

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai LAPAS Kelas IIA Padang

Fidela Raissa¹, Suci Rahma Nio²

¹Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang

E-mail: fidelaraissa40@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berfungsi untuk melihat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai LAPAS Kelas IIA Padang. Berdasarkan data yang ditemukan bahwasanya pegawai memiliki beban kerja yang tinggi, sedangkan kepuasan kerja yang terpenuhi pada pegawai hanya aspek pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan tersebut menjadi sumber utama dari kepuasan kerja, ketika pekerjaan itu menarik dan memiliki peluang untuk belajar hal yang baru maka pekerja akan merasa puas terhadap pekerjaan mereka dan kepuasan kerja akan meningkat. Metode penelitian yang dipakai ialah kuantitatif dengan teknik *total sampling*, sampel pada penelitian ini merupakan jumlah seluruh populasi yang ada, dengan jumlah 122 pegawai. Pengumpulan data memanfaatkan skala beban kerja berdasarkan aspek Gawron (2008) dan kepuasan kerja berdasarkan aspek Luthans (2006). Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji regresi sederhana dengan bantuan IBM SPSS Statistic 25 *for window*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai LAPAS Kelas IIA Padang. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja pada pegawai tergolong sedang (69,7%) sedangkan kepuasan kerja tergolong tinggi (75,4%).

Kata kunci: *beban kerja, kepuasan kerja, pegawai LAPAS*

ABSTRACT

This study serves to see the effect of workload on job satisfaction in Class IIA Padang prison employees. Based on the data found that employees have a high workload, while job satisfaction is fulfilled in employees only the aspect of the job itself. The job is the main source of job satisfaction, when the job is interesting and has opportunities to learn new things, workers will feel satisfied with their work and job satisfaction will increase. The research method used is quantitative with total sampling technique, the sample in this study is the total population, with a total of 122 employees. Data collection utilizes a workload scale based on aspects of Gawron (2008) and job satisfaction based on aspects of Luthans (2006). Data analysis used in this study is a simple regression test with the help of IBM SPSS Statistic 25 for window. The results of this study indicate that there is no effect of workload on job satisfaction in Class IIA Padang prison employees. This shows that the workload on employees is classified as moderate (69.7%) while job satisfaction is classified as high (75.4%).

Kata kunci: *workload, job satisfaction, prison employees*

PENDAHULUAN

Lembaga pemasyarakatan, juga dikenal sebagai LAPAS, adalah tempat di mana orang-orang yang telah melakukan tindak pidana yang dinyatakan bersalah oleh pengadilan karena melakukan pelanggaran hukum (Haryani & Henda, 2019). Tujuan lembaga pemasyarakatan adalah untuk mengembalikan fungsi warga binaan pemasyarakatan sehingga mereka dapat kembali hidup normal di masyarakat setelah menjalani masa hukum mereka (Haryani & Henda, 2019). Ini juga berlaku untuk LAPAS Kelas IIA Padang, yang merupakan unit pelaksana teknik di Kantor Wilayah Kemenkumham Sumatera Barat. Dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan dari sebuah lembaga pemasyarakatan, maka lembaga pemasyarakatan dibantu oleh para pegawai.

Pegawai LAPAS, atau biasanya disebut sipir, bertanggung jawab atas keamanan, pengawasan, dan keselamatan narapidana di penjara (Ruktipriangga et al., 2022). Pegawai LAPAS memiliki tugas pokok diantaranya; memberi pengajaran kepada anak didik dan narapidana, memberikan bimbingan sosial atau kerohanian kepada mereka, menyiapkan sarana dan hasil kerja, dan menjaga keamanan dan ketertiban institusi masyarakat (Ruktipriangga et al., 2022). Sama halnya pada tugas pokok yang dilakukan pada pegawai LAPAS Kelas IIA Padang, memiliki fungsi dan

tugas pokok pemasyarakatan terhadap anak didik dan narapidana. Tugas ini dapat mendorong seseorang untuk berusaha keras dan mencapai hasil yang terbaik. Bidang yang ada di LAPAS Kelas IIA padang, yaitu; a). TU (Tata Usaha), b). KPLP (Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan), c). Min Kamtib (Administrasi Keamanan dan Ketertiban), d). Binadik (Bimbingan Narapidana dan Anak Didik), e). Giatja (Kegiatan Kerja).

