).2957](https://doi.org/10.22610/jevr.v10i1(v).2957)
- Hutabarat, B. E., Lumbanraja, P., & Sadalia, I. (2022). Analysis of workload, employee placement, and employee engagement on employee job satisfaction at medan customs and excise office. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 571-579. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-008-4_73
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287-297.
- Jasiński, A. M., Derbis, R., & Walczak, R. B. (2021). Workload, job satisfaction and occupational stress in polish midwives before and during the covid-19 pandemic. *Medycyna Pracy*, 72(6), 623-632. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01149>
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496-509.
- Kong, H., Jiang, X., Chan, W. H., & Zhou, X. (2018). Job satisfaction research in the field of hospitality and tourism. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(5), 2178-2194. <https://doi.org/10.1108/ijchm-09-2016-0525>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213-223.

- Mongi, J. (2020). Factors influencing job satisfaction to employees in tanzania. *International Journal of Social Sciences and Management Review*, 03(04), 32-44. <https://doi.org/10.37602/ijssmr.2020.3404>
- Nabella, R. (2023). Pengaruh surface acting dan deep acting terhadap burnout melalui emotional dissonance yang dipengaruhi oleh workplace social support. *Jurnal Manajemen Dan Retail*, 3(01), 14-35. <https://doi.org/10.47080/jumerita.v3i01.2526>
- Nisa, P. and Yunianto, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (pns) (studi empiris pada kantor pertanahan kota semarang). *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 235. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.967>
- Priandari, N. and Adnyani, I. (2023). Peran work life balance memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(3), 218. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i03.p01>
- Osifila, G. I. and Abimbola, A. T. (2020). Workload and lecturers' job satisfaction in adekunle ajasin university, akungba-akoko, ondo state, nigeria. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 14(3), 416-423. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v14i3.16140>
- Rini, W. and Aswin, B. (2021). Analisis, prediksi tren dan pembuatan kebijakan dari kasus kecelakaan kerja bagi peserta bpjs ketenagakerjaan cabang jambi. *Jik Jurnal Ilmu Kesehatan*, 5(1), 122. <https://doi.org/10.33757/jik.v5i1.385>
- Rosdianti, R., Jaenab, J., & Irawan, I. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(4), 116-123.
- Sarwoko, S. and Novitry, F. (2022). Analisis beban kerja tenaga kesehatan tim covid-19 dengan tingkat stres pada masa pandemi covid-19. *Media Informasi*, 18(2), 140-144. <https://doi.org/10.37160/bmi.v18i2.52>
- Sugiyono, (2019) *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- Sumayku, I., Bolang, A., & Doda, D. (2023). Hubungan stres kerja, hubungan interpersonal dan tugas tambahan dengan beban kerja perawat di ruangan palma rsup prof. dr. r. d. kandou, manado. *E-Clinic*, 11(2), 204-213. <https://doi.org/10.35790/ecl.v11i2.44904>
- Suparman, Z. A., & Wirayudha, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 122-130.
- Sutikno, M. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

- Syahputra, I., Novrikasari, N., & Windusari, Y. (2022). Determinan kecelakaan kerja pada peserta bpjs ketenagakerjaan cabang Palembang. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 16(7), 660-672. <https://doi.org/10.33024/hjk.v16i8.8598>
- Tanjung, S. and Turangan, J. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan mini plaza a di kota x. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 489. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18260>
- Wartono, T. (2024). Analisis Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(4), 13749-13753.
- Wulandari, P. and Bagia, I. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai puskesmas. *Prospek Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.28701>
- Zahra Aprilia Suparman, Suparman, & Aditia Wirayudha (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 122-130. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i2.2907>