

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Jack Runner Roastery di Kota Bandung)**

**Dinda Intan Pratiwi<sup>1</sup>**

**A. Agus Priyono<sup>2</sup>**

**M. Tody Arsyianto<sup>3</sup>**

**Email : [dpratiwi952@gmail.com](mailto:dpratiwi952@gmail.com)**

**Universitas Islam Malang**

### **Abstract**

*In the Jack Runner Roastery coffe shop in Bandung, this research investigates how the work environment, workload, and salary satisfaction influence employee performance. This research was conducted quantitatively using multiple linear regression analysis. Data was collected through questionnaires distributed to 32 staff members as research samples. The research result show that employee performance is significantly influenced by the work environment, workload and salary satisfaction. This shows that these elements increase the productivity and effectiveness of employee performance.*

*These findings have implications for company management in developing better strategies to improve employee performance. A more comprehensive approach is needed in managing human resources, including increasing employee motivation and welfare. In addition, this researcher contributes to the human resource management literature by showing that work environment, workload and salary satisfaction are important factors in increasing productivity. Future research is recommended to examine other factors such as leadership and organizational culture that may further influence employee performance in the service industry.*

**Keywords : Work Environment, Workload, Salary Satisfaction, Employee Performance, Jack Runner Roastery**

### **Pendahuluan**

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja operasional, khususnya pada industri kompetitif seperti makanan dan minuman. *Jack Runner Roastery* di Bandung merupakan contoh menarik dalam industri kopi untuk melihat apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di tengah ketatnya persaingan, perusahaan harus mengetahui bagaimana lingkungan kerja, beban kerja dan gaji dapat mempengaruhi produktivitas dan pelayanan yang diberikan.

*Jack Runner Roastery* merupakan sebuah usaha kopi yang berlokasi di Bandung. Sebagai pelaku usaha, perusahaan ini fokus pada kualitas pelayanan dan penyediaan kopi kepada pelanggan. Dalam operasionalnya, *Jack Runner Roastery* menghadapi berbagai tantangan spesifik industri, termasuk tingginya pergantian karyawan yang mengganggu produktivitas dan stabilitas operasionalnya.

Tingkat *turnover* yang tinggi menandakan adanya permasalahan pengelolaan sumber daya manusia, seperti ketidakpuasan karyawan, beban kerja yang berlebihan, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Tentu saja kondisi ini menjadi perhatian utama karena berdampak langsung terhadap kinerja operasional perusahaan, khususnya menjaga kualitas pelayanan dan menjaga loyalitas pelanggan.

Fenomena tingginya *turnover* karyawan pada *Jack Runner Roastery* mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. *Turnover* yang tinggi tidak hanya membebani perusahaan dengan biaya rekrutmen dan pelatihan, namun juga dapat mengganggu aktivitas lain seperti

produktivitas tim. Berdasarkan penelitian (Fitria Fitriyanti, 2022), beban kerja yang tinggi seringkali menjadi penyebab utama terjadinya *turnover*, dimana tekanan kerja yang berlebihan dapat menurunkan tingkat kenyamanan dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kinerja operasional. Menurut Hermawan (2024), lingkungan yang baik dapat membuat karyawan lebih termotivasi dan produktif. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung maka cenderung akan meningkatkan ketidakpuasan karyawan yang pada akhirnya dapat menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Jalil, 2020) yang menekankan bahwa hubungan antar rekan kerja dan ketersediaan fasilitas merupakan indikator penting dalam menilai kualitas lingkungan kerja.

Kelebihan beban kerja juga diartikan sebagai banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan tempat kerja yang nyaman. Dengan meningkatnya beban kerja, meningkatnya kebutuhan hidup, tingkat pendidikan yang tidak sepadan dengan biaya hidup, dan persaingan yang semakin ketat, kelangsungan hidup dapat terancam. Seperti halnya pekerja yang menempati posisi lapangan/*marketing* yang dalam jangka waktu tertentu harus mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menimbulkan tekanan kerja yang memicu stres kerja pada karyawan tersebut.

Di sisi lain, kepuasan terhadap gaji juga merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan. Gaji yang kurang kompetitif atau tidak sesuai ekspektasi karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan tingginya *turnover* (Zahra, W.H., Suharyanto, & Mildawani, 2023). Peningkatan gaji dan tunjangan yang sesuai tidak hanya menjadi alat motivasi namun juga sebagai bentuk apresiasi atas upaya kontribusi karyawan, sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerja operasional perusahaan.

Oleh karena itu, dengan memfokuskan penelitian ini pada *Jack Runner Roastery* di Bandung, diharapkan penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran tentang keadaan yang dihadapi perusahaan, namun juga menawarkan solusi praktis dan relevan untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang lebih efisien di masa depan.

Berdasarkan variabel-variabel yang telah terurai diatas, penulis tertarik untuk mengambil objek penelitian di perusahaan makanan dan minuman berbasis kopi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Kasus Pada *Jack Runner Roastery* di Kota Bandung).**

## Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan

Effendy & Fitria (2019), menyatakan jika kinerja pegawai mengacu pada sejauh mana seorang pekerja dapat mencapai hasil yang diharapkan dalam suatu organisasi, dengan mempertimbangkan aspek kualitas kerja, jumlah tugas yang diselesaikan, efektivitas penggunaan waktu, dan optimalisasi sumber daya yang tersedia. Hasil dan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan disebut kinerja pegawai.

Menurut (Ghazani & Wibowo, 2021) indikator kinerja pegawai adalah:

1. Efisiensi Biaya mengukur sejauh mana perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya untuk mengurangi biaya operasional tanpa mengorbankan kualitas.
2. Kualitas Produk atau Layanan menilai konsistensi keandalan produk atau layanan yang diberikan kepada pelanggan.
3. Fleksibilitas Operasional mengukur kemampuan perusahaan untuk beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan pelanggan atau dinamika pasar.
4. Kecepatan Pengiriman menilai kemampuan perusahaan dalam memenuhi jadwal atau tenggat waktu yang disepakati dengan pelanggan.

5. Produktivitas Karyawan Mengukur kontribusi karyawan terhadap hasil operasional melalui indikator seperti output per jam kerja atau rasio penyelesaian tugas.
6. Loyalitas Pelanggan menilai dampak operasi terhadap kepuasan pelanggan dan tingkat retensi mereka.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Hermawan (2024), karena lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan produksi dan kinerja mereka. Pada akhirnya, ini akan meningkatkan efisiensi organisasi dan dapat mengurangi biaya.

Menurut (Purnami I, 2019) indikator lingkungan kerja adalah:

1. Hubungan dengan rekan kerja
2. Fasilitas kerja
3. Lingkungan tempat kerja

### **Beban Kerja**

Meutia & Narpati (2021) menyatakan bahwa beban kerja mencerminkan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus ditangani oleh pegawai, yang biasanya ditentukan berdasarkan jabatan dan tingkat kompetensi individu dalam suatu organisasi.

Menurut Muskamal (2010:65) indikator beban kerja adalah :

1. Pengukuran Subjektif
2. Pengukuran Kinerja
3. Pengukuran Fisiologis

### **Kepuasan Gaji**

Gaji merupakan suatu hal penting yang dibutuhkan setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Salah satu keuntungan dari memberikan gaji ini adalah memungkinkan perusahaan mempertahankan karyawannya. Jika perusahaan tidak kompetitif atau gaji karyawan tidak sebanding dengan perusahaan lain yang mempunyai jabatan sebanding, hal ini pasti berdampak pada kondisi sebagian sebagian besar karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) (Zahra, W. H., Suharyanto, & Mildawani, 2023).

Menurut Andini (2016:15) indikator kepuasan gaji yaitu:

1. Tingkat Gaji (*Pay Level*)
2. Struktur / Pengelolaan Gaji (*Pay Structure and Administration*)
3. Peningkatan Gaji (*Pay Raise*)
4. Tunjangan (*Benefit*)

### **Hubungan Antar Variabel**

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Peneliti yang dilakukan Riani & Made Surya Putra (2017) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan berkorelasi positif dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan menjadi lebih tidak puas yang pada akhirnya mendorong mereka untuk keluar dari perusahaan.

#### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

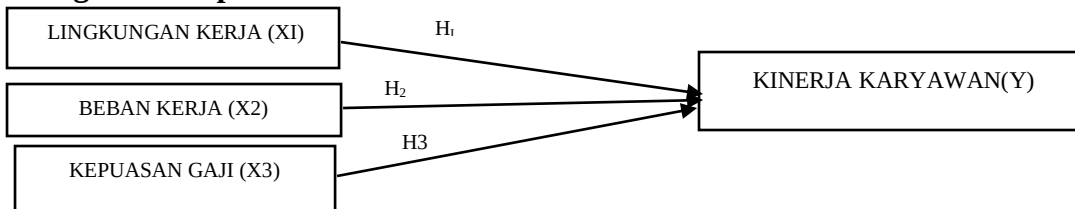
Beban kerja mengacu pada jumlah tugas yang harus diselesaikan seorang karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dan kinerja karyawan.

Riani & Made Surya Putra (2017) menemukan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Zahra et al. (2023) menjelaskan bahwa sistem gaji yang tidak kompetitif dapat memicu ketidakpuasan sehingga meningkatkan niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Sebaliknya, jika karyawan merasa puas dengan gajinya, maka mereka akan semakin termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan gambar 1.1 kerangka konseptual diatas dapat diambil sebuah hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Kepuasan Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei. Sampelnya berjumlah 32 karyawan dari total populasi 35 orang. Data dikumpulkan melalui kuisioner yang di uji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda.

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

| Variabel         | Indikator | r Hitung | r Tabel | Kesimpulan |
|------------------|-----------|----------|---------|------------|
| Lingkungan Kerja | X1 1      | 0,793    | 0,361   | Valid      |
|                  | X1 2      | 0,588    | 0,361   | Valid      |
|                  | X1 3      | 0,612    | 0,361   | Valid      |
| Beban Kerja      | X2 1      | 0,698    | 0,361   | Valid      |
|                  | X2 2      | 0,622    | 0,361   | Valid      |
|                  | X2 3      | 0,748    | 0,361   | Valid      |
| Kepuasan Gaji    | X3 1      | 0,666    | 0,361   | Valid      |
|                  | X3 2      | 0,700    | 0,361   | Valid      |
|                  | X3 3      | 0,670    | 0,361   | Valid      |
| Kinerja Karyawan | Y 1       | 0,489    | 0,361   | Valid      |
|                  | Y 2       | 0,486    | 0,361   | Valid      |
|                  | Y 3       | 0,778    | 0,361   | Valid      |
|                  | Y 4       | 0,631    | 0,361   | Valid      |

Sumber data dikelola, 2025

Berdasarkan data pada tabel 1. Menunjukkan bahwa mayoritas menunjukkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) < 0.05, yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

| Variabel         | Hasil Uji Cronbach Alpha | Nilai r Tabel | Keterangan |
|------------------|--------------------------|---------------|------------|
| Kinerja Karyawan | 0,823                    | 0,361         | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja | 0,725                    | 0,361         | Reliabel   |
| Beban Kerja      | 0,764                    | 0,361         | Reliabel   |
| Kepuasan Gaji    | 0,780                    | 0,361         | Reliabel   |

Sumber data dikelola, 2025

Berdasarkan data pada tabel 2. Menunjukkan bahwa uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan hasil diatas 0,07 yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian mempunyai tingkat konsistensi yang baik.

## Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Normalitas**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 32                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 1.93090154              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .097                    |
|                                  | Positive       | .052                    |
|                                  | Negative       | -.097                   |
| T est Statistic                  |                | .097                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

Sumber data dikelola, 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikasi (*Asymp. Sig*) yang diperoleh  $0,200 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residual normal.

## Uji Multikolonieritas

**Tabel 4. Uji Multikolonieritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model              | Collinearity Statistics |       |
|--------------------|-------------------------|-------|
|                    | Tolerance               | VIF   |
| 1 LINGKUNGAN KERJA | .361                    | 2.774 |
| BEBAN KERJA        | .461                    | 2.170 |
| KEPUASAN GAJI      | .613                    | 1.630 |

Sumber data dikelola, 2025

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai nilai toleransi sebesar 0,361 dan VIF 2.744, X2 mempunyai nilai toleransi 0,461 dan VIF 2.170, X3 mempunyai nilai toleransi 0,631 dan VIF 1,630. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen dalam model penelitian ini tidak mengalami masalah multikolonieritas yang signifikan.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

| Variabel         | Sig   | Keterangan                        |
|------------------|-------|-----------------------------------|
| Lingkungan Kerja | 0,714 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Beban Kerja      | 0,471 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Kepuasan Gaji    | 0,380 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber data dikelola, 2025

Tabel 5. Menampilkan hasil pengujian dengan metode *spearman's rho* diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, karena nilai signifikasi masing-masing variabel  $> 0,05$ .

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

| Model            | Coefficients <sup>a</sup>        |                                   | T     | Sig.  |
|------------------|----------------------------------|-----------------------------------|-------|-------|
|                  | Unstandardized Coefficients<br>B | Standardized Coefficients<br>Beta |       |       |
| (Constant)       | 5.865                            | 2.824                             | 2.077 | .047  |
| LINGKUNGAN KERJA | .235                             | .361                              | .163  | .520  |
| BEBAN KERJA      | .397                             | .343                              | .256  | 1.155 |
| KEPUASAN GAJI    | .426                             | .284                              | .289  | 1.500 |

Sumber data dikelola, 2025

Berdasarkan tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa kepuasan gaji mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,426. Namun, lingkungan kerja dan beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji T****Tabel 7. Uji T**

| Model            | Coefficients <sup>a</sup>        |                                   | T     | Sig.  |
|------------------|----------------------------------|-----------------------------------|-------|-------|
|                  | Unstandardized Coefficients<br>B | Standardized Coefficients<br>Beta |       |       |
| 1 (Constant)     | 5.865                            | 2.824                             | 2.077 | .047  |
| LINGKUNGAN KERJA | .235                             | .361                              | .163  | .520  |
| BEBAN KERJA      | .397                             | .343                              | .256  | 1.155 |
| KEPUASAN GAJI    | .426                             | .284                              | .289  | 1.500 |

Sumber data dikelola, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil bahwa hanya kepuasan gaji yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai *Sig.* < 0,05), sedangkan lingkungan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan.

**Uji F****Tabel 8. Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |       |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1 Regression       | 66.295         | 3  | 22.098      | 5.353 | .005 <sup>b</sup> |
| Residual           | 115.580        | 28 | 4.128       |       |                   |
| Total              | 181.875        | 31 |             |       |                   |

Sumber data dikelola, 2025

Berdasarkan data pada tabel 8 diatas, menjelaskan bahwa menilai apakah seluruh variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan gaji secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi < 0,05.

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .604 <sup>a</sup> | .365     | .296              | 2.032                      |

Sumber data dikelola, 2025

Berdasarkan pada tabel 9 diatas, menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan 67% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhatikan secara menyeluruh dalam penelitian ini.

**Implikasi Hasil Pembahasan****a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, berdasarkan hasil analisis statistik, lingkungan kerja tidak memiliki



pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, dengan nilai *Sig.* sebesar 0,520 lebih besar dari 0,05.

#### b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan nilai *Sig.* 0,258 lebih besar dari 0,05, penelitian ini menemukan bahwa beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meski begitu, rata-rata skor persepsi beban kerja sebesar 11,00 menunjukkan bahwa karyawan merasa terbebani karena beban kerja yang diberikan cukup tinggi namun masih dalam batas yang dapat diterima.

#### c. Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan gaji mempunyai nilai *Sig.* 0,145 lebih besar dari 0,05. Artinya pengaruh kepuasan gaji terhadap kinerja karyawan tidak signifikan secara statistik. Namun, rata-rata skor persepsi karyawan terhadap kepuasan gaji adalah 9,38 yang menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup rendah. Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kesenjangan gaji dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, meskipun berpengaruh langsung terhadap kinerja.

### Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Berdasarkan hasil diskusi variabel-variabel yang disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Kepuasan Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini terbatas karena tidak dapat mencakup semua aspek yang relevan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti berikut:

- a) Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada 35 orang yang memenuhi kriteria di *Jack Runner Roastery*.
- b) Penelitian ini hanya menganggap variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan gaji sebagai variabel independen.

Berdasarkan uraian kesimpulan dan keterbatasan diatas, maka dari itu peneliti memberikan saran sebagai berikut:

#### 1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, sebaiknya perusahaan menganalisis lebih lanjut permasalahan kebijakan-kebijakan di dalam perusahaan agar tidak terjadi permasalahan *turnover* karyawan.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel-variabel independen yang lain untuk memperkuat argumen dan diharapkan dapat menambah jumlah sampel serta memperluas cakupan penelitian sehingga hasil yang diperoleh lebih optimal.

### Referensi

- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Fitria Fitriyanti. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*, (2), 1–118.
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–

134. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>

Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 5(1), 42. <https://doi.org/10.32493/frkm.v5i1.12426>

Muskamal. (2010). *Analisis beban kerja organisasi pemerintah daerah*. PKP2A II LAN.

Riani, N. L. T., & Made Surya Putra. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6. <https://media.neliti.com/media/publications/255226-pengaruh-stres-kerja-beban-kerja-dan-lin-84f31d3d.pdf>

Zahra, W. H., Suharyanto, & Mildawani, M. M. T. S. (2023). Analisis Turnover Intention Ditinjau Dari Kepuasan Gaji, Beban Kerja dan Work Engagement Sebagai Mediasi. *Jumpa*, 10(2019), 13–22. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i3.577>

Dinda Intan Pratiwi<sup>1</sup> Adalah Mahasiswa FEB Unisma

A. Agus Priyono<sup>2</sup> Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M. Tody Arsyianto<sup>3</sup> Adalah Dosen Tetap FEB Unisma