Semua organisasi dibentuk untuk meraih tujuan yang telah ditentukan. Salah satu kunci bagi suatu organisasi untuk memenuhi tujuannya adalah faktor sumber daya manusia. Kepuasan kerja merupakan aspek terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, semua perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan guna untuk meningkatkan kemampuan kerja, kinerja, mutu dan pelayanan dalam bekerja (Meri Astuti & Ariani Mayasari, 2021). Apabila suatu perusahaan dapat memenuhi kepuasan kerja karyawannya maka akan menghasilkan sumber daya yang unggul (Meri Astuti & Ariani Mayasari, 2021). Menurut Handoko (dalam Meri Astuti & Ariani Mayasari, 2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam melihat pekerjaannya, terlihat dari cara karyawan memandang pekerjaannya dan semua hal yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Menurut Hurriyati (2018) Ciri-ciri pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya ialah mereka yang merasa malas pergi bekerja dan enggan melaksanakan tugasnya, perusahaan akan menghadapi masalah karena kurangnya semangat karyawan, termasuk tingkat kehadiran yang tinggi, keterlambatan, dan pelanggaran disiplin lainnya. Hal ini senada dengan ungkapan Barahama (2019) yang menunjukkan bahwa dampak dari ketidakpuasan pegawai dalam pekerjaannya adalah frustrasi, mudah lelah, kebosanan, serta melakukan aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. Beban kerja karyawan berdampak pada kepuasan kerja; jika karyawan merasa tidak puas dengan yang dikerjakannya, hal ini akan berdampak negatif. Jika karyawan memiliki beban kerja yang ringan, mereka akan lebih puas dengan pekerjaannya (Zuraida, 2020).

Beban kerja merupakan bentuk usaha yang seorang pegawai lakukan dalam penyelesaian tugasnya dalam kurun waktu yang sudah ditentukan (Faiha et al., 2024). Menurut Munandar (dalam Abang et al., 2018) Beban kerja ialah besarnya kewajiban yang dibebankan kepada pekerja atau karyawan dalam penyelesaian tugasnya dalam rentang waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilannya. Secara umum, beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal; faktor internal asalnya dari dalam diri pekerja, sedangkan faktor eksternal asalnya dari luar diri pekerja. Menurut Barahama (2019), penyebab minimnya kepuasan kerja ialah karena jumlah tenaga yang tidak relevan dengan pekerjaan yang diberikan, karena ketidaksesuaian tersebut mengakibatkan peningkatan beban kerja pada pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan teknik *total sampling*. *Total Sampling* adalah metode pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi dijadikan objek penelitian. Populasi pada penelitian ini berjumlah 122 pegawai maka peneliti menjadikan keseluruhan pegawai sebagai sampel.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu beban kerja (variabel bebas) dan kepuasan kerja (variabel terikat). Pengukuran beban kerja menggunakan skala Maria Sovianna Siregar (2023) dengan teori yang dikembangkan oleh Gawron (2008). Adapun *blueprint* skala beban kerja berjumlah 25 aitem yang diantaranya 13 aitem *favorabel* dan 12 *unfavorable*. Pengukuran kepuasan kerja menggunakan skala Rosi Elfina (2023) dengan teori yang dikembangkan oleh Luthans (2006). Adapun *blueprint* skala kepuasan kerja berjumlah 20 aitem yang diantaranya 12 aitem *favorable* dan 8 aitem *unfavorable*.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah kuesioner dengan skala likert untuk menjawab pernyataan. Pada skala beban kerja terdiri dari lima alternatif jawaban, yaitu sangat tidak sesuai, tidak sesuai, netral, sesuai, dan sangat sesuai. Alternatif jawaban akan diberi bobot 5, 4, 3, 2, 1 untuk pernyataan *favorable*, sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* 1, 2, 3, 4, 5. Pada skala kepuasan kerja terdiri dari empat alternatif jawaban, yaitu sangat tidak sesuai, tidak sesuai, sesuai, dan sangat sesuai. Alternatif jawaban ini guna untuk mengambil sikap tegas pada subjek, alternatif jawaban akan diberi bobot 4, 3, 2, 1 untuk pernyataan *favorable*, sedangkan untuk

pernyataan *unfavorable* 1, 2, 3, 4. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah uji regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 122 pegawai LAPAS Kelas IIA Padang. Berdasarkan deskripsi subjek dilihat dari rentang usia 62 pegawai di rentang usia 20-30 tahun (50,82%) 30 pegawai dengan rentang usia 31-40 tahun (24,59%) dan 30 pegawai dengan rentang usia >40 tahun (24,59%). Berdasarkan jenis kelamin mencakup laki-laki sebanyak 96 pegawai (78,7%) dan perempuan 26 pegawai (21,3%). Jika dilihat dari lama bekerja, terdiri dari 17 pegawai yang bekerja selama <1 tahun (13,93%), 83 pegawai yang bekerja selama 1-4 tahun (68,03%), dan 22 Pegawai yang bekerja >4 tahun (18,03%).

Hasil menunjukkan sebagian besar pegawai pada variabel beban kerja berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 85 pegawai (69,7%). Sedangkan kepuasan kerja pada pegawai berada pada kategori kategori tinggi yaitu sebanyak 92 orang (75,4%).

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

<i>Test</i>	<i>Statistic</i>	<i>Sig.</i>
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,068	0,200

Berdasarkan tabel 1, memperlihatkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ yang artinya bahwa penelitian berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

	<i>Sum of square</i>	<i>Mean squared</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Deviation from linearity</i>	1638,077	38,095	1,189	0,251

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat hasil uji linear yang dilihat dari *deviaton from linearity* dengan nilai signifikansi 0,251 lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepuasan kerja dengan beban kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	0.142	0.020	0.118

Berdasarkan tabel 3, didapatkan nilai signifikasi sebesar 0,118 ($>0,05$). Maka dapat dikatakan bahwa H_0 diterima pada penelitian ini, atau dikatakan bahwa tidak adanya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai LAPAS kelas IIA Padang.

Penelitian yang telah dilaksanakan ini mempunyai tujuan yakni meraih informasi apakah ditemukan pengaruh dari beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai LAPAS Kelas IIA Padang. Pengujian regresi yang telah dilakukan menunjukkan hasil signifikasi sebesar 0,118 yang artinya tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai LAPAS. Dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_a ditolak.

Temuan dari penelitian ini tidak relevan terhadap penelitian sebelumnya, yakni penelitian yang dilaksanakan Syahidah (2024) melalui hasil ditemukan hubungan yang positif dari beban kerja dengan kepuasan kerja. Serta, penelitian yang dilaksanakan Astuti & Mayasari (2021) ditemukan hubungan yang negatif yang signifikan antar beban kerja dengan kepuasan kerja, hasil negatif ini diraih melalui pegawai yang didominasi oleh umur 51-60 tahun yang memperlihatkan semangat bekerja yang mulai mengalami penurunan, dengan tingginya beban pekerjaan yang diberikan akan menurunkan kepuasan bekerja dari pegawai. Penelitian ini diperkuat dari penelitian terdahulu yang dilaksanakan Lili et al., (2020) dimana temuan penelitian beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan pada kepuasan kerja. Pada penelitian Anggraini et al., (2022) mendapatkan hasil penelitian beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, disebabkan tugas atau beban kerja yang diberikan terlalu banyak mengakibatkan semakin sedikit dampak kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja yakni rasa senang atau tidak senang pekerja ditinjau dari pekerjaan yang sedang ditekuni.

Pegawai LAPAS yang memiliki kepuasan kerja akan mengalami beberapa aspek. Aspek pertama merupakan pekerjaan itu sendiri, aspek ini melihat tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka (Eka Irmadani, 2024). Hal ini mencakup variasi tugas yang ada, tingkat kesulitan

atau tantangan yang dihadapi, serta kesempatan untuk mengembangkan dan menerapkan keterampilan yang dimiliki. Pada aspek ini, pegawai LAPAS berada pada kategori tinggi disebabkan ketika pegawai merasa pekerjaan mereka berhasil diselesaikan dengan baik, kepuasan kerja cenderung meningkat. Hal ini menciptakan rasa nyaman dan minat positif terhadap pekerjaan. Pegawai umumnya lebih termotivasi di lingkungan kerja yang memberikan kesempatan untuk unjuk kemampuan, tantangan tugas yang beragam, otonomi, dan umpan balik yang konstruktif atas kinerja mereka.

Kedua, aspek gaji merujuk pada pandangan pegawai pada upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, karena sebagian pegawai memandang gaji sebagai gambaran pada kepuasan tersendiri dari pekerjaannya. Pada aspek ini, pegawai LAPAS berada pada kategori tinggi karena pegawai cenderung puas dan mempunyai motivasi tambahan untuk mencapai tujuan organisasi. Susanto (2020) mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan karyawan sangat dipengaruhi oleh gaji yang mereka terima, yang merupakan elemen penting dalam sistem kompensasi.

Ketiga, aspek kesempatan promosi, aspek ini terikat dengan apakah ada atau tidaknya peluang pegawai untuk meningkatkan karir. Pada aspek ini pegawai LAPAS berada pada tingkat tinggi. Eka Irmadani (2024) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara peluang promosi dan tingkat kepuasan kerja karyawan. Promosi memberikan jalur untuk pengembangan profesional, peningkatan status sosial, dan peningkatan tanggung jawab. Berdasarkan wawancara dengan pegawai, dikatakan bahwa pegawai LAPAS memiliki peluang promosi semakin tinggi jabatan yang dimiliki maka pegawai mendapatkan kesempatan untuk promosi.

Keempat, aspek pengawasan merupakan keahlian dan kuliatas pemimpin yang mana dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para pegawai. Pada aspek ini pegawai tidak ada berada pada kategori apapun, dikarenakan item pada aspek ini tidak valid. Terakhir, aspek rekan kerja merujuk pada hubungan antar rekan kerja yang memiliki pemikiran yang sama serta mampu bekerjasama dalam kelompok. Pada aspek ini, pegawai berada pada kategori tinggi sesuai dengan penelitian Eka Irmadani (2024) tingkat kepuasan karyawan meningkat jika rekan kerja dalam pekerjaan saling memberikan dukungan baik secara teknik maupun secara sosial.

Kepuasan kerja dipengaruhi berbagai macam faktor, seperti kompensasi yang wajar dan pantas, penempatan yang sejalan dengan bakat dan keterampilan, beban kerja, suasana dan lingkungan tempat kerja, sarana prasarana kerja, serta sikap dan gaya kepemimpinan (Sukma & Puspitadewi, 2022). Syifa Fadilla (2022) kepuasan kerja meraih pengaruh dari beban kerja pegawai, Pegawai akan merasa tidak puas jika lebih banyak waktu dihabiskan di tempat kerja. Hal tersebut umumnya terjadi diakibatkan dari pekerjaan yang pegawai jalani memerlukan waktu yang lebih panjang dalam penyelesaiannya.

Penelitian yang dilaksanakan Ekowati et al., (2021) ditemukan faktor eksternal yang memberikan pengaruh dari kepuasan pekerjaan mencakup tugas, pengorganisasian kerja, dan lingkungan pekerjaan memberikan penjelasan mengapa pengaruh beban kerja ditinjau dari kepuasan bekerja dinilai tidak signifikan. Disamping itu, terdapat dua faktor internal yang berperan, yakni faktor somatik (seperti jenis kelamin, usia, dan kondisi kesehatan) serta faktor psikologis (termasuk motivasi dan tingkat kepercayaan). Beban pekerjaan sebagai sebuah usaha atau tugas yang mesti dituntaskan oleh karyawan dalam durasi yang sudah diatur. Berdasarkan kategorisasi, beban kerja tergolong pada kategorisasi sedang (69,7%). Secara umum penelitian yang dilaksanakan memperlihatkan beban kerja sedang dan kepuasan kerja sangat tinggi pada pegawai LAPAS.

Berdasarkan data yang ditemukan bahwasanya pegawai memiliki beban kerja yang tinggi, sedangkan kepuasan kerja yang terpenuhi pada pegawai hanya aspek pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan tersebut menjadi sumber utama dari kepuasan kerja, ketika pekerjaan itu menarik dan memiliki peluang untuk belajar hal yang baru maka pekerja akan merasa puas terhadap pekerjaan mereka dan kepuasan kerja akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil yang didapatkan pada penelitian ini dimana pegawai memiliki beban kerja yang tergolong sedang tetapi juga merasa puas terhadap pekerjaan mereka.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah informasi yang lebih rinci dapat memberikan wawasan tambahan tentang bagaimana beban kerja pada pegawai LAPAS yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja. Maka dari itu, peneliti memberikan arahan untuk peneliti berikutnya melaksanakan penelitian melalui upaya melibatkan variabel lain pada penelitian dalam meraih

pemahaman yang lebih komprehensif seputar pengaruh dari beban pekerjaan dan kepuasan dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai LAPAS Kelas IIA Padang. Hal ini menjawab hipotesis penelitian yaitu H_0 diterima. Beban kerja pada pegawai LAPAS Kelas IIA Padang berada pada kategori sedang. Sedangkan, kepuasan kerja pada pegawai LAPAS Kelas IIA Padang berada pada kategori tinggi

Saran peneliti untuk peneliti berikutnya melaksanakan penelitian melalui upaya melibatkan variabel lain pada penelitian dalam meraih pemahaman yang lebih komprehensif seputar pengaruh dari beban pekerjaan dan kepuasan dalam bekerja. Sedangkan untuk Bagi pegawai LAPAS, pegawai perlu lebih terbuka berkomunikasi dengan atasan mengenai beban kerja yang dirasakan. