



Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di *Ocean Beach Hotel*

Oxta Afriyanti

Universitas Negeri Padang

Youmil Abrian

Universitas Negeri Padang

Jl. Prof. Hamka, 25132, Indonesia

Korespondensi penulis: oxtaafriyanti@gmail.com

Abstract. *This study aims to investigate the impact of workload and compensation on employee job satisfaction within Ocean Beach Hotel Padang. The research employs a quantitative approach, specifically a causal associative design, utilizing survey methods. The study's focus group consists of the employees working at Ocean Beach Hotel Padang. The primary data collection methods comprise literature reviews and the distribution of questionnaires among the selected research participants. The findings of this research indicate that, contrary to expectations, workload does not exert a significant influence on employee job satisfaction at Ocean Beach Hotel Padang. However, it was found that compensation does have a positive and substantial impact on employee job satisfaction within the same hotel. Interestingly, the study also uncovers that both compensation and workload indirectly contribute to enhancing employee job satisfaction at Ocean Beach Hotel Padang.*

Keywords: *Workload, Compensation, Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Ocean Beach Hotel Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal dengan menggunakan metode survei. Kelompok fokus penelitian terdiri dari karyawan yang bekerja di Ocean Beach Hotel Padang. Metode pengumpulan data primer terdiri dari tinjauan literatur dan penyebaran kuesioner di antara peserta penelitian terpilih. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa, bertentangan dengan ekspektasi, beban kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Ocean Beach Hotel Padang. Namun, ditemukan bahwa kompensasi mempunyai dampak positif dan besar terhadap kepuasan kerja karyawan di hotel yang sama. Menariknya, penelitian ini juga mengungkap bahwa kompensasi dan beban kerja secara tidak langsung berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan di Ocean Beach Hotel Padang.

Kata kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

LATAR BELAKANG

Secara umum, hotel dapat diartikan sebagai tempat penginapan yang terdiri dari berbagai jumlah kamar yang dapat disewakan dalam jangka waktu tertentu, juga menyediakan pelayanan makanan dan minuman bagi para tamu yang datang. Namun demikian, di samping pentingnya memastikan kepuasan tamu, peran kepuasan kerja karyawan juga sangatlah signifikan dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan emosional yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja, baik itu berupa perasaan senang maupun tidak. Oleh karena itu, guna mengevaluasi tingkat kepuasan kerja para

karyawan terhadap pekerjaan mereka, penelitian dilakukan di Ocean Beach Hotel Padang. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Ocean Beach Hotel Padang". Berdasarkan informasi yang diperoleh dari karyawan Ocean Beach Hotel Padang, tingkat kepuasan kerja mereka masih tergolong rendah. Salah satu faktor penyebabnya adalah fasilitas kerja yang belum mencukupi, terutama dalam hal penunjang bagi karyawan perempuan yang bekerja lembur malam hari.

KAJIAN TEORITIS

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan emosional yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja, baik itu berupa perasaan senang maupun tidak. Perasaan ini muncul dari hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang dilakoninya dan menghasilkan hasil yang dapat memenuhi kebutuhan pribadi mereka, sehingga tercipta perasaan puas baik secara lahir maupun batin (Khair, 2019). Teori kepemimpinan oleh Zaleznik (1958), teori ketidaksesuaian oleh Porter (1961), dan teori dua faktor oleh Frederick Herzberg (1959), seperti yang dijelaskan oleh Rivai (2011:856), merupakan tiga pendekatan yang membahas tentang aspek kepuasan kerja. Mustapha (2013) menunjukkan bahwa beban kerja sehari-hari dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana tingkat kepuasan lebih tinggi pada karyawan yang memiliki beban kerja yang lebih ringan. Hasil penelitian oleh Mustapha dan Ghee (2013) juga menemukan adanya korelasi negatif yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam batas waktu tertentu, yang sesuai dengan kemampuan dan potensi tenaga kerja (Munandar dalam Abang, dkk, 2018:227). Dalam pandangan Putra (dalam Rolos et al., 2018:21), terdapat tiga indikator utama dalam mengukur beban kerja, yaitu target pekerjaan, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Faktor lain yang memiliki potensi untuk memengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah kompensasi. Lamingrum (2016) menggambarkan kompensasi sebagai imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Manulung (2004) sebagaimana dikutip oleh Santikawati (2016), mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat pendapatan karyawan, termasuk pendidikan, pengalaman kerja, tanggungan, kapabilitas perusahaan, serta kondisi lingkungan kerja. Di sisi lain, Simamora (2006) menjelaskan bahwa indikator-indikator kompensasi meliputi pendapatan, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja. Dengan demikian, kesimpulan dapat diambil bahwa pemberian beban kerja dan kompensasi yang tepat kepada karyawan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal dan dilakukan dalam bentuk survei. Pendekatan asosiatif kausal digunakan ketika penelitian bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara dua variabel atau lebih, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2012; 130). Metode survei digunakan dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi dampak beban kerja dan kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja. Metode survei adalah suatu metode dalam penelitian kuantitatif yang melibatkan penyampaian kumpulan pertanyaan terstruktur kepada sejumlah responden, dengan tujuan untuk mendapatkan data yang sistematis dan merinci. Data yang diperoleh dari responden kemudian diolah dan dianalisis oleh peneliti.

Populasi penelitian terdiri dari 46 orang karyawan di Ocean Beach Hotel Padang. Dalam penentuan sampel, metode sampel jenuh digunakan, yang berarti seluruh karyawan di Ocean Beach Hotel Padang menjadi bagian dari sampel penelitian ini. Instrumen penelitian yang digunakan adalah Skala Likert, yang mengukur variabel-variabel utama yaitu Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja melalui indikator-indikator yang telah ditetapkan. Skala Likert digunakan sebagai alat pengukuran yang memungkinkan responden memberikan tanggapan berdasarkan skala dengan beberapa tingkat kesepakatan atau ketidaksetujuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari distribusi kuesioner kepada 46 responden yang merupakan karyawan di Ocean Beach Hotel Padang, hasil menunjukkan bahwa variabel beban kerja dalam objek penelitian memiliki presentase kepuasan sebesar 89%. Dari indikator-indikator yang mengukur beban kerja, dapat dilihat bahwa para karyawan merasa puas terhadap beban kerja yang mereka hadapi, terlepas dari tingkat beban kerja yang tinggi atau rendah. Fenomena ini sebagian besar disebabkan oleh kompensasi yang diberikan yang tergolong memadai, lingkungan kerja yang kondusif, profesionalitas atasan, dan hubungan baik dengan rekan kerja.

Pada variabel kompensasi, hasil menunjukkan bahwa 96% karyawan merasa sangat puas. Dari indikator-indikator yang mengukur kompensasi, jelas bahwa karyawan merasa sangat puas dengan bentuk kompensasi yang mereka terima. Hal ini tercermin dari indikator kompensasi seperti upah, tunjangan, dan insentif. Para karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Kota Padang tahun 2022, dan proses pembayaran gaji dilakukan dengan tepat waktu serta transparan.

Berdasarkan tanggapan karyawan terhadap variabel kepuasan kerja, dapat dilihat bahwa presentase kepuasan dalam kategori "sangat baik" mencapai 96%. Ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tergolong baik, menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, kesempatan promosi, gaji/upah, lingkungan kerja, sifat pekerjaan itu sendiri, serta hak-hak karyawan dikelola dengan baik. Terlihat juga bahwa atasan memiliki perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini tercermin dalam ketidakberatan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya membantu mereka mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan.

Dalam konteks pengujian hipotesis H3 yang menguji pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian menggambarkan tingkat kepuasan yang tinggi dari karyawan terhadap beban kerja dan kompensasi. Oleh karena itu, hipotesis ini dapat didukung.

Pengujian hipotesis

H3: Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja

Table 1. Uji Linear Berganda

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	456.945	2	228.472	21.311	.000 ^b
	Residual	460.990	43	10.721		
	Total	917.935	45			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban kerja

Sumber: Olah data SPSS

Dari data yang tertera dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah 21.311, sementara nilai signifikansi adalah 0,000, yang mana nilai tersebut lebih rendah dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Oleh karena itu, hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja dapat diterima berdasarkan hasil analisis ini.

Hipotesis beban kerja (H1) dan kompensasi (H2)

Table 2. Koefisien Determinasi Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.669	8.490		3.141	.003
Bebankerja	.154	.163	.107	.946	.349
Kompensasi	.882	.150	.666	5.870	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: hasil olah data SPSS

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 26.669 + 0.154 + 0.882$$

Dari persamaan di atas, didapat nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X1) sebesar 0,154 dengan nilai signifikansi 0,349 > 0,05 dan variabel kompensasi (X2) sebesar 0,882 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Berarti hipotesis beban kerja (H1) ditolak, Hipotesis kompensasi (H2) di terima.

Tabel 3. Adjust R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.474	3.27425

a. Predictors: (Constant), Kompejsasi, Bebankerja

Sumber: hasilolah data SPSS

Dari adjust R Square di atas pengaruh variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 47,4% sedangkan 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Ocean Beach* Padang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis H1, yang menyatakan bahwa Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y), dapat ditolak. Hal ini didasarkan pada analisis dari nilai koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja yang sebesar 0,154, serta nilai koefisien determinan regresi dengan nilai Sig. sebesar 0,349. Nilai Sig. yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan di Ocean Beach Hotel.

Hasil ini mengingatkan pada fakta bahwa, walaupun tingkat beban kerja yang dialami oleh karyawan di Ocean Beach Hotel mungkin tergolong tinggi, namun faktor ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agus Dwi Cahya dan Rizki (2021), yang juga menemukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara tingkat beban kerja dan kepuasan kerja karyawan. Meskipun demikian, perlu dicatat adanya perbedaan dalam temuan ini dengan hasil penelitian Mansoor et al. (2011), yang mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, temuan dari penelitian Rehman et al. (2012) juga mendukung pandangan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan analisis dan perbandingan dengan penelitian-penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1, yang mengajukan bahwa Beban Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Ocean Beach Hotel, tidak dapat dijelaskan berdasarkan hasil penelitian ini. Hal ini menunjukkan adanya variasi dalam temuan-temuan sebelumnya serta kompleksitas faktor-faktor yang dapat memengaruhi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja karyawan *Ocean Beach* Padang

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis H2, yang menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, didukung oleh temuan ini. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,882, dan koefisien determinasi regresi dengan nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Kepuasan Kerja karyawan.

Kesimpulan ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semakin meningkat pula tingkat Kepuasan Kerja yang mereka rasakan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Yusron Rozzaid (2015) dalam Hasyim (2020), yang menunjukkan bahwa indikator pemberian upah menjadi faktor yang paling dominan dalam mengukur tingkat Kepuasan Kerja karyawan. Oleh karena itu, memberikan upah yang layak dan memperhatikan kesejahteraan karyawan akan berdampak positif terhadap tingkat Kepuasan Kerja mereka.

Temuan ini juga mendapatkan dukungan dari penelitian lain yang telah dilakukan oleh Iroth, Lengkong, dan Dotulong (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ristiana (2012) dalam Mahendrawan dan Indrawati (2015), yang mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan rangkuman di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semakin meningkat pula tingkat Kepuasan Kerja yang mereka rasakan. Oleh karena itu, hipotesis H2 yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, didukung oleh temuan penelitian ini.

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ocean Beach Padang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan untuk menilai sejauh mana pengaruh antara Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Ocean Beach Hotel Padang, beberapa kesimpulan dapat diambil. Dalam kerangka penelitian ini, hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 21.311 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari level signifikansi yang telah ditetapkan (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan.

Selanjutnya, melalui nilai Adjusted R Square sebesar 0,474, dapat diartikan bahwa 47,4% variasi dalam Kepuasan Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh pengaruh bersama-sama dari variabel Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2), sedangkan 52,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dicakup dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian lebih terhadap aspek Beban Kerja dan Kompensasi guna meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan, sehingga operasional hotel dapat berjalan dengan baik dan efisien.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang saling terkait terhadap Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan semakin baik penanganan terhadap tingkat Beban Kerja yang diberikan, maka tingkat Kepuasan Kerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Kevin F. Tambengi (2016) dalam Hasyim (2020).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap hipotesis yang diajukan, menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi memiliki peran penting dalam memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya manajemen yang baik terhadap beban kerja dan sistem kompensasi dalam mencapai tingkat Kepuasan Kerja yang optimal di lingkungan kerja hotel

KESIMPULAN DAN SARAN

Melalui analisis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan penting sebagai berikut:

Pertama, dari hasil penelitian, diketahui bahwa kompensasi pada objek penelitian ini berada dalam kategori sangat baik. Hal ini menandakan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di Ocean Beach Hotel Padang telah berhasil memberikan imbalan yang memuaskan kepada para karyawan.

Kedua, ditemukan bahwa tingkat beban kerja yang dialami oleh karyawan juga berada pada kategori yang sangat baik. Ini mengindikasikan bahwa karyawan di Ocean Beach Hotel Padang mampu mengatasi beban kerja mereka dengan baik, tidak peduli seberapa tinggi atau rendah tingkat beban kerjanya.

Ketiga, tingkat kepuasan kerja karyawan di Ocean Beach Hotel Padang juga berada pada kategori sangat baik. Ini mencerminkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan lingkungan kerja yang ada.

Keempat, melalui analisis regresi, ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Kelima, meskipun kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, namun beban kerja tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Ocean Beach Hotel Padang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang dialami

oleh karyawan, baik tinggi maupun rendah, tidak berdampak pada tingkat kepuasan kerja mereka.

Keenam, hasil analisis juga menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kompensasi dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, dalam mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan baik aspek kompensasi yang diberikan kepada karyawan maupun tingkat beban kerja yang mereka hadapi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan gambaran yang jelas tentang hubungan antara kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan di Ocean Beach Hotel Padang. Hal ini dapat menjadi dasar penting bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien guna meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan karyawan di masa mendatang.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

- Angga Pratama. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Semarak, Jilid 1, No. 3, (Online), (<http://openjournal.unpam.ac.id>, diunduh 15 Januari 2021)
- Cahya, A. D., Astuti, R. D., & Palupi, D. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner di Yogyakarta). REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 87-93.
- 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.
- Iroth, A., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. 2018. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado". Jurnal EMBA. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi, (Online), Jilid 6, No. 4, (<https://ejournal.unsrat.ac.id/>, diunduh 15 Januari 2021)
- K. F.S. Tambengi., C. Kojo., F.S. Rumokoy. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel Sulut (Vol.4 No.4 Desember 2016, Hal. 1088 - 1097)
- Khair, H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 69-88.
- Mustapha, Noraani dan Ghee, W.Y. 2013. Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education on Kelantan, Malaysia. Journal Business and Management Horizons, 1(1), pp: 10-16.

Mansoor, Muhammad et al. 2011. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Bussiness Studies Quarterly*, Vol.1:,No.3:h:50-56.

Safitri & Astutik. 2019. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja”. *E-journal stiedewantara*, Jilid 2, No. 1, (Online), (<https://ejournal.stiedewantara.ac.id>, diunduh 18 Januari)..

Artikel Prosiding

Liminingrum, A. K. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *e-Proceeding of Management*, 3(2), 1871-1879

Kurniawan, R., & Sutiyanti,S. 2021. Pengaruh Motivasi Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang di Kota Batam. In: *Combines-Conference On Management, Business, Innovation, Education and Sosial Sciences*. (Vol.1, No. 1, pp. 457-467)..

Working Paper

Armand, F. (2003). *Social Marketing Models for Product-Based Reproductive Health Programs: A Comparative Analysis. Occasional Paper Series*. Washington, DC. Retrieved from www.cmsproject.com.

Disertasi/Tesis/Paper Kerja

Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar (Doctoral dissertation, Udayana University).

Ramadhani, Z. P., & Rahardjo, M. 2017. “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening”. *Doctoral Dissertation Fakultas Ekonomika dan Bisnis*, Jilid 6, No. 4, (Online), (<http://eprints.undip.ac.id>, diunduh 15 Januari 2021)..

Artikel Surat Kabar/Majalah

Sugiyono.(2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Catatan Kaki

Catatan kaki atau footnote tidak dapat digunakan untuk menulis referensi. Footnote hanya digunakan untuk memberikan informasi atau keterangan umum untuk memperjelas tulisan pada suatu halaman. Footnote ditulis dengan spasi tunggal dengan jenis huruf times new romans ukuran 10 pt dan diberikan penomoran, serta ditempatkan pada bagian akhir teks halaman terkait.