

Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Indra Nara Persada^{1)*}, Mulawarman²⁾

¹⁾²⁾Universitas Ibnu Sina
Lubuk Baja, Batam, Indonesia

¹⁾indraba749au@gmail.com

Jejak Artikel:

Unggah 8 Juni 2023;
Revisi 9 Juni 2023;
Diterima 9 Juni 2023;
Tersedia online 10 Juni 2023

Keywords:

Workload
Job Satisfaction
Work Loyalty
Employee Work Quality

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of workload (X1), job satisfaction (X2), and job loyalty (X3) on employee work quality (Y) at PT Indomarco Prismatama Nagoya Batam Branch, either partially or simultaneously. This study uses quantitative methods, the population in this study as many as 251 employees. Then the sample was taken using the slovin formula so that a total of 72 employees were obtained. The analysis technique used is instrument test, classical assumption test, multiple regression analysis, determination test (R Square), t test and f test. As a statistical research method using SPSS. The results of the study explain that simultaneously workload (X1), job satisfaction (X2), and work loyalty (X3) have a significant influence on the quality of employee work (Y) at PT Indomarco Prismatama Branch Nagoya Batam. From the results of the T-test the variables workload, job satisfaction, and work loyalty simultaneously have a significant effect on the quality of employee work. Using the F test, the variables of workload, job satisfaction, and job loyalty have a significant influence on the quality of employee work. While the adjusted R Square value of 0.595 explains that the simultaneous variables of workload, job satisfaction, and job loyalty have a significant influence on the quality of work of employees at PT Indomarco Prismatama Branch Nagoya Batam by 59.5% while the rest is influenced by other variables not examined in this study. this research.

I. PENDAHULUAN

Optimalisasi sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan bersama karyawan dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan dapat menghadapi tantangan persaingan. Sumber daya yang paling penting dari suatu organisasi merupakan sumber daya manusia (SDM). Orang adalah kekuatan pendorong dalam setiap proses kerja organisasi.

Beberapa pekerja mengklaim bahwa hal-hal seperti kebahagiaan kerja mungkin berdampak pada seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. Sikap para manajer di salah satu departemen ditengarai kurang menerima bawahannya, menurut para staf. Kepuasan kerja dan kinerja staf merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan bisnis saat mengelola tenaga kerja mereka [1]. Kepuasan kerja adalah suatu sikap keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak yang mempersepsikan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, kepuasan adalah perasaan yang dirasakan setiap karyawan terhadap pekerjaannya [2]. Jika kapasitas karyawan kurang dari beban kerja, maka akan terjadi lebih banyak kelelahan, yang akan menyebabkan produktivitas dan kecemasan yang lebih rendah. Indikasi turunnya kualitas kerja karyawan adalah rendahnya produktivitas kerja, beban kerja, dan loyalitas kerja yang meningkat. Apabila beban kerja tidak seimbang, maka mengakibatkan kebosanan dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, marah [3].

Selanjutnya untuk loyalitas karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Batam, peneliti melaksanakan pengamatan serta mendeteksi adanya indikasi beberapa karyawan yang tidak setia pada perusahaan, hal ini terlihat dari adanya karyawan yang tidak mau melakukan kerja sama seperti hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan beban yang ditentukan oleh perusahaan, ada juga karyawan yang memutuskan untuk pulang kerja meskipun masih ada pekerjaan. Karyawan yang tidak loyal tersebut tentunya memberikan pengaruh terhadap kinerja, akan berakibat pada tingkat

* Corresponding author

efisiensi kinerja karyawan [4]. Harapannya dengan beban kerja yang tidak terlalu berlebihan, kepuasan kerja dan loyalitas yang tinggi mampu mencapai target perusahaan bahkan dapat melampaui target yang sudah ditetapkan.

II. KAJIAN LITERATUR

Kualitas Kerja Karyawan

Konsep kualitas kerja adalah kualitas kerja yang meningkatkan karyawan dalam praktik terbaik pengelolaan suatu organisasi [5]. Untuk mencapai tujuan organisasi (produktivitas), karyawan harus memenuhi kepentingan dan kepuasannya dengan memberikan pelayanan terbaik, disiplin, berkinerja baik dan inovatif untuk mencapai hasil yang baik [6]. Ini didasarkan pada aspek kualitas dan produktivitas karyawan, termasuk: kompetensi, motivasi, dukungan yang diterima, komitmen terhadap tugas yang ada dan hubungan antara karyawan dan organisasi (Teja Kusumah, 2015).

Beban Kerja

Beban kerja adalah cakupan atau jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi [8]. Beban kerja adalah sekelompok atau sejumlah aktivitas yang harus dilakukan oleh unit organisasi atau pemegang pekerjaan dalam periode waktu tertentu [9]. Sedangkan menurut [10] Beban kerja adalah proses menganalisis waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas suatu pekerjaan (job) atau kelompok kerja (unit kerja) yang dilakukan dalam kondisi/situasi normal.

Kepuasan Kerja

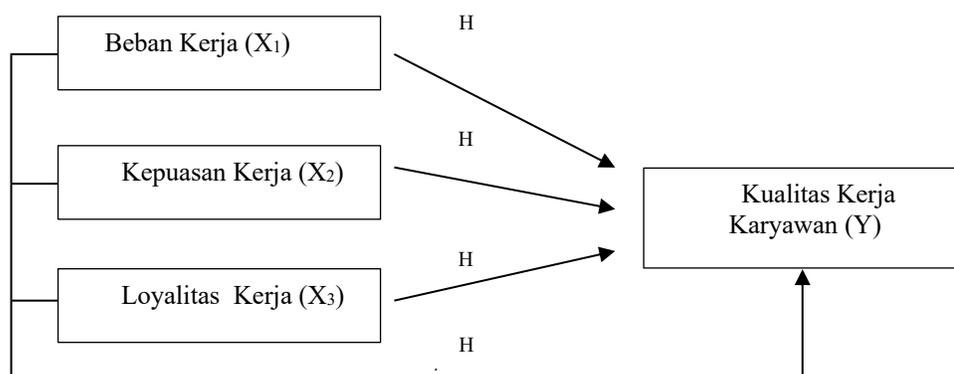
[11] Kepuasan kerja adalah kesenangan atau ketidaksenangan relatif. melalui pernyataan seperti "pekerjaan saya sulit dan menuntut perilaku, misalnya:" Saya berencana untuk tidak melakukan pekerjaan ini lagi dalam tiga bulan. Kepuasan kerja terutama dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kesempatan promosi, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, masalah internal pekerjaan. [12].

Loyalitas Kerja

Loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam menilai karyawan, termasuk komitmennya terhadap pekerjaan, pelayanannya [13]. Loyalitas kerja adalah loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan tidak hanya bersifat fisik tetapi juga non fisik yaitu pikiran dan perasaan mereka terhadap perusahaan [14]. Loyalitas bukan hanya komitmen fisik, tetapi juga dapat didefinisikan sebagai komitmen seseorang terhadap komitmen non fisik seperti pemikiran dan meditasi [15].

Kerangka Pemikiran

Hubungan antara variabel secara skematik dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: diolah peneliti (2023)

Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua hipotesis yaitu hipotesis kerja (H_a) dan hipotesis nol (H_0). Adapun hipotesis tersebut antara lain:

1. H_a 1: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kualitas kerja karyawan.
2. H_a 2: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kualitas kerja karyawan
3. H_a 3: Terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap kualitas kerja karyawan
4. H_a 4: Terdapat pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja terhadap kualitas kerja karyawan secara bersama-sama terhadap kualitas kerja karyawan.

III. METODE

Pendekatan penelitian yang dilakukan penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis, hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel [16].

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Batam cabang nagoya batam yang terdiri dari 37 toko yang tersebar di nagoya yang berjumlah 251 orang. Diketahui populasi (N) sebanyak 251 orang dan tingkat presisi atau taraf kesalahan yang ditetapkan sebesar 10 % maka jumlah sampel adalah:

$$n = \frac{251}{1 + 251(10\%)^2}$$
$$\frac{251}{3,51} = 71,50$$

= 72 Karyawan

Jadi sampel yang diambil digenapkan menjadi 72 orang, dengan teknik *random sampling*.

Jenis, Sumber Data, dan Metode Pengumpulan Data

Data kuantitatif adalah jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga desain penelitian dikembangkan. Data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu primer dan sekunder [17]. Dalam kegiatan penelitian ini penulis mencoba mengumpulkan data dengan cara penelitian di lapangan yang diperoleh penulis melalui teknik pustaka, observasi dan kuisisioner.

Analisis data

Model dan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, pengukuran statistik sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 20 untuk mendeteksi perbedaan signifikan nilai rata-rata setiap variabel.

Menurut [18] instrumen penelitian adalah suatu alat untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang sedang diamati. Sebelum melakukan tehnik analisis data terlebih dahulu dilakukan uji instrumental peneliti yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary lest square*. Sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu. Menurut [19] untuk menentukan ketetapan model peril dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji auto korelasi.

IV. HASIL

Hasil Penelitian dan Pengujian Kuantitatif

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya pernyataan kuesioner yang akan digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur [20]. Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil uji validasi

Variabel	Item	Validitas			Kesimpulan
		r hitung	r table	Sig	
Beban kerja(X1)	X1.1	0,776	0.2319	0,000	Valid
	X1.2	0,678		0,000	Valid
	X1.3	0,561		0,000	Valid
	X1.4	0,706		0,000	Valid
	X1.5	0,728		0,000	Valid
Kepuasan kerja(X2)	X2.1	0,663	0.2319	0,000	Valid
	X2.2	0,753		0,000	Valid
	X2.3	0,535		0,000	Valid
	X2.4	0,639		0,000	Valid
	X2.5	0,682		0,000	Valid
Loyalitas kerja(X3)	X3.1	0,588	0.2319	0,000	Valid
	X3.2	0,396		0,000	Valid
	X3.3	0,495		0,000	Valid
	X3.4	0,543		0,000	Valid
	X3.5	0,545		0,000	Valid
Kualitas kerja karyawan(Y)	Y.1	0,729	0.2319	0,000	Valid
	Y.2	0,532		0,000	Valid
	Y.3	0,662		0,000	Valid
	Y.4	0,660		0,000	Valid
	Y.5	0,622		0,000	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V. 20

Berdasarkan hasil analisis uji validitas pada Tabel 1 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator pernyataan yang digunakan mempunyai nilai hitung yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat sig 0,05 sebesar 0.2319. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pernyataan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas seluruh item pernyataan dilakukan dengan cara one shoot atau pengukuran sekali menggunakan uji statistik alpha-cronbach(α)[20], [21].

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	N off Item	Parameter r reliabel	Keterangan
Beban kerja (X1)	0,724	5	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	0,665	5	0,60	Reliabel
Loyalitas kerja (X3)	0,644	5	0,60	Reliabel
Kualitas kerja karyawan (Y)	0,636	5	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V. 20

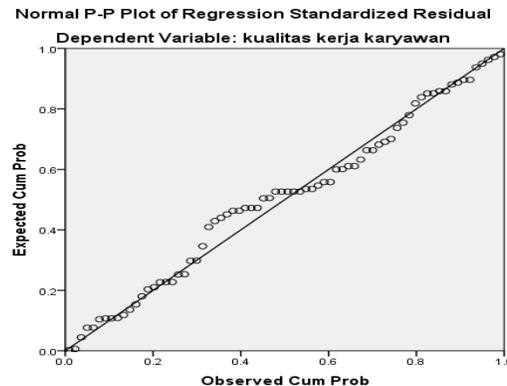
Berdasarkan hasil uji analisis uji reliabilitas pada Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai *alpha-cronbach* lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan.[22]

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal (Sinaga & Putra Prima, 2021).



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa data variabel dependent dan variabel independent mempunyai distribusi normal, karena data-data yang diolah banyak menyebar di sekitar garis diagonal yang mengikuti garis diagonal tersebut, ini berarti data yang telah dilakukan pengujian memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.

Uji multikolinearitas

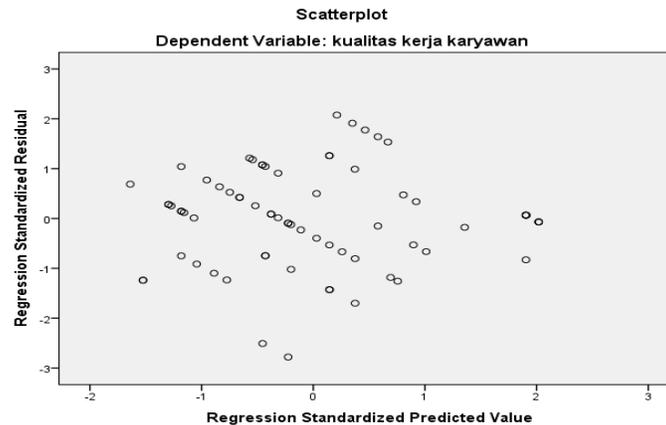
Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi [24]

Tabel 3. Rekapitulasi Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	3.120	2.001		1.559	.124			
beban kerja	.270	.128	.268	2.117	.038	.370	2.700	
kepuasan kerja	.457	.140	.444	3.253	.002	.320	3.129	
loyalitas kerja	.151	.085	.162	1.785	.079	.723	1.383	

Berdasarkan dari tabel di atas dapat dilihat bahwa baik untuk beban kerja (X1) memiliki nilai tolerance 0,370, kepuasan kerja (X2) 0,320, loyalitas kerja (X3) 0,723, yang berarti lebih besar dari 0,1. Dan dapat dilihat juga pada nilai VIF (Variance Infaction Factor) yang dihasilkan dalam pengujian ini untuk beban kerja (X1) sebesar 2.700, kepuasan kerja (X2) 3.129, dan loyalitas kerja (X3) 1.383. Dengan demikian nilai VIF (Variance InfactionFactor) yang dihasilkan oleh masing masing variabel lebih < 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinearitas, nilai VIF yang dihasilkan dan dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 Uji heteroskedastisitas pada scatterplot terlihat bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu *regression studentized residual*. Oleh karena itu maka berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan analisis grafik, pada model regresi yang berbentuk dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.120	2.001		1.559	.124
	beban kerja	.270	.128	.268	2.117	.038
	kepuasan kerja	.457	.140	.444	3.253	.002
	loyalitas kerja	.151	.085	.162	1.785	.079

Sumber: hasil pengolahan data SPSS V. 20

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $72-2 = 70$ (n adalah jumlah kasus, dan k adalah jumlah variable). Dengan t tabel sebesar 1.666.

1. Koefisien regresi variabel beban kerja (X1) sebesar 0,270, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan beban kerja (X1) mengalami kenaikan 1%, maka kualitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,270. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara beban kerja dengan kualitas kerja karyawan, semakin meningkat beban kerja maka semakin meningkatkan kualitas kerja karyawan. Untuk variabel beban kerja (X1) memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.117 > 1.666$) dan nilai signifikan ($0,038 < 0,05$) artinya H_a diterima bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.
2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,457, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepuasan kerja (X2) mengalami kenaikan 1%, maka kualitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,457. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kualitas kerja karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja semakin meningkat kualitas karyawan. Untuk variabel kepuasan kerja (X2) memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.253 > 1.666$) dan nilai signifikan ($0,002 < 0,05$) artinya H_a diterima bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel loyalitas kerja (X3) sebesar 0,151, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan loyalitas kerja (X3) mengalami kenaikan 1%, maka kualitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,151. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara loyalitas kerja dengan kualitas kerja karyawan, semakin meningkat loyalitas kerja maka semakin meningkat kualitas kerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 5. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.578	3	41.526	33.322	.000 ^b
	Residual	84.741	68	1.246		
	Total	209.319	71			

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Cara menentukan variabel memiliki hubungan yang signifikan adalah sebagai berikut :

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ H_0 ditolak atau H_a diterima. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
2. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variable - 1) = 3, dan df_2 (n-k) atau $72-4= 68$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2.74.

Dari hasil *output* diatas nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($33.322 > 2.74$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0.05$) artinya H_a diterima bahwa beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan loyalitas kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan (Y).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai beban kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Nagoya Batam yang menjadi koresponden ialah karyawan dapat ditarik kesimpulan:

1. *R square* sebesar 0,470 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel beban kerja (X1) dengan variabel kualitas karyawan (Y) sebesar 0,470. Artinya tingkat persentase pengaruh beban kerja (X1) dengan variabel kualitas kerja karyawan (Y) sebesar 47%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t, untuk variabel beban kerja (X1) memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.117 > 1.666$) dan nilai signifikan ($0,038 < 0,05$) artinya H_a diterima bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Hal ini berarti beban kerja dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga dapat memberikan manfaat yang positif dan signifikan bagi PT. Indomarco Prismaatama Cabang Nagoya Batam. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan juga dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan.
2. *R square* sebesar 0,551 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) dengan variabel kualitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,551. Artinya tingkat persentase pengaruh kepuasan kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 55,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t, untuk variabel kepuasan kerja (X2) memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.253 > 1.666$) dan nilai signifikan ($0,002 < 0,05$) artinya H_a diterima bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Hal ini berarti kepuasan kerja merupakan faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kualitas kerja karyawan. sehingga dapat memberikan manfaat yang positif dan signifikan bagi PT. Indomarco Prismaatama Cabang Nagoya Batam. kepuasan kerja yang mampu menciptakan kualitas kerja karyawan yang baik.
3. *R square* sebesar 0,253 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel loyalitas kerja (X3) dengan variabel kualitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,253. Artinya tingkat persentase pengaruh loyalitas kerja (X3) dengan variabel kualitas kerja karyawan (Y) sebesar 25,3%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t, Untuk variabel loyalitas kerja (X3) memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.785 > 1.666$) dan nilai signifikan ($0,079 < 0,05$) artinya H_a ditolak bahwa loyalitas kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Hal ini berarti loyalitas kerja tidak terlalu berpengaruh dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan.
4. Dari hasil *output* diatas nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($33.322 > 2.74$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0.05$) artinya H_a diterima bahwa beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan loyalitas kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan (Y). Secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Nagoya Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Y. Fortuna, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta,” 2016.
- [2] A. Irma, M. Yusuf, and S. Tinggi Ilmu Ekonomi BIMA, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai,” *JURNAL MANAJEMEN*, vol. 12, no. 2, pp. 253–258, 2020, [Online]. Available: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- [3] R. Fil Jannah, “PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri),” 2020. Accessed: Jun. 08, 2023. [Online]. Available: <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/7326/6319>
- [4] R. Adelia Maulida, “Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya,” 2020.
- [5] Ceswirdani, H. Sjafitri, and Y. Candra, “PENGARUH KOMPETENSI DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KURANJI,” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 8, no. 1, 2017.
- [6] G. Sondakh, W. A. A. Ventje, T. Program, S. A. Bisnis, and J. Ilmu, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado,” 2023.
- [7] E. Teja Kusumah, “INTERVENING (Studi pada Karyawan PT. Temprina Media Grafika Semarang),” *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, vol. 4, pp. 1–15, 2015, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- [8] Y. Diana, “PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOUSEKEEPING DEPARTEMEN PADA HOTEL BINTAN LAGOON RESORT,” *Jurnal Manajemen Tool*, 2019, Accessed: Jun. 08, 2023. [Online]. Available: <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/download/704/667/>
- [9] K. Ferrania Paramitadewi, “PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TABANAN,” vol. 6, no. 6, pp. 3370–3397, 2017.
- [10] A. Solihin, “ARTIKEL INFORMASI ABSTRAK,” *JBEMK*, vol. 1, no. 1, pp. 36–45, 2021, [Online]. Available: <https://abnusbjournal.com/jbembk>
- [11] F. Ilyas, “ANALISIS DAMPAK KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN PADA MASA PANDEMI,” *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, vol. 3, no. 1, 2023, doi: 10.7777/jiemar.v2i3.
- [12] Y. Wiliandari, “KEPUASAN KERJA KARYAWAN,” 2019. Accessed: Jun. 08, 2023. [Online]. Available: <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/society/article/download/1475/752>
- [13] A. Suhardi, I. Ismilasari, and J. Jasman, “Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 4, no. 2, pp. 1117–1124, Jun. 2021, doi: 10.36778/jesya.v4i2.421.
- [14] I. K. Subagia and A. S. Safrianto, “PENGARUH KEPUASAAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK SAHABAT SAMPOERNA JAKARTA,” *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, vol. 8, no. 2, Jun. 2020, doi: 10.35137/jmbk.v8i2.428.
- [15] M. Suhery, P. Honeyta Lubis, and T. Roli Ilhamsyah Putra, “GOOD GOVERNANCE DAN LOYALITAS ANGGOTA PARTAI NASIONAL DAN PARTAI LOKAL DI ACEH,” *Bisnis Unsyiah*, vol. 1, no. 1, pp. 81–90, 2017.
- [16] I. Ghozali, *25 Grand Teori Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*. Semarang: Yoga Pratama, 2020.
- [17] A. Putra Prima and C. Cuang, “Analisis Peran Tata Kelola Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia,” *SEIKO: Journal of Management & Business*, vol. 5, no. 2, pp. 2022–2023, 2022, doi: 10.37531/sejaman.v5i2.1914.
- [18] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 20th ed. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [19] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- [20] A. P. Prima, “Pengaruh Rasio Aktivitas Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Telekomunikasi Di Bursa Efek Indonesia,” *Jurnal Akuntansi Kompetif*, vol. 2, no. 1, pp. 29–37, 2019, doi: 10.35446/akuntansikompetif.v2i1.309.
- [21] A. Tio and A. Putra Prima, “Analisis Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas Dan Solvabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia,” *Owner*, vol. 6, no. 1, pp. 443–453, 2022, doi: 10.33395/owner.v6i1.605.

- [22] R. Febriyanti, B. Sitepu, and A. Putra Prima, "THE INFLUENCE OF LIQUIDITY, ACTIVITY, AND PROFITABILITY ON DIVIDEND POLICY OF MANUFACTURING COMPANIES IN THE BEI under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)," *Jurnal Ekonomi*, vol. 11, no. 03, p. 2022, 2022, [Online]. Available: <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- [23] S. B. Sinaga and A. Putra Prima, "Pengaruh Return On Equity, Return On Asset Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Di Bursa Efek Indonesia," *Finansia*, vol. 4, no. 2, 2021, doi: 10.32332/finansia.v4.i2.2854.
- [24] N. H. Mardika, ; Argo, and P. Prima, "Faktor faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan di Kota Batam," 2020.