

The Influence of Workload and Employee Compensation on Job Satisfaction of Warehouse Employees at PT Adis Dimension Footwear Tangerang Regency

Deva Tri Fadillah, Era Era Hia, Temmy Setiyawan

Tanri Abeng Univesity

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of workload and compensation on job satisfaction of warehouse employees at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency. This study employed a quantitative descriptive method, which describes variables as they are, supported by numerical data derived from actual conditions. The population in this study was all production employees at PT Adis Dimension Footwear, Balaraja, Tangerang. The sample size was 50 respondents. This study used a saturated sampling technique due to the small population size; therefore, the entire population of 50 employees was used as respondents. Data collection techniques used were observation, questionnaires, and documentation. Data analysis used multiple linear regression analysis using SPSS 26. Data validity was obtained through a partial t-test and a simultaneous F-test. The results of this study indicate that (1) partially, workload significantly influences the job satisfaction of Ware House employees at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, which is indicated by the calculated t value $>$ t table ($8.005 > 2.012$) and a significance value of 0.000 smaller than the significance value of 0.05. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (2) Partially, compensation significantly influences the job satisfaction of Ware House employees at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, which is indicated by the calculated t value $>$ t table ($2.500 > 2.012$) and a significance value of 0.000 smaller than the significance value of 0.05. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (3) Simultaneously, workload and compensation significantly influence the job satisfaction of Ware House employees at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, which is indicated by F count $>$ F table ($78.062 > 3.19$) with a significance level of 0.000. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. Based on the research results, it can be concluded that workload and compensation variables, both partially and simultaneously, have a significant influence on job satisfaction of Warehouse employees at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency.

Keywords: Workload, Compensation, Employee Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *Warehouse* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. Sampel penelitian berjumlah 50 responden, Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 50 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 26. Keabsahan data diperoleh melalui uji t (parsial) dan uji F simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara parsial, beban kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *Warehouse* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($8,005 > 2,012$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (2) Secara parsial, kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *Warehouse* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,500 > 2,012$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (3) Secara simultan, beban kerja dan kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *Warehouse* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($78,062 > 3,19$) dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi baik secara parsial atau simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *Warehouse* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

Kata kunci: Beban Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang dan menunjukkan aktivitas perusahaan. Potensi yang ada pada setiap SDM harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Adanya sumber daya manusia dalam perusahaan berfungsi untuk menggerakkan perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu aspek yang harus dijaga oleh perusahaan sehingga karyawan dapat menunjukkan hasil kerja maksimalnya, karena secara tidak langsung kepuasan kerja di dalam pekerjaan memiliki peran yang sangat penting. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan perusahaan karena dari kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan proses menjalankan kegiatan organisasi serta dijadikan sebagai salah satu tanda bahwa sebuah organisasi sudah berhasil dalam memenuhi kebutuhan SDM didalamnya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari seberapa baik sikap seseorang dalam pekerjaan tersebut, yang ditentukan dengan seberapa banyak hasil yang diterima oleh seorang pegawai sesuai dengan seberapa baik mereka bekerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang bersumber dari dalam atau luar terhadap kondisi kerja, hasil pekerjaan, dan pekerjaan yang dijalankan (Wulandari & Irfani, 2020). Selain itu, kepuasan kerja berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan yang akan menciptakan rasa puas, sebab tanpa adanya kepuasan kerja karyawan bekerja tidak sesuai yang diharapkan sehingga berdampak pada tujuan yang tidak tercapai. Kepuasan kerja yang tinggi dikaitkan dengan kinerja dan tingginya disiplin kerja, sedangkan rendahnya kepuasan kerja dikaitkan dengan karyawan yang tidak hadir dalam bekerja, rendahnya produktivitas, serta pengunduran diri karyawan (Lisnawaty et al., 2024).

Selain itu, yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk pengganti atas kontribusi yang telah karyawan berikan pada organisasi (Ardianti et al., 2018). Kompensasi sebagai suatu penghargaan perusahaan terhadap karyawan atas pencapaian kinerja yang telah diselesaikan (Agathanisa & Prasetio, 2018). Kompensasi yang tinggi dapat membuat kepuasan kerja karyawan menjadi tinggi dan kompensasi yang rendah dapat membuat kepuasan kerja karyawan menjadi rendah. Kompensasi tinggi belum tentu membuat kepuasan kerja tinggi meskipun kompensasi yang tinggi dapat mengurangi ketidakpuasan kerja, itu bukan faktor motivasi utama yang akan meningkatkan kepuasan kerja jangka panjang. Kompensasi tinggi hanya berfungsi sebagai faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja jika karyawan merasa tidak diberi kesempatan untuk berkembang, tidak diakui, atau tidak merasa tantangan dalam pekerjaan mereka.

PT Adis Dimension Footwear adalah perusahaan yang memproduksi produk sepatu bermerk Nike yang memiliki tujuan menghasilkan produk sepatu yang berkualitas tinggi di dunia International. Salah satu divisi yang menentukan baik buruknya kualitas produk tersebut adalah bagian produksi. Namun dibalik kesuksesan yang telah diraih oleh PT Adis Dimension Footwear terdapat berbagai macam permasalahan yang dihadapinya. Perkembangan dan produksinya mengalami peningkatan, sehingga ada beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, besarnya target yang diberikan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Banyaknya tuntutan yang diberikan oleh pimpinan, seperti memberikan pekerjaan yang

seharusnya dikerjakan oleh banyak orang diharuskan untuk dikerjakan beberapa orang saja. Karyawan pun terkadang menjalankan tugas diluar tugas utamanya. Ketika pencapain target menurun walaupun ada yang ijin sakit, maka yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan nya di serahkan pada rekan kerjanya.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian *Warehouse* Pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

2. Subjek/Partisipan

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan bagian *Warehouse* PT Adis Dimension Footwear yang bekerja di berbagai divisi dan memiliki peran dalam operasional perusahaan, yang berjumlah 50 orang. Teknik total sampling digunakan, dengan jumlah responden yang aktif mengisi kuesioner sebanyak 50 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1–5. Kuesioner disebarakan secara daring menggunakan media komunikasi digital untuk menjangkau seluruh responden secara efisien. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari literatur, jurnal, dan dokumen perusahaan.

4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari beban kerja dan kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan..Proses analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26, serta didahului oleh analisis statistik deskriptif.

5. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai corrected item-total correlation, dan dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach Alpha, dan dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha >$ 0,60. Seluruh item dalam kuesioner telah melalui proses uji ini sebelum dianalisis lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian *warehouse* PT Adis Dimension Footwear. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 50 orang dari total seluruh karyawan yang tersebar di berbagai divisi dan memiliki peran dalam operasional perusahaan.

Nilai rata-rata hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel adalah:

- Beban Kerja (X1): 26.10
- Kompensasi karyawan (X2): 21.90
- Kepuasan kerja Karyawan (Y): 37.66

Sebelum dilakukan analisis regresi, seluruh item kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan valid (r hitung > r tabel). Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebagai berikut:

- Beban Kerja(X1): 0,757
- Kompensasi Karyawan(X2): 0,675
- Kepuasan kerja karyawan (Y): 0,786

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi menunjukkan nilai sebagai berikut:

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
Beban Kerja (X1)	0.979	0,000
Kompensasi karyawan (X2)	0.223	0,012

Hasil uji **parsial (uji t)** menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Nilai signifikansi untuk beban kerja adalah 0,000 (<0,05) dan kompensasi karyawan adalah 0,012(<0,05), yang berarti keduanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Data lengkap hasil uji t dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.241	2.592		2.794	.008

Beban Kerja	.979	.122	.771	8.005	.000
Kompensasi Karyawan	.223	.149	.145	2.500	.012

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan
(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Beban kerja dan kompensasi karyawan Uji **simultan (uji F)** menghasilkan nilai $F = 78.062$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti keterikatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Data lengkap hasil uji F dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1450.546	2	725.273	78.062	.000 ^b
	Residual	436.674	47	9.291		
	Total	1887.220	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Karyawan, Beban Kerja
(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.759	3.048

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Karyawan, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan
(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan *R Square* yaitu sebesar 0,769, yang berarti menunjukkan bahwa besarnya pengaruh beban kerja (X_1) dan kompensasi karyawan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 76,9%. Sedangkan sisanya 23,1% merupakan variabel yang tidak diamati penelitian ini seperti variabel budaya organisasi dan iklim kerja.

B. Hasil hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variabel-variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh dari dua variabel tersebut bersifat positif dan signifikan, dengan kata lain beban kerja dan kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Warehouse pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta sesuai dengan penelitian sebelumnya. Adapun pembahasan penelitian adalah sebagai berikut:

Hasil uji t beban kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($8,005 > 2,012$) dengan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) bagian Warehouse

pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil uji t variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh thitung yang lebih besar dari ttabel ($10,024 > 2,012$) dengan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) bagian Warehouse pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang Berdasarkan Hasil Uji F memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap dependen. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai F hitung $>$ F tabel ($78,062 > 3,19$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh beban kerja (X_1) dan kompensasi karyawan (X_2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) bagian Warehouse pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

C. Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Stefhani Novianty Wijaya (2022) ini menunjukkan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marlius & Pebrina, (2022) menyatakan dari hasil penelitian bahwa besar kecilnya kompensasi yang diberikan tidak dapat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang digunakan, namun sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (A. Sari et al., 2020), (Hindardjo & Utami, 2019), (Aromega et al., 2019), dan (Pratamiaji et al., 2019) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) bagian Warehouse pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial beban kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) bagian Warehouse pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.
2. Secara parsial kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) bagian Warehouse pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.
3. Beban kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) bagian Warehouse pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

B. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka dengan ini penulis dapat memberikan beberapa saran yang mudah-mudahan dapat memberikan kontribusi di pada PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang sebagai berikut:

1. Untuk pimpinan atau manajemen PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, agar senantiasa memberi timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan, sehingga karyawan tidak merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan, serta menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan. Pihak manajemen perlu memperhatikan perasaan karyawan yaitu berusaha memberikan motivasi apabila karyawan mengalami kegagalan dalam melaksanakan tugas. Manajemen juga mengurangi tekanan pada karyawan pada hal yaitu mampu mengelola situasi yaitu mengurangi konflik dengan teman sekerja dan teguran yang sifatnya membangun.
2. Untuk pimpinan atau manajemen PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang, agar senantiasa memberikan benefit berupa bonus kepada karyawan, akan tetapi pemberian bonus tersebut masih belum terlaksana dengan baik oleh pihak manajemen perusahaan, seperti tidak ditetapkannya waktu atau periode kapan bonus tersebut bisa diterima dan bagaimana sistem penilaian atas jumlah bonus atau benefit yang diterima oleh karyawan. Maka dari itu diharapkan pihak manajemen perusahaan mampu mengupayakan sistem kompensasi yang baik dengan cara melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan atas benefit, serta menentukan dan menetapkan periode kapan benefit tersebut bisa diterima oleh karyawan.
3. Pimpinan hendaknya terus menggali dan berinovasi agar karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut mampu menjawab tantangan yang ada di depan mata maupun tantangan yang akan datang seiring dengan tuntutan dunia bisnis yang berkembang dengan pesat.
4. Bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya diharapkan memperluas ruang lingkup sehingga menghasilkan informasi yang lebih menyeluruh terhadap kondisi perusahaan dan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang perlu diterapkan demi terwujud kinerja karyawan yang baik diperusahaan tersebut dan juga mengkaji faktor-faktor apa saja yang perlu diperhatikan misalnya keterkaitan antar variabel, indikator dalam variabel, dan pernyataan dalam kuesioner yang sangat berpengaruh terhadap hasil analisis yang akan dilakukan sehingga diharapkan hasil penelitian selanjutnya dapat bernilai lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan saat ini

DAFTAR PUSTAKA

- A, P. M. K., A, L. K., Kepuasan, D. A. N., Sari, M. N., & Izhari, F. (2024). *PENDAHULUAN Pendidikan merupakan peranan dalam membentuk kepribadian manusia dan meningkatkan sumber daya manusia . Tujuan Pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha. 5.*
- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308-319
- Agus, A. (2018). Analisis Pengaruh Rasio-Rasio Keuangan Perbankan Terhadap Kinerja Perbankan. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 76. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p76-87>
- Aini, A. N., & Fauziah, G. (2024). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Adhya Graha Kencana Tangerang Banten. 4(1).*
- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 112–121. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3340>
- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 587-600.
- Andika, I. P. R., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Statistik Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(1), 310–319.
- Anggara, A., Auliasari, K., & Agus Pranoto, Y. (2023). Metode Regresi Linier Berganda Untuk Prediksi Omset Penyewaan Kamera Di Joe Kamera. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 7(1), 852–858. <https://doi.org/10.36040/jati.v7i1.6158>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119-1136
- Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Chepyan Nursa'bani, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 492–504.
- Crisnandi, A. A., & Chaerudin. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Concord Industry. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(7), 77–85. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10963329>
- Dian, D., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). The Influence Of Communication And Training On The Peformance Of Employees In The Assembling And Sewing Section At PT.Adis Dimension Footwear Regency. *IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law*, 7(2), 13-22. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v7i2.256>
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping

- Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Deyana, D., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). The Influence of Work Environment and Work Discipline on the Performance of No-Sew Employees at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency. *IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law*, 7(2), 49-53. <https://doi.org/10.8888/ijospol.v7i2.260>
- Firdaus, R. C., & Ariawan, J. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Inti Tekindo. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 1(1), 305–319.
- Firsti Zakia Indri, & Gerry Hamdani Putra. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 236–252. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>
- Putriyani, F. A., Indriyani, F., & Napitulu, R. L. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gifera Odo Technology Jakarta Barat. September.*
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69.
- Lestari, N. W. F. A., Dewi, I. R., & Kanivia, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.79>
- Lisnawati, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Julok Rayeuk Utara Aceh Timur (Doctoral dissertation, Universitas Malikussaleh).
- Marero, G., Wijayanto, D., & Budiman, R. (2023). *Usulan Strategi Peningkatan Kualitas Layanan Warung Kopi Aming Podomoro*. 7(2), 85–98. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jtinUNTAN/issue/view/2162>
- Mariah, S. R. D. M. S. E. R. A. and R. M. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Konteks Hubungan Industrial Pada Perusahaan Pt Ajutex 155. *Urnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* 2, 2(1), 113–122.
- Masiaga, N. R., Worang, F. G., & Mandagie, Y. (2022). Analysis of the Effect of Security and Trust on Customer Satisfaction in Manado City Who Shops Online At Lazada.Com. *Jurnal EMBA*, 10(2), 900–910.
- Marsiyah, M., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). Influence of Training and Career Development on the Performance of Employees in the Stockfit Department at PT. Adis Dimension Footwear Tangerang. *IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law*, 7(2), 33-42. <https://doi.org/10.8888/ijospol.v7i2.258>
- Nafisatur, M. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Metode Pengumpulan Data Penelitian*, 3(5), 5423–5443.
- Nainggolan, M. Y., & Lumanauw, B. (2024). the Influence of Career Gender, Work Engagement, Employee Empowerment on Job Satisfaction At the Manado City Communication and Information Service. *Jurnal EMBA*, 12(2), 34–46.
- Nofianingsih, E., Darmawan, A., Widhiandono, H., & Utami, R. F. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja di PT KAI DAOP 5 Purwokerto. *Fokus Bisnis Media*

- Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 23(1), 44–57.
<https://doi.org/10.32639/fokbis.v23i1.759>
- Oxta Afriyanti, & Youmil Abrian. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Ocean Beach Hotel. *NAWASENA : Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 2(3), 1–10. <https://doi.org/10.56910/nawasena.v2i3.1007>
- Pada, K., Kembang, P. T., Permai, J., & Romadania, A. F. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. 3(3).
- Paijan, P., & Putri, A. H. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Kantor PT. Tri Poda Parama). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 152.
<https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.7177>
- Polii, C. G., Naukoko, A. T., & Siwu, H. F. D. (2023). Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (Ipm) Dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Tingkat Pengangguran Di Kota Tomohon. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 23(5), 13–24.
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Septianingtyas, L., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Job Satisfaction in The Sewing Department of PT. Adis Dimension Footwear. *IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law*, 7(2), 23-32. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v7i2.257>
- Zaludin, S., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2026). Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance of Sewing Departement at PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. *IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law*, 7(2), 43-48. Retrieved from <https://www.ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/259>