

Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT Magnesium Gosari Internasional Gresik)

Zannuba Tarisa Wulandari^{*)}

Eka Farida^{)}**

Ratna Tri Hardaningtyas^{*)}**

Email : zannubatarisa@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The company must be able to provide satisfaction to its employees, so that they want to continue working. Job satisfaction in employees is very important because it will have an impact on other things. Employees who are not satisfied with their jobs will reduce their motivation and work enthusiasm which in turn will reduce their performance. The main factors in influencing job satisfaction include compensation and workload. This study aims to determine the effect of compensation and workload on employee job satisfaction at PT Magnesium Gosari Internasional. This research uses quantitative methods with explanatory research. Respondents of this study were 145 respondents at PT Magnesium Gosari Internasional. Data collection using a questionnaire with a scale of 1 to 5. The results of this study explain that 1) Compensation has a significant effect on job satisfaction 2) Workload has a significant effect on job satisfaction.

Keywords: *Compensation, Workload, Job Satisfaction*

Pendahuluan

Sependapat beserta Irmayani (2021), aset manusia yakni suatu cara pengawasan pada hubungan dan bagian dari tenaga ahli yang dimiliki oleh masyarakat secara efektif dan efisien serta dapat dimanfaatkan secara optimal agar maksud kolektif industri tercapai beserta baik. Dilihat dari perkiraan jumlah penduduk di Indonesia, mau tidak mau setiap individu harus bersaing dalam mendapatkan kegiatan. Individu harus mempunyai kompetensi yang hebat agar mampu bersaing beserta orang lain. Banyak hal yang dapat dilakukan teruntuk meningkatkan kompetensi seseorang, misalnya beserta tekun menekuni bidang yang disukainya, mempertimbangkan bidang yang sulit dan sungguh-sungguh, mencari pengalaman lebih banyak, atau beserta mengikuti les privat, atau yang lainnya. Beserta demikian, implikasinya kaarkter atau kompetensi seseorang akan terbentuk dengan baik.

Siregar & Linda (2022), menjelaskan bahwa untuk mewujudkan tujuan industri, diperlukan pekerja yang memahami persyaratan industri dan juga harus mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Industri harus mampu memberikan pemenuhan kepada para pekerjanya, sehingga mereka perlu terus bekerja. Kepuasan kerja perwakilan sangatlah penting karena akan berdampak pada hal-hal lain, seperti inspirasi dan pelaksanaan perwakilan. Pekerja yang tidak puas beserta kegiatannya akan menurunkan semangat dan keyakinannya yang pada akhirnya dapat menurunkan pelaksanaannya. Selain itu, gaji dan beban kerja juga yakni hal yang sangat penting dalam pemenuhan kegiatan pekerja.

Kompensasi dan beban kerja mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja seorang pekerja pada suatu industri. Hal ini dibuktikan beserta riset Siregar & Linda (2022). Pemenuhan perwakilan juga dapat memberdayakan perwakilan teruntuk memberikan manfaat dan pelaksanaan terbaik. Ketika kepuasan kerja yang representatif terjadi, hal ini sebagian besar tercermin dalam perasaan manis

pekerja pada industri, yang sering ditunjukkan dalam sikap positif pekerja pada kegiatan atau sesuatu yang dialami atau dibagikan kepadanya di lingkungan kerjanya.

Salah satu komponen yang menyebabkan pemenuhan kegiatan yakni kompensasi. Menurut Winata (2022), gaji dapat menjadi kompensasi atas komitmen pada organisasi. Angka lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni kegiatan itu sendiri, termasuk beban kerja. Sependapat beserta Nurhandayani (2022), beban kerja yakni syatu persiapan yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas suatu kegiatan atau kumpulan jabatan yang dilakukan dalam keadaan biasa dalam jangka waktu tertentu. Apabila kapasitas pekerja lebih tinggi dari permintaan kerja maka akan muncul kelelahan yang berlebihan, dan sebaliknya jika kapasitas pekerja lebih rendah dari permintaan kerja maka akan timbul kebosanan.

PT Magnesium Gosari Internasional yang berlokasi di Gresik, tepatnya di Jalan Sidayu-Sekapuk KM 32 Ujungpangkah, Gresik 61154 Jawa Timur, Indonesia. Industri ini fokus dalam bidang penyiapan atau fabrikasi produk pertambangan dolomit beserta cara mengoptimalkan penggunaan sumber daya industri atau kumpulan dagang teruntuk menghasilkan produk dan/atau layanan yang berkualitas tinggi dan kompetitif sehingga dapat memperoleh manfaat dan meningkatkan harga diri industri beserta standar administrasi industri yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada di dalamnya harus mendapat gaji yang besar agar bisa bersaing beserta industri lain.

Yang menarik dalam riset yang dilakukan oleh PT Magnesium Gosari Internasional, gaji yang diberikan yakni gaji anggaran yang terkoordinasi dan imbalan keuangan yang berputar-putar. Koordinasikan remunerasi moneter terdiri dari kompensasi penting, penghargaan, pembayaran waktu ekstra. Sementara itu, remunerasi keuangan yang bersifat backhand terdiri dari pengiriman uang acara dan perlindungan kesejahteraan pekerja. Pemberian kompensasi diberikan sebulan sekali dan diimbangi beserta pembagian kerja. Permasalahan yang dialami industri yakni adanya remunerasi pekerja yang bersifat sporadis sehingga menyebabkan berkurangnya pemenuhan kegiatan yang representatif. Selain itu terlihat akan terjadi penurunan jumlah tenaga kerja pada tahun 2023. Hal ini disebabkan oleh permasalahan pemberian anggaran tunjangan. Berdasarkan tinjauan analisis di PT Magnesium Gosari Internasional, diketahui ada sedikit pekerja yang mengeluh karena remunerasi yang diberikan industri kepada perwakilannya bersifat sporadis.

PT Magnesium Gosari Internasional sangat membutuhkan tenaga kerja eksekutif yang tinggi teruntuk dapat bekerja beserta optimal, salah satunya yakni beserta meminimalkan beban kerja dan melakukan eksekusi yang baik dan kondusif, meningkatkan efisiensi industri, karena memiliki tanggung jawab yang tinggi, maksud yang praktis, dan rencana kerja yang jelas. Sepenuhnya dirancang teruntuk mengatasi risiko yang dihadapi maka efisiensi industri akan meningkat, oleh karena itu salah satu caranya yakni beserta mengurangi beban kerja dan melakukan eksekusi yang baik dan kondusif.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Magnesium Gosari Internasional)”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Magnesium Gosari Internasional?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Magnesium Gosari Internasional?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Magnesium Gosari Internasional?

Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka dapat disimpulkan tujuan masalah dari penelitian diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Magnesium Gosari Internasional
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Magnesium Gosari Internasional
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Magnesium Gosari Internasional

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kepuasan Kerja

Marisya (2023) menjelaskan bahwasanya kepuasan kerja dapat berupa perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang perwakilan dari kegiatannya. Pemenuhan kegiatan dapat dilihat dari bagaimana pekerja melakukan perubahan pada karakteristik kegiatannya. Sedangkan Menurut Saputra (2021) berpendapat bahwasanya pemenuhan kegiatan yakni hal yang vital dalam administrasi aset manusia, hal ini mempengaruhi efisiensi pekerja dalam bekerja.

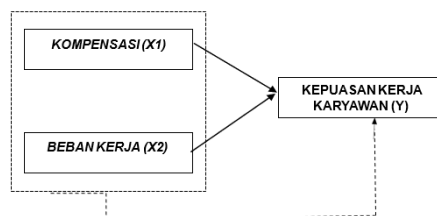
Kompensasi

Menurut Septiani et al., (2024) kompensasi didefinisikan sebagai total semua bentuk imbalan atau pembayaran yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Imbalan yang diperoleh para ahli yakni komitmen industri pada kerja keras yang diberikan buruh kepada industri di tengah perdagangan. Di sisi lain, bagi para spesialis, kompensasi yakni hal yang wajar dimana pekerja mendapatkan biaya dan tugas yang diberikan kepada industri. Sedangkan menurut Winata (2022) menyatakan bahwasanya imbalan yakni imbalan yang diperoleh seorang wakil sebagai imbalan atas komitmennya pada organisasi.

