

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR POS CABANG UTAMA SURABAYA 6000

Siti Nur Munazilah¹, Endang Iryanti²

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur^{1,2}
endang.ma@upnjatim.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metodologi sampling jenuh yang terdiri dari karyawan tetap divisi pemasaran dan pelayanan yang berjumlah 36 karyawan dengan menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan disiplin kerja dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research aims to find out whether workload and work discipline influence job satisfaction. The research method used was a saturated sampling methodology consisting of 36 permanent employees of the marketing and service division using a questionnaire. The results of this research show that workload can contribute to increasing employee job satisfaction, and work discipline can contribute to increasing employee job satisfaction.

Keywords: *Workload, Work Discipline, Job satisfaction*

PENDAHULUAN

Perkembangan media sosial maupun *e-commerce* membuka peluang besar bagi perusahaan bidang jasa pengiriman dikarenakan saat ini industri jasa pengiriman paket adalah Suatu industri yang pertumbuhannya sangat pesat setiap tahunnya di Indonesia. Ketatnya persaingan dalam perusahaan jasa pengiriman juga membutuhkan sumber daya manusia yang kompetitif dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia dapat menentukan kebahagiaan yang akan dicapai suatu organisasi terutama untuk menghasilkan sebuah produk, menjaga kualitas, kemudian menjual kepada konsumen untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan. Bahkan di era persaingan yang ketat ini, manusia dan kinerja merupakan faktor penting bagi perusahaan yang perlu diperhatikan secara ketat oleh perusahaan karena suatu perusahaan jika memiliki kinerja karyawan yang baik dapat diartikan bahwa perusahaan tersebut berhasil dalam pangsa pasar yang dibidiknya.

Menurut (Mahawati, 2021) beban kerja merupakan suatu jumlah usaha mental dan juga fisik yang diinginkan dari karyawan. Perusahaan seharusnya dapat memberikan pekerjaan yang efisien bagi karyawan. Efektifitas beban kerja akan berjalan dengan baik jika posisi pekerjaan karyawan sudah sesuai dengan bidang yang mereka tekuni dan dengan rasa tanggung jawab serta dapat membagi beban kerja setiap karyawan secara

merata. Beban kerja yang tinggi ataupun tidak sesuai dapat menyebabkan menurunnya kinerja terhadap karyawan.

Menurut (Nadila Andra Kurnia, 2022) Disiplin Kerja adalah rasa sadar dalam setiap masing-masing karyawan terhadap aturan-aturan yang telah disepakati pada perusahaan dalam bentuk lisan maupun tulisan tentang standar prosedur perusahaan (SOP). Seorang karyawan yang mempunyai sikap disiplin kerja yang baik pastinya akan berusaha dengan serius dalam mengerjakan pekerjaan karena disiplin kerja sangat perlu diterapkan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Dengan begitu akan membentuk keterikatan antara karyawan dengan pekerjaannya sehingga karyawan akan memiliki faktor kepuasan terhadap dirinya dan dapat menghasilkan kinerja dengan baik.

(Tiyon Widiyanto, 2019) menyatakan pendapat bahwa Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antar jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Semua sisi pekerjaan untuk dapat menjadi lebih baik atau lebih buruk cenderung pada sikap karyawan tersebut pada rasa kepuasan mereka. Kepuasan kerja juga mempengaruhi dalam hal ketertarikan kerja karena ketika karyawan senang dengan pekerjaan mereka maka akan menciptakan ikatan antar karyawan melakukan pekerjaan dengan menghasilkan kerja yang baik. Dengan begitu tugas yang telah diberikan perusahaan akan selesai dengan cepat.

Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 saat ini menghadapi kendala yang membuat perusahaan tidak dapat bersaing dengan pesaing lain karena menurunnya produktivitas karyawan dan meningkatnya persaingan antar perusahaan jasa pengiriman baik milik pemerintah maupun swasta. Kinerja karyawan yang turun mengakibatkan produksi dan pendapatan selama 4 tahun terakhir pada kantor pos pusat surabaya menjadi menurun.

Tabel 1.
Data Produk Terjual Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya 60000
Periode 2019-2022

Tahun	Target produk	Produk terjual	Presentase Keberhasilan
2019	1.520.000	1.237.347	81,4%
2020	1.630.000	1.151.272	70,6%
2021	1.345.000	919.357	68,3%
2022	1.243.000	900.720	72,4%

Sumber : Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 (data diolah)

Berdasarkan data diatas menunjukkan fenomena yang terjadi pada tahun 2019 sampai tahun 2022 mengalami penurunan target setiap tahunnya. Dari data tersebut dapat diidentifikasi pada tahun 2019 total produk yang terjual tidak dapat mencapai target per tahun dan realisasi produk yang terjual semakin menurun. Penulis mengindikasikan bahwa menurunnya penjualan salah satunya disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja terhadap pegawai yang dapat ditunjukkan dengan beberapa karyawan pada bagian logistik seringkali menunda pekerjaan yang diberikan. Contohnya yaitu saat melakukan penginputan barang yang hendak dikirim, akibatnya berdampak pada keterlambatan pengiriman paket. Jika karyawan memiliki tidak memiliki rasa semangat dalam bekerja dan kurangnya keterlibatan dalam bekerja maka dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas atas hasil dari pekerjaan tersebut.

Selain kepuasan kerja, beban kerja yang dibebankan oleh perusahaan terhadap karyawan dirasa terlalu berat melalui angka target penjualan yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari beberapa tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan divisi mereka. Seperti pada bagian pelayanan pensiunan saat awal bulan sering mendapatkan beban kerja yang cukup tinggi bahkan pada bagian tersebut membutuhkan bantuan dari 1 karyawan bagian *oranger* untuk membantu. Tidak hanya itu, saat ada bantuan program pemerintah BLT(Bantuan Langsung Tunai) bagian pelayanan juga dibantu oleh bagian pemasaran untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karena pekerjaan karyawan bagian pelayanan tersebut terbilang banyak dan ada beberapa target yang harus diselesaikan, jadi masih membutuhkan bantuan karyawan pada bagian lain yang tidak sesuai dengan bidangnya.

Disiplin kerja juga bisa dikatakan salah satu faktor penting yang berpengaruh dengan kualitas sebuah perusahaan. Kurangnya rasa disiplin karyawan tentang kesesuaian waktu dapat berdampak terhadap hasil kinerja, contohnya seperti karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum waktunya. Selain itu masih banyak karyawan yang tidak memakai *id card* perusahaan saat jam kerja. Hal tersebut menyebabkan terjadinya penurunan hasil kerja karyawan yang menyebabkan ketidaksesuaian dengan harapan dan target yang sebelumnya sudah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 2.
Data Absensi Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000
Tahun 2019–2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan			Presentase
		Sakit	Ijin	Alpha	
2019	36	7	4	4	41,6%
2020	36	8	5	6	52,7%
2021	36	10	5	5	55,5%
2022	36	12	7	4	63,8%

Sumber : Kantor Pos Cabang Utama Surabaya (Data Diolah)

Berdasarkan data dari perusahaan dapat diketahui bahwa presentase karyawan pada kantor pos cabang utama Surabaya mulai dari tahun 2019 sampai dengan 2022 mengalami peningkatan disetiap tahunnya. Peningkatan tersebut disebabkan oleh banyaknya jumlah ketidakhadiran karyawan. Maka, dapat disimpulkan bahwa sikap disiplin karyawan pada perusahaan tersebut masih belum optimal. Dari data diatas dapat diartikan bahwa kurangnya disiplin kerja karyawan dapat mengakibatkan tingkat kerja karyawan bisa menjadi turun karena kurangnya keterlibatan antara karyawan dengan perusahaan. Penulis merasa bahwa beban kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja merupakan variabel penting dalam hal menentukan bagaimana tingkat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Beban kerja yang dibagi dengan sama rata akan membuat karyawan melakukan pekerjaan lebih efektif dan tertata sesuai dengan pembagian yang sudah diberikan oleh perusahaan. Sedangkan disiplin dapat menjaga sikap konsisten perusahaan sehingga tetap terjaga dan terhindar dari hal yang tidak diinginkan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat lebih optimal dalam membantu suatu perusahaan untuk meraih tujuan yang telah diharapkan. Dan kepuasan kerja yang tinggi akan membuat meningkatnya produktivitas, kedisiplinan, dan meminimalisir kerugian yang telah diharapkan bisa mendapatkan hasil kerja yang baik dalam mencapai keinginan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000, dengan judul “Pengaruh Beban kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000”

KAJIAN TEORI

Beban Kerja

Menurut (Rubiarty, 2018) Beban kerja merupakan bagian dari aspek yang memiliki peran penting untuk diperhatikan bagi perusahaan karena dapat meningkatkan produktifitas dalam kinerja karyawan. Karena manusia dalam bekerja bersifat mental dan juga fisik, maka pembebebanan dalam tuntutan pekerjaan tingkatannya tidak sama dengan yang lain. Menurut (Ghozali, 2018) indikator dari beban kerja antara lain jam kerja efektif, latar belakang pendidikan, dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut (Rhegita Arrum Syafitri, 2022) yaitu rasa sadar dalam diri karyawan untuk mengetahui dan mengikuti berbagai aturan dan perundang-undangan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Apabila kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan kurang baik maka dapat berdampak buruk untuk perusahaan dalam mencapai hasil yang bagus. Menurut (Nadila Andra Kurnia, 2022) indikator disiplin kerja yaitu tepat waktu, rapi dalam penampilan, tanggungjawab.

Kepuasan Kerja

(Tiyon Widiyanto, 2019) menyatakan pendapat bahwa Kepuasan kerja merupakan sikap umum dalam pekerjaan karyawan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Lebih lanjut, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan. Indikator kepuasan kerja menurut (Rhegita Arrum Syafitri, 2022) yaitu gaji, rekan kerja, pekerjaan yang dilakukan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Fadli Akbar, 2019) Beban kerja yang berupa mental akan lebih menonjol dibandingkan dengan kemampuan tubuh sehingga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman maupun kurang suka, lebih mudah lelah, kurang efektif, stress dan dapat menimbulkan penyakit. Sistem kerja yang tidak diatur dengan baik dapat menimbulkan beberapa keluhan antara lain, keluhan subyektif, beban kerja yang terlalu berat, tidak efektif yang berujung bisa menyebabkan rasa tidak dalam melakukan pekerjaan, sehingga produktivitas kerja karyawan menurun. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lili E. Lucky Meilasari, 2020) dengan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Tiyon Widiyanto, 2019) Disiplin merupakan keinginan seseorang yang muncul dengan rasa sadar dalam diri sendiri untuk menjalankan aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Disiplin kerja adalah faktor terpenting agar kepuasan kerja dapat meningkat, karena disiplin adalah faktor terpenting untuk perusahaan dalam mencapai efektifitas terhadap pekerjaan. Didukung dengan penelitian

yang dilakukan oleh (Tiyan Widiyanto, 2019) yang menunjukkan jika disiplin kerja berpengaruh signifikan kepada kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner non elektronik atau dalam bentuk cetak kepada responden sebanyak 36 karyawan tetap pada divisi pemasaran dan pelayanan kantor pos cabang utama Surabaya 60000. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS). Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan teknik purposive sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Average Variance Extracted (AVE)

	<i>AVE</i>
Beban Kerja	0.432755
Disiplin Kerja	0.355799
Kepuasan Kerja	0.485208

Hasil pengujian AVE untuk variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan kerja, menunjukkan nilai kurang dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya kurang baik.

Tabel 2.
Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Beban Kerja	0.030956
Disiplin Kerja	0.334413
Kepuasan Kerja	0.733936

Hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja, menunjukkan nilai *Composite Reliability* dibawah 0,70 sehingga dapat dikatakan variabel pada penelitian ini kurang reliabel. Sedangkan Hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.733936 variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan variabel pada penelitian ini reliabel.

Tabel 3.
Latent Variable Correlation

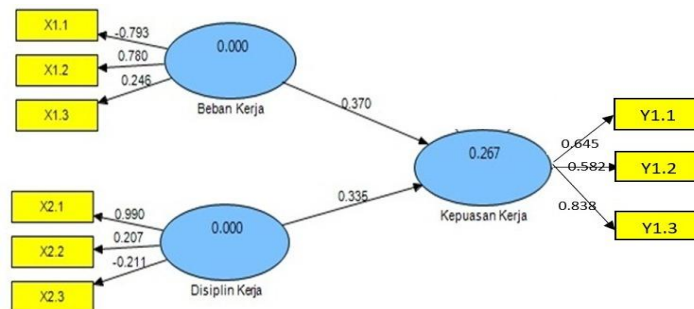
	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja
Beban Kerja	1.000000		
Disiplin Kerja	0.072730	1.000000	
Kepuasan Kerja	0.394525	0.362129	1.000000

Dari tabel *latent variabel correlations* diatas diperoleh nilai korelasi rata-rata antar variabel satu dengan lainnya menunjukkan nilai rata-rata korelasi dibawah 0,5. Nilai korelasi terdapat hubungan antara variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja , serta variabel Kepuasan kerja.

Tabel 4.
R-Square

	R Square
Beban Kerja	
Disiplin Kerja	
Kepuasan Kerja	0.267420

Nilai $R^2 = (1 - 0,267420)$. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Beban Kerja, Disiplin Kerja varian sebesar 53.43 %. Sedangkan sisannya sebesar 46,57% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain Beban Kerja, Disiplin Kerja) contohnya seperti Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan kerja.



Gambar 1. Diagram Jalur Hasil Output PLS
Sumber. Olah data, output *SmartPLS*

Pada gambar output PLS diatas dapat dilihat bahwa besarnya nilai *factor loading* tiap indikator yang terletak diatas tanda panah diantara variabel dan indikator, dan bisa dilihat besarnya koefisien jalur (*path coefficients*) yang berada diatas garis panah antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Selain itu bisa juga dilihat besarnya *R-Square* yang berada tepat didalam lingkaran variabel endogen (variabel Kepuasan kerja)

Tabel 5.
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0.370145	0.227040	0.305842	0.305842	1.210247
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.335208	0.357321	0.089471	0.089471	3.746553

Dari tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan 1) Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Tidak dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,370145 , dan nilai *T-statistic* sebesar 1,210247 lebih kecil dari nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$, maka tidak Signifikan (positif). 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,335208 , dan nilai *T-statistic* sebesar 3,746553 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$, maka Signifikan (positif).

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, dengan *path coefficients* sebesar 0,370145 , dan nilai *T-statistic* sebesar 1,210247 lebih kecil dari nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$, maka tidak Signifikan (positif). Dengan begitu dapat ditunjukkan bahwa meningkat atau menurunnya beban kerja tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan kantor pos cabang utama Surabaya 60000. Hal ini dikarenakan fenomena yang terjadi dengan kenyataan hasil penelitian tidak sesuai, yang mana pada fenomena masalah yang terjadi adalah tugas-tugas yang didapat dari perusahaan pada karyawan masih belum sesuai dengan bagian yang mereka inginkan. Seperti pada bagian pelayanan pensiunan saat awal bulan sering mendapatkan beban kerja yang cukup tinggi bahkan pada bagian tersebut membutuhkan bantuan dari 1 karyawan bagian oranger untuk membantu. Tidak hanya itu, saat ada bantuan program pemerintah BLT (Bantuan Langsung Tunai) bagian pelayanan juga dibantu oleh bagian pemasaran untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karena pekerjaan karyawan bagian pelayanan tersebut terbilang cukup banyak dan banyak masih banyak target yang harus dicapai untuk perusahaan. Sehingga masih membutuhkan bantuan karyawan pada bagian lain yang tidak sesuai dengan bidangnya.

Sedangkan pada hasil peneitian didapatkan bahwa latar belakang pendidikan karyawan yang paling berpengaruh pada karyawan, ini artinya bahwa bukan banyaknya pekerjaan yang diterima dan harus diselesaikan karyawan yang menjadi beban namun dikarenakan latar pendidikan yang menjadi tolak ukur tinggi rendahnya intensitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam artian semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka semakin luas pengetahuan karyawan sehingga semakin mudah dan cepat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, hal ini dapat memberikan kepuasan kerja untuk karyawan tersebut.

Hasil dari penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sarlina Ludji Talo, 2020) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. akan tetapi hasil penelitian ini dapat didukung dengan jurnal penelitian oleh (Lili E. Lucky Meilasari, 2020) dengan hasil bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, dengan *path coefficients* sebesar 0,335208 , dan nilai *T-statistic* sebesar 3,746553 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$, maka Signifikan (positif). Hal ini diartikan bahwa ketika disiplin kerja karyawan ditingkatkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan begitu kepuasan pada karyawan juga ikut meningkat. Fenomena masalah yang terjadi pada kantor pos adalah penerapan disiplin kerja dalam perusahaan tidak berjalan

sesuai dengan aturan-aturan dari perusahaan. Kurangnya kedisiplinan karyawan tentang ketepatan pada jam kerja juga dapat berdampak pada hasil kinerja, seperti masih banyak karyawan yang berangkat terlambat dan pulang tidak sesuai dengan jam dari perusahaan. Selain itu masih banyak karyawan yang tidak memakai *id card* perusahaan saat jam kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang ditemukan bahwa sikap karyawan mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran dalam diri karyawan ketika menjalankan tugas yang diberikan serta mentaati peraturan di dalam perusahaan berupa kehadiran atau keberadaan karyawan di tempat kerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik yang paling tinggi terjadi pada kedisiplinan karyawan. Dengan ditingkatkannya disiplin kerja pada karyawan maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tiyan Widiyanto, 2019) dengan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya yang perlu diperhatikan adalah dengan memberikan disiplin kerja yang tinggi kepada karyawan. Hal ini berarti semakin meningkatnya disiplin kerja dapat berakibat pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan Kantor pos cabang utama Surabaya 60000.

SIMPULAN

Bahwa 1) Beban kerja berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Artinya meningkat atau menurunnya beban kerja tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan kantor pos cabang utama Surabaya 60000. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Artinya ketika disiplin kerja karyawan ditingkatkan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan begitu kepuasan pada karyawan juga ikut meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadli Akbar, B. S. (2019). Penegakan Hukum Atas Ketidakpatuhan Perusahaan Dalam Menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. *Jurnal Ilmiah Hukum*, Vol. 27 No. 1. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/8953>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. https://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=2775
- Lili E. Lucky Meilasari, R. D. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JIMT*, 2686-5246. <https://www.dinastirev.org/JIMT/article/view/296>
- Mahawati, E. &. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis. <https://repository.unai.edu/id/eprint/313/>
- Nadila Andra Kurnia, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17 (1), Hal. 48 - 57. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/24948>
- Rhegita Arrum Syafitri, E. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang

- Utama Surabaya 60000. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol 3(5) : 2620-2627. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/969>
- Rubiarty, N. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai. *Skripsi, Manajemen*, 7. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/9284>
- Sarlina Ludji Talo, T. T. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG KUPANG . *Glory : Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, Vol 1 No 2 . <https://ejurnal.undana.ac.id/glory/article/view/3374>
- Tiyan Widiyanto, R. S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol.13 No.2.<https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/1938>