

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING BATAM

Halimah Vebiola Simamora¹⁾, Inda Sukati²

^{1,2}Manajemen, Universitas Putera Batam

^{1,2}Jalan R. Soeprapto Muka Kuning, Kota Batam, 29434

pb200910210@upbatam.ac.id¹⁾, indasukatiutmjb@gmail.com²⁾

Abstract

Employee job satisfaction is an important factor in the success and growth of a company. Work discipline, work motivation and workload factors are included as important elements in improving individual performance in the workplace. This research aims to identify and analyze the relationship between work discipline, work motivation and workload on employee job satisfaction in the context of PT Schneider Electric Manufacturing Batam. The number of samples taken was 105 respondents who were employees of Floor 3 Lot 4 PT. Schneider Electric Manufacturing Batam. The collected data was analyzed using a multiple linear regression model and SPSS version 25 software was used to process the data in data quality testing, classical assumption testing, influence testing and research hypothesis testing. The results of multiple linear regression testing show that work discipline has a 72% influence on employee job satisfaction, work motivation has a 55.5% influence on employee job satisfaction and workload has a 32.3% influence on employee job satisfaction. The coefficient of determination (R²) shows that 48% of employee job satisfaction at PT Schneider Electric Manufacturing Batam can be explained by factors such as work discipline, work motivation and workload. Research from hypothesis testing shows that there is a positive and significant relationship between work discipline, work motivation and workload on job satisfaction.

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

PENDAHULUAN

Tenaga kerja atau sumber daya manusia memiliki peran yang esensial dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, peran sumber daya manusia menjadi semakin krusial. Hal ini menjadikan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien menjadi suatu keharusan bagi perusahaan dalam mengelola operasionalnya. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia dianggap sebagai elemen kunci yang tidak dapat diabaikan dalam menjalankan suatu perusahaan. Dalam menjalankan fungsi-fungsi operasional, sumber daya manusia berperan tidak hanya sebagai penggerak kegiatan internal perusahaan tetapi juga sebagai pengendali dari sebagian besar aktivitas yang dilakukan. Dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat, kemampuan adaptasi serta keterampilan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan menjadi penentu kesuksesan perusahaan.

PT. Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB), didirikan pada 16 Agustus 1991, menduduki peringkat puncak sebagai salah satu perusahaan industri terkemuka dan terbaik. Fokus utamanya adalah pada pembuatan, otomatisasi pabrik, dan pengawasan proses produksi. Produk-produk yang mereka hasilkan sangat beragam. SEMB, sebagai entitas industri yang berlokasi di kota Batam, telah menunjukkan komitmen yang teguh dalam meningkatkan kinerja operasionalnya serta pengembangan karir bagi para karyawan. Mereka telah mengambil langkah-langkah konkret untuk memperluas cakupan produksi dan meningkatkan sistem pengawasan agar terus bersaing di pasar industri yang terus berubah. Keandalan produk-produk mereka telah memberikan kontribusi besar dalam memperkuat reputasi mereka sebagai pemimpin industri yang handal dan inovatif.

Disiplin kerja merujuk pada sejauh mana karyawan mematuhi aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan dalam konteks lingkungan kerja. Ini mencakup tingkat ketaatan dan kesetiaan seseorang terhadap kebijakan perusahaan serta norma-norma yang berlaku dalam menjalankan tugas-

tugasnya (Sardina & Abdurrahman, 2020). Disiplin kerja adalah sikap atau kemauan seseorang untuk mematuhi pedoman, norma, serta permintaan yang ditetapkan oleh suatu entitas atau kelompok dengan konsistensi. Dengan mempertahankan tingkat kedisiplinan yang tinggi, setiap individu berkontribusi pada penciptaan suasana kerja yang terstruktur dan teratur (Putri & Kustini, 2021). Disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dalam tindakan seorang pekerja yang secara konsisten menunjukkan loyalitasnya terhadap prinsip-prinsip yang dipegang oleh suatu perusahaan atau organisasi (Putri *et al.*, 2020).

PT Schneider Electric Manufacturing Batam menghadapi tantangan disiplin kerja di mana sejumlah karyawan sering absen tanpa alasan yang jelas. Para karyawan yang absen ini jarang memberikan penjelasan tentang ketidakhadiran mereka, bahkan jika mereka melakukannya, penjelasannya datang dengan keterlambatan hingga empat jam setelah jam kerja dimulai. Fenomena ini mencerminkan bahwa ada masalah kurangnya perhatian dari pihak atasan, yang pada gilirannya menyebabkan rendahnya tingkat disiplin kerja di kalangan karyawan. Kurangnya komunikasi antara manajemen dan karyawan bisa menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan karyawan merasa kurang terhubung atau kurangnya pemahaman tentang pentingnya kedisiplinan dalam bekerja. Selain itu, kebijakan atau prosedur yang tidak jelas atau kurangnya penegakan aturan juga mungkin menjadi penyebab ketidakpatuhan terhadap disiplin kerja. Kesadaran akan pentingnya kedisiplinan dan konsekuensinya dalam lingkungan kerja mungkin perlu ditingkatkan melalui pendekatan yang lebih proaktif, seperti pelatihan tentang pentingnya kehadiran, konsekuensi dari absen tidak terjadwal, dan cara untuk mengelola waktu dengan efektif. Selain itu, adanya sistem insentif yang mendorong karyawan untuk mematuhi jadwal kerja dan hadir secara teratur juga dapat membantu meningkatkan disiplin kerja.

Motivasi bekerja adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak atau berusaha mencapai tujuan yang diinginkan ketika berada di lingkungan kerja (Gautama & Marchyta, 2022). Motivasi dalam pekerjaan menciptakan semangat dan kegigihan yang memungkinkan seseorang untuk secara konsisten dan tekun menjalankan berbagai tugas yang dihadapinya (Rahayu, 2020). Motivasi dalam pekerjaan merupakan sebuah energi yang mendorong individu untuk fokus dan berusaha mencapai tujuan atau hasil tertentu di lingkungan kerja. Dorongan ini bisa berupa upaya untuk meraih prestasi yang tinggi, mendapatkan pengakuan atas kinerja yang baik, atau bahkan mencapai kepuasan pribadi dari pekerjaan yang dilakukan (Gautama & Marchyta, 2022).

Permasalahan kekurangan motivasi di PT Schneider Electric Manufacturing Batam tampaknya bersumber dari kurangnya keterlibatan antara atasan dan para operator produksi. Menurut wawancara dengan beberapa operator, terlihat bahwa atasan cenderung hanya memusatkan perhatian pada pencapaian target tanpa memberikan perhatian yang memadai terhadap proses kerja yang dilakukan oleh para operator. Hal ini menyebabkan kurangnya interaksi dan kurangnya pengakuan atas upaya yang telah dilakukan oleh karyawan. Dalam situasi ini, atasan terkesan jarang memberikan apresiasi atau penghargaan kepada para karyawan yang berhasil mencapai target yang telah ditetapkan. Kekurangan pengakuan ini kemungkinan besar berdampak pada motivasi para karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan semangat dan kesempurnaan. Mereka merasa kurang termotivasi untuk berkinerja tinggi karena tidak merasakan adanya apresiasi atas pencapaian mereka, sehingga hal ini juga mengurangi rasa kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan adanya perbaikan dalam hubungan antara atasan dan para operator produksi. Atasan perlu lebih memperhatikan dan terlibat dalam proses kerja yang dilakukan oleh para karyawan. Memberikan umpan balik yang konstruktif, termasuk memberikan apresiasi secara teratur kepada karyawan yang berhasil mencapai target, dapat menjadi langkah yang positif untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, mendukung komunikasi dua arah yang lebih terbuka antara atasan dan bawahan juga dapat memperbaiki hubungan yang terjalin di antara mereka.

Beban kerja merujuk pada kumpulan tugas, kewajiban, serta tanggung jawab yang dialokasikan kepada individu dalam konteks pekerjaan atau posisi tertentu. Hal ini mencakup sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan, kinerja yang diharapkan, dan peran yang harus dijalankan oleh seseorang dalam lingkup pekerjaannya (Hasyim, 2020). Beban kerja merujuk pada sejumlah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seseorang dalam rentang waktu tertentu. Hal ini sering kali terkait dengan jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan serta waktu yang diperlukan untuk menuntaskan setiap tugas tersebut (L. N. Safitri & Astutik, 2021). Beban kerja merujuk pada tingkat kesulitan atau kompleksitas dari serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang (Rizki *et al.*, 2022).

PT. Schneider Electric Manufacturing Batam menghadapi tantangan besar terkait beban kerja. Permasalahan ini merujuk pada situasi di mana karyawan mengalami tekanan yang berlebihan dan kesulitan menyeimbangkan antara jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang tersedia. Penyebab utama dari beban kerja yang tinggi mungkin disebabkan oleh beberapa faktor seperti peningkatan pesanan dari pelanggan, kurangnya distribusi pekerjaan yang merata di antara tim, kurangnya sumber daya manusia yang memadai untuk menangani jumlah pekerjaan yang ada, atau sistem manajemen yang tidak efisien dalam mengatur tugas-tugas. Dampaknya dapat dirasakan dalam hal produktivitas yang menurun, kesejahteraan karyawan yang terpengaruh, peningkatan tingkat stres, dan bahkan penurunan kualitas hasil kerja. Untuk mengatasi masalah ini, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terkait alokasi sumber daya, perbaikan pada sistem manajemen, dan pembaharuan strategi yang memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dan kesejahteraan karyawan agar PT. Schneider Electric Manufacturing Batam dapat menjaga kualitas kerja yang optimal sambil memperhatikan kesejahteraan para karyawannya.

Kepuasan kerja adalah situasi di mana seseorang mengalami kepuasan serta kegembiraan dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Hal ini meliputi perasaan tercukupinya kebutuhan dan harapan di lingkungan kerja, serta memiliki pandangan yang positif terhadap tanggung jawab yang diemban (Ajimat *et al.*, 2020). Kepuasan kerja adalah suatu bentuk kebahagiaan yang dirasakan oleh seseorang ketika pekerjaannya dihargai, memberikan kesempatan untuk perkembangan dalam karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Wulandari & Mathori, 2023). Kepuasan kerja bisa dijelaskan sebagai situasi di mana keinginan serta ekspektasi seseorang terhadap pekerjaan yang dijalani sejalan dengan pengalaman yang mereka rasakan di lingkungan kerja (Jasmin & Asbara, 2023).

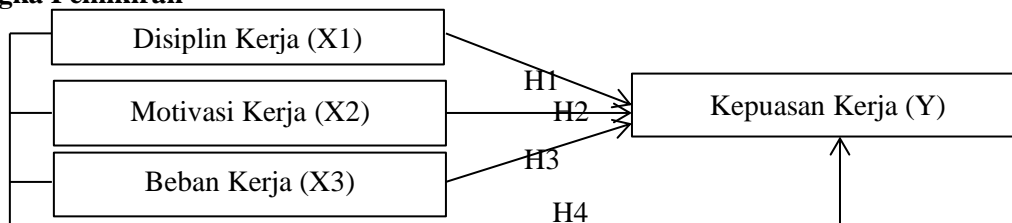
PT. Schneider Electric Manufacturing Batam menghadapi tantangan besar terkait kepuasan kerja. Permasalahan tersebut mungkin berkaitan dengan beragam faktor, mulai dari kondisi lingkungan kerja hingga dinamika hubungan antara manajemen dan karyawan. Salah satu kemungkinan adalah kurangnya keseimbangan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima karyawan. Mungkin ada masalah dengan sistem penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi individu, yang bisa menyebabkan kurangnya motivasi di antara karyawan. Selain itu, komunikasi yang kurang efektif antara manajemen dan karyawan juga dapat menjadi penyebabnya. Hal ini dapat mengarah pada ketidakpastian peran, harapan yang tidak jelas, atau kurangnya arahan yang jelas dari pihak manajemen. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti konflik interpersonal di tempat kerja atau kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir juga dapat menjadi faktor yang mengurangi kepuasan kerja di PT. Schneider Electric Manufacturing Batam. Dalam mengatasi masalah ini, perusahaan mungkin perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan internal, meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta memperbaiki lingkungan kerja.

Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Petrolog Indah Balikpapan” yang dilakukan oleh Safitri *et al.* (2023), hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,922. Angka ini berada dalam rentang 0,80 hingga 1,000, menandakan adanya keterkaitan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dalam konteks penelitian tersebut. Sebaliknya, riset yang dilakukan oleh Putri & Kustini (2021) difokuskan pada “Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya” juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bio Nusantara Teknologi” yang dilakukan oleh Onsardi & Tamsi (2023), hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,851. Angka ini berada dalam rentang 0,80 hingga 1,000, menandakan adanya keterkaitan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dalam konteks penelitian tersebut. Sebaliknya, riset yang dilakukan oleh Setiawan & Sitohang (2022) difokuskan pada “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Rungkut Surabaya” juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia” yang dilakukan oleh Hasyim (2020), hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara beban kerja terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,833. Angka ini berada dalam rentang 0,80 hingga 1,000, menandakan adanya keterkaitan yang signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam konteks penelitian tersebut. Sebaliknya, riset yang dilakukan oleh Tamping *et al.* (2021) difokuskan pada “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Pt. Bank Sulteng Luwuk Banggai” juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Penelitian (2023)

Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pendapat awal yang merumuskan jawaban terhadap permasalahan penelitian, didasarkan pada pernyataan dalam bentuk kalimat. Dari kerangka pemikiran yang disebutkan sebelumnya, hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.
- H2 : Adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.
- H3 : Adanya pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.
- H4 : Adanya pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah jenis penelitian asosiatif yang mengadopsi pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini berfungsi untuk melakukan pengukuran terhadap variabel bebas dan variabel terikat menggunakan data numerik yang kemudian diolah melalui berbagai analisis statistik. Pendekatan kuantitatif memungkinkan para peneliti untuk mengumpulkan data dalam bentuk angka, memetakan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, serta menerapkan teknik-teknik analisis statistik guna menafsirkan dan memahami pola atau tren yang terungkap dalam data tersebut. Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang terukur dan objektif, memungkinkan penarikan kesimpulan yang didasarkan pada analisis yang cermat terhadap data numerik yang dikumpulkan. Dengan demikian, pendekatan ini memberikan kerangka kerja yang sistematis untuk menginterpretasikan hubungan antara variabel yang diteliti dalam riset tersebut (Sugiyono, 2019).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah istilah umum yang merujuk pada sekelompok objek atau subjek yang memiliki jumlah dan ciri-ciri khusus yang didefinisikan oleh seorang peneliti untuk tujuan studi dan analisis. Ini bisa mencakup beragam entitas, mulai dari orang, hewan, atau benda-benda tertentu yang memiliki atribut yang ingin diteliti atau dipahami. Dengan memperhatikan populasi ini, seorang peneliti dapat mengumpulkan data, menganalisis tren, dan akhirnya membuat kesimpulan atau generalisasi tentang karakteristik atau perilaku dari kumpulan ini. Dalam konteks ini, penting untuk menggambarkan secara

jelas kriteria yang menetapkan entitas apa yang termasuk dalam populasi tersebut, karena hal ini akan berdampak pada validitas dan relevansi kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian tersebut (Sugiyono, 2019). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini terdiri dari sejumlah karyawan produksi yang bekerja di PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Totalnya tercatat sebanyak 105 orang yang terlibat dalam lingkup populasi yang diselidiki.

Sampel adalah bagian yang diambil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi secara keseluruhan. Ini merupakan representasi yang mewakili sebagian dari keseluruhan ciri-ciri yang dimiliki oleh seluruh populasi. Melalui proses pengambilan sampel, tujuannya adalah untuk memperluas pemahaman kita tentang populasi secara umum dengan menggunakan informasi yang diperoleh dari sampel yang diambil secara representatif. Dengan mempertimbangkan ciri-ciri yang dimiliki oleh sampel ini, dapat membuat estimasi tentang populasi secara keseluruhan tanpa harus memeriksa setiap individu di dalamnya. Hal ini membantu dalam membuat generalisasi yang dapat diandalkan tentang karakteristik yang dimiliki oleh populasi secara lebih luas (Sugiyono, 2019). Dalam studi ini, keseluruhan populasi dengan total 105 responden akan menjadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Teknik *sampling* yang diterapkan dari studi ini ialah *sampling* jenuh, merujuk pada suatu metode pengambilan sampel di mana semua elemen atau anggota dari suatu populasi diikutsertakan dalam sampel. Dalam konteks ini, tidak ada pengelompokan atau pengurangan anggota populasi yang dilakukan, sebaliknya, keseluruhan populasi dianggap sebagai sampel. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memeriksa setiap anggota populasi tanpa memilih sebagian saja, sehingga memberikan gambaran menyeluruh tentang karakteristik dan perilaku populasi secara keseluruhan. Metode *sampling* jenuh memberikan keunggulan dalam meminimalkan kesalahan pengambilan sampel yang mungkin terjadi karena seluruh populasi telah dipertimbangkan (Sugiyono, 2019).

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Independen (X)

Variabel independen juga dikenal sebagai variabel bebas, adalah faktor yang memiliki kemampuan untuk mengakibatkan perubahan atau menjadi penyebab dari perubahan pada variabel dependen, yang juga dikenal sebagai variabel terikat. Dalam konteks ini, variabel bebas memiliki kekuatan untuk memengaruhi atau mencetuskan perubahan dalam variabel terikat yang teramati atau diamati dalam sebuah percobaan atau studi (Sugiyono, 2019). Dalam riset ini, variabel independen yang akan dikaji dapat meliputi seperti cakupan berikut:

1. Disiplin Kerja (X1)
 - a. Taat terhadap aturan waktu
 - b. Taat terhadap peraturan perusahaan
 - c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
2. Motivasi Kerja (X2)
 - a. Kebutuhan akan kekuasaan
 - b. Kebutuhan untuk prestasi
 - c. Kebutuhan akan afiliasi
3. Beban Kerja (X3)
 - a. Kondisi pekerjaan
 - b. Penggunaan waktu kerja
 - c. Target yang harus dicapai

Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen yang juga dikenal sebagai variabel *Output*, kriteria, atau konsekuensi, sering kali merujuk pada nilai atau data yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam suatu percobaan atau penelitian. Dalam konteks bahasa Indonesia, istilah ini sering disebut sebagai variabel terikat karena nilainya bergantung pada faktor-faktor lain yang menjadi fokus atau variabel bebas dalam suatu studi. Variabel terikat ini sering diukur atau diamati sebagai hasil atau respons dari perubahan yang dilakukan

pada variabel bebas atau faktor-faktor yang mempengaruhinya (Sugiyono, 2019). Pada riset ini, variabel dependen yang dikaji dapat diuraikan di bawah ini:

1. Kepuasan Kerja (Y)
 - a. Gaji
 - b. Promosi
 - c. Hubungan dengan atasan
 - d. Tunjangan
 - e. Penghargaan
 - f. Rekan Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,669	0,1918	Valid
X1.2	0,564		
X1.3	0,674		
X1.4	0,671		
X1.5	0,628		
X1.6	0,654		
X1.7	0,719		
X1.8	0,689		
X2.1	0,818		
X2.2	0,860		
X2.3	0,892		
X2.4	0,852		
X2.5	0,818		
X2.6	0,779		
X3.1	0,845		
X3.2	0,871		
X3.3	0,901		
X3.4	0,864		
X3.5	0,876		
X3.6	0,612		
Y.1	0,784		
Y.2	0,853		
Y.3	0,800		
Y.4	0,775		
Y.5	0,773		
Y.6	0,781		
Y.7	0,810		
Y.8	0,713		
Y.9	0,783		
Y.10	0,584		
Y.11	0,784		
Y.12	0,853		

Sumber: *Output Data SPSS versi 25 (2023)*

Dalam penyajian tabel 1 di atas, memberikan gambaran mengenai hasil dari uji validitas yang dilakukan pada berbagai variabel yang menjadi fokus penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai r hitung dari setiap pernyataan atau item lebih besar daripada nilai r tabel yang digunakan sebagai acuan. Hal ini menegaskan bahwa data yang terkumpul dalam penelitian ini dianggap valid. Dengan validitas yang terjamin, penelitian ini menjadi lebih dapat untuk meningkatkan keakuratan data yang

telah dikumpulkan. Oleh karena itu, kesimpulan ini memperkuat keyakinan bahwa penelitian ini dapat dimanfaatkan secara efektif, memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kualitas dan akurasi data yang ada.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,813	8	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,914	6	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,910	6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,939	12	Reliabel

Sumber: Output Data SPSS versi 25 (2023)

Pada data yang terdapat dalam tabel 2 di atas, perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60. Temuan ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian dianggap *reliabel*. Artinya, data yang dikumpulkan melalui alat ukur tersebut dapat diandalkan dan dapat dipercaya untuk analisis dan kesimpulan dalam konteks penelitian ini. Hasil ini memberikan dukungan yang kuat terhadap kepercayaan terhadap kualitas data yang terkumpul. Hal ini mengonfirmasi bahwa data yang diperoleh dari instrumen tersebut dapat dipertimbangkan dengan keyakinan dalam proses analisis dan kesimpulan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
<i>N</i>		105
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	5,13524716
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,059
	<i>Positive</i>	0,049
	<i>Negative</i>	-0,059
<i>Test Statistic</i>		0,059
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Output Data SPSS versi 25 (2023)

Setelah menganalisis data yang tercantum dalam tabel 3, tampaknya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang mencapai 0,200 melewati batas nilai yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Dalam konteks ini, nilai yang melebihi ambang batas tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan, data tersebut cenderung mengikuti pola yang umumnya terkait dengan distribusi normal. Kesimpulan penting dari hasil ini adalah bahwa data yang dievaluasi menunjukkan kesesuaian dengan kriteria distribusi normal, memberikan keyakinan yang kuat terhadap pola statistik yang diharapkan dalam konteks penelitian yang sedang berlangsung.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a

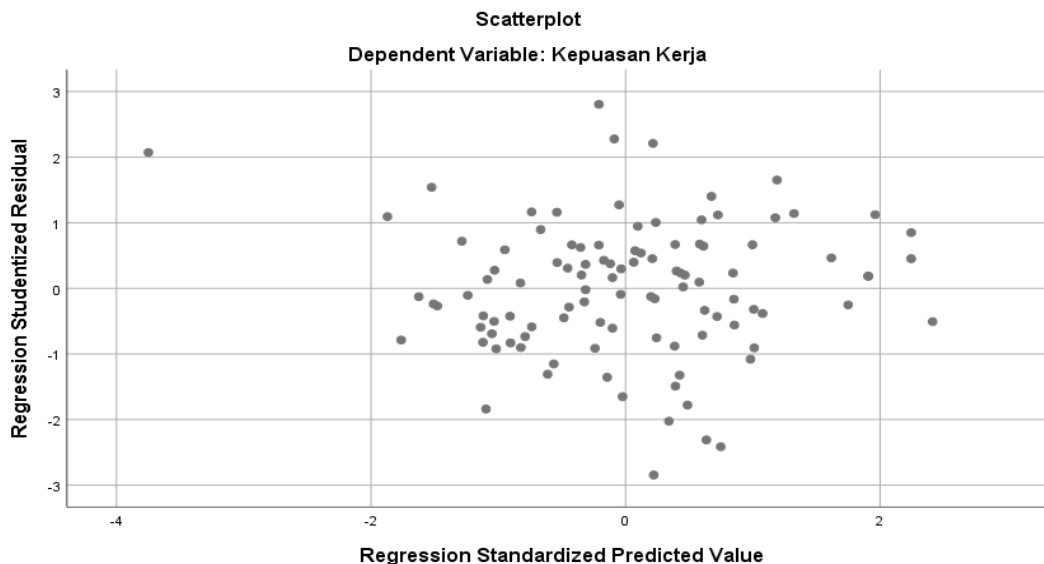
Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	0,852	1,173
	Motivasi Kerja	0,917	1,090
	Beban Kerja	0,869	1,151

a. *Dependent Variabel* : Kepuasan Kerja
Sumber: *Output Data SPSS* versi 25 (2023)

Pada informasi yang tercantum dalam tabel 4 di atas, hasil pengujian terkait multikolinearitas telah berhasil ditunjukkan. Data menunjukkan bahwa setiap variabel independen yang diuji memiliki nilai *tolerance* yang melebihi batas 0,10. Lebih lanjut, nilai *variance inflation factor (VIF)* dari setiap variabel independen juga tetap berada di bawah 10,00.

Temuan ini mengisyaratkan bahwa tidak ada tanda-tanda korelasi yang signifikan antara variabel-variabel independen yang diteliti dalam konteks penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemungkinan besar penelitian yang sedang dilakukan tidak akan terpengaruh oleh masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: *Output Data SPSS* versi 25 (2023)

Dalam gambar 2 yang ditampilkan sebelumnya di atas, terlihat bahwasanya pada pengujian heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* menunjukkan titik-titik data tersebar secara acak, tanpa adanya pola yang jelas atau konsisten yang dapat dilihat dengan mudah. Secara bersamaan, terdapat pengamatan bahwa titik-titik data tersebut merata di sekitar angka nol pada sumbu Y, baik di sisi atas maupun di sisi bawahnya.

Analisis menyeluruh terhadap *scatterplot* ini mengarah pada kesimpulan bahwa tidak ada bukti substansial yang menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas dalam kerangka penelitian yang sedang dilakukan.

Tabel 5. Uji Glejser
Coefficients^a

<p><i>Coefficients^a</i></p>
--

Model		Unstandarized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	3,758	2,965		1,268	0,208
	Disiplin Kerja	-0,051	0,070	-0,077	-0,717	0,475
	Motivasi Kerja	0,004	0,081	0,005	0,049	0,961
	Beban Kerja	0,070	0,083	0,089	0,839	0,404

a. *Dependent Variable* : Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Output Data SPSS versi 25 (2023)

Dilihat dari tabel 5 bahwa pengujian setiap variabel menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi > 0,05 dimana disiplin kerja (X1) sebesar 0,475, motivasi kerja (X2) sebesar 0,961 dan beban kerja (X3) sebesar 0,404 lebih besar dari 0,05.

Uji Pengaruh Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,510	4,775		0,526	0,600
	Disiplin Kerja	0,720	0,114	0,493	6,340	0,000
	Motivasi Kerja	0,555	0,130	0,320	4,267	0,000
	Beban Kerja	0,323	0,134	0,186	2,419	0,017

a. *Dependent Variable* : Kepuasan Karyawan

Sumber: Output Data SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 2,510 + 0,720 X_1 + 0,555 X_2 + 0,323 X_3$. Sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Konstanta mempunyai koefisien regresi sebesar 2,510, ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja bernilai 0, maka Kepuasan Kerja Karyawan mempunyai nilai sebesar 2,510.
2. Variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,720 atau 72%, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen lain mempunyai nilai konstan atau tetap. Jika variabel disiplin kerja naik 1% maka dapat menyebabkan peningkatan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,720.
3. Variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,555 atau 55,5%, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen lain mempunyai nilai konstan atau tetap. Jika variabel motivasi kerja naik 1% maka dapat menyebabkan peningkatan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,555.
4. Variabel Beban Kerja (X3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,323 atau 32,3%, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen lain mempunyai nilai konstan atau tetap. Jika variabel beban kerja naik 1% maka dapat menyebabkan peningkatan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,323.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,693 ^a	0,480	0,464	5,211
<i>a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja</i>				
<i>b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja Karyawan</i>				

Sumber: Output Data SPSS versi 25 (2023)

Pada uraian informasi yang terdapat dalam tabel 7 di atas, hasil dari uji analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai *R Square* mencapai 0,480 atau setara dengan 48% secara persentase. Nilai *R Square* tersebut menggambarkan tingkat kemampuan untuk menjelaskan data yang diamati. Dalam konteks ini, variabel independen yang meliputi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja, mampu memberikan penjelasan sebesar 48% terhadap variabel terikat, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. Sementara itu, sekitar 52% dari variasi atau perubahan dalam variabel Kepuasan Kerja Karyawan ternyata tidak dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang telah disebutkan sebelumnya. Persentase ini mengindikasikan bahwa ada faktor-faktor lain di luar cakupan variabel-variabel yang telah diteliti yang turut berperan dalam menjelaskan variabilitas Kepuasan Kerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	2,510	4,775		0,526	0,600
	Disiplin Kerja	0,720	0,114	0,493	6,340	0,000
	Motivasi Kerja	0,555	0,130	0,320	4,267	0,000
	Beban Kerja	0,323	0,134	0,186	2,419	0,017
<i>a. Dependent Variable : Kepuasan Karyawan</i>						

Sumber: Output Data SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan uraian yang tersajikan pada tabel 8 diatas, bahasanya temuan tersebut dapat diambil kesimpulan seperti uraian berikut:

1. Disiplin kerja memperoleh nilai t hitung 6,340 yang dapat lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,983. Selain itu, sig. 0,000 yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dengan kata lain variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.
2. Motivasi kerja memperoleh nilai t hitung 4,267 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,983, Selain itu juga, nilai sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dengan kata lain motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.
3. Beban kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,419 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,983. Selain itu juga, nilai sig. 0,017 yang lebih kecil dari 0,05. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dengan kata lain beban kerja secara parsial pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Tabel 9. Hasil Uji f (Simultan)

<i>ANOVA^a</i>						
<i>Model</i>	<i>Sum of Square</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	
1	<i>Regression</i>	2529,098	3	843,033	31,046	0,000 ^b

	<i>Residual</i>	2742,559	101	27,154		
	<i>Total</i>	5271,657	104			
a. <i>Dependent Variable:</i> Kepuasan Kerja						
b. <i>Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja</i>						

Sumber: Output Data SPSS versi 25 (2023)

Dalam uraian tabel 9 di atas, memberikan informasi penting mengenai hasil uji t, dimana didapatkan nilai f hitung sebesar 31,046 yang jauh lebih tinggi dari nilai f tabel yang hanya sebesar 2,69. Selain itu, nilai Signifikansi (Sig.) yang tercatat sebesar 0,000 juga menunjukkan angka yang lebih rendah dari nilai standar yang ditetapkan, yaitu 0,05. Dengan demikian, dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat penerimaan terhadap hipotesis alternatif (Ha), yang secara spesifik menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja para karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Temuan yang disampaikan sebelumnya telah menegaskan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa fokus yang diberikan oleh karyawan pada kualitas pekerjaan dan kedisiplinan, termasuk kepatuhan pada jadwal, ketepatan waktu, dan akurasi dalam menjalankan tugas, memiliki dampak besar terhadap tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan di perusahaan. Ketika karyawan mampu menekankan pentingnya menjaga standar kualitas dan ketepatan dalam melakukan tugas, hal ini secara langsung memengaruhi bagaimana mereka merasakan kepuasan terhadap tugas yang mereka lakukan di lingkungan kerja. Konsistensi dalam mempertahankan kualitas dan kedisiplinan akan membentuk dasar yang kuat untuk menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan di tempat kerja tersebut. Dengan memprioritaskan aspek-aspek ini, karyawan tidak hanya meningkatkan kinerja mereka sendiri tetapi juga ikut menyumbang pada keberhasilan dan kestabilan perusahaan secara keseluruhan.

Dari pemahaman terhadap analisis yang telah disajikan, terlihat dengan jelas bahwa temuan dari penelitian ini mendapat dukungan kuat dari penelitian sebelumnya telah yang dilakukan oleh Larantika & Wahdiniawati (2023) serta dari riset yang dilakukan oleh Rahmadani *et al.* (2023). Kedua studi ini secara bersama-sama menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang positif dan berpengaruh secara signifikan dalam mendorong kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Temuan yang disampaikan sebelumnya telah menegaskan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Adanya kaitan positif ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan dorongan yang kuat, mereka lebih cenderung memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan mereka. Ini dapat membuka jalan menuju pengalaman kerja yang lebih memuaskan, karena mereka merasa didorong oleh berbagai faktor yang memberi makna pada pekerjaan. Dengan mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan membangun semangat yang positif di antara karyawan. Tidak hanya itu, ini juga dapat membantu meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat turnover, karena karyawan merasa terhubung secara lebih dalam dengan tujuan serta nilai-nilai perusahaan. Oleh karena itu, menjaga motivasi kerja yang tinggi harus menjadi prioritas dalam strategi manajemen sumber daya manusia di PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan individual karyawan, memberikan pengakuan atas pencapaian mereka, memberikan kesempatan bagi pertumbuhan dan pengembangan, serta memfasilitasi lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi.

Dari pemahaman terhadap analisis yang telah disajikan, terlihat dengan jelas bahwa temuan dari penelitian ini mendapat dukungan kuat dari penelitian sebelumnya telah yang dilakukan oleh Narwathi (2023) serta dari riset yang dilakukan oleh Adinata & Turangan (2023). Kedua studi ini secara

bersama-sama menegaskan bahwasanya motivasi kerja memiliki dampak yang positif dan berpengaruh secara signifikan dalam mendorong kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Temuan yang disampaikan sebelumnya telah menegaskan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Semakin besar atau semakin signifikan bagian-bagian dari tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada para karyawan, semakin besar kemungkinan bahwa tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan urgensi manajemen yang cerdas dalam menetapkan beban kerja guna memastikan bahwa para karyawan merasa terlibat dan memperoleh kepuasan dari pekerjaan yang mereka lakukan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Dengan menyesuaikan secara cermat distribusi beban kerja, perusahaan dapat memastikan bahwa para karyawan merasa terlibat secara maksimal dan merasa dihargai atas kontribusi yang mereka berikan. Langkah ini pada gilirannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memicu tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dengan memberikan penghargaan atas usaha karyawan, perusahaan dapat merangsang pertumbuhan keterlibatan dan loyalitas mereka, yang pada akhirnya akan mengangkat kinerja keseluruhan perusahaan. Strategi manajemen yang terfokus pada penyesuaian beban kerja ini menjadi kunci untuk menggalang semangat, meningkatkan kinerja, dan mencapai keberhasilan bersama.

Dari pemahaman terhadap analisis yang telah disajikan, terlihat dengan jelas bahwa temuan dari penelitian ini mendapat dukungan kuat dari penelitian sebelumnya telah yang dilakukan oleh Kusuma & Giffary (2023) serta dari riset yang dilakukan oleh Asrafiansyah (2023). Kedua studi ini secara bersama-sama menegaskan bahwasanya beban kerja memiliki dampak yang positif dan berpengaruh secara signifikan dalam mendorong kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Temuan yang disampaikan sebelumnya telah menegaskan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Ketika seorang karyawan menunjukkan dedikasi yang kuat serta keterampilan yang konsisten dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, semangat kerja yang membara, dan mampu mengelola beban kerja dengan efisien, ini secara menyeluruh akan memengaruhi tingkat kepuasan yang mereka rasakan terhadap pekerjaan di perusahaan tempat mereka bekerja. Kesungguhan dalam menjalankan tugas dengan konsistensi, semangat yang terjaga, serta kemampuan untuk mengelola tugas-tugas dengan efektif akan menciptakan lingkungan yang memungkinkan para karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi serta upaya mereka. Dengan demikian, hal ini tidak hanya mempengaruhi kepuasan mereka terhadap pekerjaan, tetapi juga mendorong terciptanya iklim kerja yang positif dan produktif di seluruh perusahaan.

KESIMPULAN

Dari uji t telah menemukan bahwasanya disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja para karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Kemudian pada hasil uji F menegaskan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja para karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

SARAN

Pemimpin PT Schneider Electric Manufacturing Batam diharapkan untuk mempererat hubungan dan membangun kedekatan yang lebih erat dengan para karyawan. Menjadi contoh yang terang bagi mereka dalam memperbaiki disiplin dan memacu semangat kerja, akan berdampak positif pada produktivitas dan motivasi mereka. Jika disiplin kerja terpelihara dengan baik dan semangat kerja terus terjaga, ini akan menjadikan karyawan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, diharapkan bahwa pemimpin perusahaan memberikan tugas yang sejalan dengan kemampuan individu karyawan. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga akan memastikan bahwa setiap karyawan dapat berkontribusi secara maksimal sesuai dengan potensi mereka. Bagi peneliti yang akan mengkaji kepuasan kerja karyawan di masa depan, disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor

tambahan seperti kompensasi yang diberikan, kinerja karyawan, atau tunjangan lainnya. Menambahkan variabel-variabel ini dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Ajimat, Aini, N., & Budi, S. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(3), 1–10.
- Asrafiansyah, M. Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Bima. *Jrime : Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 40–52.
- Gautama, C., & Marchyta, N. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kesesuaian Kompensasi Pada CV. Opto Elektronik Di Kota Makassar. *Agora*, 10(2), 1–18.
- 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>
- Jasmin, M., & Asbara, N. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo. *Malomo: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 338–348.
- Kusuma, M. H., & Giffary, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnak Manajemen Bisnis Unbara*, 4(1), 13–28.
- Larantika, D., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt. telkom akses bekasi. *Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 143–152.
- Narwathi, N. M. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPD Desa Adat Guwang. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata*, 3(6), 1033–1044.
- Onsardi, O., & Tamsi, F. L. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bio Nusantara Teknologi. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 109–117. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4433>
- 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.
- Rahayu, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal BRAND*, 2(2), 184–189.
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Rizki, M., Nophiyani, N., Saputra, E. K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintang. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1469. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1469-1478.2022>
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Safitri, R. D., Ariani, M., & Yuliani, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan. *Jurnal Media Riset Ekonomi (MR.EKO)*, 2(3), 146–158.
- Sardina, A., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 80–92. <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/3398%0Ahttp://jurnal.umb.ac.id/index.php/je>

ms/article/download/3398/2282

- Setiawan, V. C., & Sitohang, F. M. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Rungkut Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(5).
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D (Cetakan Ke 26). In *CV Alfabeta*. CV Alfabeta.
- Tamping, N. U., Taroreh, R. N., & Jan, A. H. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Pt. Bank Sulteng Luwuk Banggai. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 619. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.619-632.2021>
- Wulandari, D., & Mathori, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Telkom Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 137–156. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.678>