Beban Kerja

Suradi & Syarifuddin, (2023) menyatakan bahwasanya beban kerja yakni sejauh mana kapasitas yang diperlukan seorang pekerja teruntuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang dapat ditunjukkan beserta banyaknya kegiatan yang harus dilakukan, waktu atau batasan waktu yang dimilikinya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Keterangan:

—————> : Secara Parsial

- - - - -> : Secara Simultan

H1 : Kompensasi dan Beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

H3 : Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*Explanatory Research*).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pada seluruh karyawan PT Magnesium Gosari Internasional yang berjumlah 227 responden. Menurut Roflin & Liberty, 2021 Sampel merupakan bagian dari populasi, artinya semua unit populasi harus memiliki peluang untuk terambil sebagai unit sampel, dan sampel dipandang sebagai penduga atau sebagai populasi dalam bentuk kecil (Miniatur populasi). Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang diambil adalah seluruh karyawan "PT Magnesium Gosari Internasional" yang jumlah populasi sebanyak 227 orang dan yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini, diantaranya 145 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan pada penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Random Sampling* (Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Y	Y1	0,742	0,1631	Valid	0,794	Reliabel
	Y2	0,629		Valid		
	Y3	0,820		Valid		
	Y4	0,799		Valid		
	Y5	0,771		Valid		
X1	X1.1	0,752	0,1631	Valid	0,792	Reliabel
	X1.2	0,672		Valid		
	X1.3	0,726		Valid		
	X1.4	0,833		Valid		
X2	X2.1	0,687	0,1631	Valid	0,794	Reliabel
	X2.2	0,759		Valid		
	X2.3	0,794		Valid		

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Berdasarkan data pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel X1, variabel X2, dan variabel Y dalam penelitian ini valid karena item pernyataan pada variabel-variabel tersebut menunjukkan nilai r Hitung lebih besar dari nilai r Tabel. Berdasarkan uji reliabilitas, setiap variabel yang digunakan memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini bersifat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas adalah uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini. Pada uji normalitas diketahui melalui nilai Asymp-Sig (2-tailed) sebesar 0.200 karena Asymp-Sig lebih besar dari 0,05 maka data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Pada uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa variabel X1 memiliki Tolerance 0,935 dengan VIF 1,070. Pada penelitian ini variabel X2 memiliki Tolerance 0,935 dengan VIF 1,070. Dari kedua variabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Pada uji heteroskedastisitas dapat diketahui nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,054, variabel beban kerja sebesar 0,252, yaitu nilai kedua variabel independen lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (constant)	12,018	1,324		9,075	,010
X1	,350	,081	,340	4,306	,000
X2	,200	,094	,168	2,133	,000

Sumber: Data diolah 2024

Dari hasil analisis di atas maka model regresi penelitian ini dapat diartikan sebagai berikut.

Jika $Y = 12,018 (X_1) + 0,350 (X_2)$, maka nilai kepuasan kerja karyawan bernilai positif. Koefisien regresi $X_1 = 0,350$. Artinya ketika kompensasi meningkat sementara variabel lain tetap maka kepuasan kerja karyawan meningkat. Koefisien regresi $X_2 = 0,200$. Artinya kepuasan kerja karyawan meningkat seiring dengan bertambahnya beban kerja sedangkan variabel lain tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Uji F, dan Uji t adalah uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini. Pada uji F diketahui bahwa nilai F sebesar 14,868 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model dapat digunakan karena ada 2 variabel independen yaitu kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Pada uji t diketahui nilai signifikansi (X_1) sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_1 berupa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diterima dan H_0 ditolak. Nilai signifikansi (X_2) sebesar $0.035 < 0.05$. Artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_2 berupa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diterima dan H_0 ditolak.

Koefisien Determinasi Adjusted R^2

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi Adjusted (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.609	2.006
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui seluruh nilai adjusted R^2 sebesar 0.609 yang berarti bahwa seluruh variabel independen yaitu kompensasi dan beban kerja memiliki kontribusi secara bersamaan sebesar 60,9% terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Sedangkan nilai 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi dan Beban Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kesimpulan bahwa model dapat digunakan karena ada dua variabel independen yaitu kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Selain itu seluruh variabel independen yaitu kompensasi dan beban kerja memiliki kontribusi secara bersamaan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

Secara simultan variabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat diketahui bahwa kompensasi dan beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat melalui pemberian gaji yang sesuai dengan

pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar dapat mempermudah pekerjaan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi dan beban kerja dikatakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dimana bisa beroengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Hasil studi ini relevan dengan teori *Equity Theory*, teori ini dikembangkan oleh J. Stacy Adams dan menjelaskan bahwa karyawan akan merasa puas dengan kompensasi yang diterima jika rasio antara input (seperti beban kerja yang di dapat, dan pengalaman) serta output (seperti gaji, tunjangan, pengakuan) sama dengan rasio yang diterima oleh orang lain dalam situasi yang serupa. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak adil, maka kepuasan kerja mereka akan menurun.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Yuananda dan Indriati (2022) menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Apakah karyawan merasa gaji atau upah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Maka perusahaan harus mampu memberikan kompensasi tambahan untuk karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan setelah melakukan pekerjaan. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga apabila kompensasi tidak diberikan secara imbang dengan beban kerja yang diberikan, akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Ajimat & Budi (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tetapi tidak dengan hasil penelitian oleh Saputra (2021) menyatakan bahwasanya kompensasi berpengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang berbeda – beda bergantung pada konteks penelitian yang dilakukan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Seberapa puas karyawan dengan komunikasi dan kerjasama antar rekan kerja. Maka karyawan harus untuk berkomitmen demi mencapai target perusahaan.

Mahendrawan dan Indrawati (2015) dalam Meilasari et al., (2020) beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik terlalu lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja karyawan tersebut. Jika penerapan ketepatan beban kerja yang menghindarkan pegawai dengan banyaknya aktivitas dan kompensasi diberikan secara benar, maka karyawan akan termotivasi yang mengakibatkan terjadinya kedisiplinan karyawan dan karyawan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Yuananda & Indriati (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tetapi tidak dengan hasil penelitian oleh Siregar & Linda (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif atau signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang berbeda – beda bergantung pada konteks penelitian yang dilakukan.

Visi dari penelitian ini adalah meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan PT Magnesium Gosari Internasional, dengan misi utama memberikan kompensasi dan beban kerja yang sesuai

dengan kemampuan karyawan, sehingga mempermudah pekerjaan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kesimpulan, dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Magnesium Gosari Internasional. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, kesimpulan pada penelitian ini yaitu :

- 1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi kompensasi dalam bekerja maka kepuasan kerja yang dihasilkan akan semakin baik.
- 2) Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi beban kerja dalam bekerja maka kepuasan yang dihasilkan akan semakin baik.

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Praktisi

Diharapkan untuk PT. Magnesium Gosari Internasional dapat mempertahankan kepuasan kerja karyawan, seperti pemberian kompensasi pelengkap atas prestasi kerja yang dilakukan. Dan diharapkan PT. Magnesium Gosari Internasional memberikan target untuk para pekerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar mempermudah pekerjaan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan variabel lainnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Magnesium Gosari Internasional, seperti Lingkungan kerja, jenjang karir, rewards & punishment, gaya kepemimpinan, dll.

Referensi

- Agustianti, R., Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., Simarmata, N., & Himawan, I. S. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Tohar Media. <https://books.google.co.id/books?id=giKkEAAAQBAJ>
- Ajimat, A., & Budi, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(3), 1–10.
- Dr. Ir. Suradi, S. T. M. T., & Rizal Syarifuddin, S. T. M. T. (2023). *Beban Kerja: Teori dan Aplikasi Bata Ringan (Autoclaved Aerated Concrete)*. Nas Media Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=-yCwEAAAQBAJ>
- Marisya, F. (2023). *Perilaku Organisasi*. Mafy Media Literasi Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=tTTWEAAAQBAJ>
- Meilasari, L. E. L., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619.
- Ni Wayan Dian Irmayani, S. E. M. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=KadcEAAAQBAJ>

- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Mobil)*, 1(2), 108–110.
- PT Magnesium Gosari Internasional. (2023, November 15). *sejarah*. PT Magnesium Gosari Internasional.
- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran*. Penerbit NEM.
<https://books.google.co.id/books?id=ISYrEAAAQBAJ>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., & S, R. A. R. (2024). *Manajemen Kompensasi*. Sada Kurnia Pustaka.
<https://books.google.co.id/books?id=RQPsEAAAQBAJ>
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25–36.
- Winata, E. D. I. (2022). *Managemen Sumber Daya Manusia Kompensasi dalam Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.
<https://books.google.co.id/books?id=1eh8EAAAQBAJ>
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Kinerja*, 19(2), 205–214. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.11170>
- Zannuba Tarisa Wulandari*) Adalah Mahasiswa FEBUnisma
Eka Farida**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Ratna Tri Hardaningtyas***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma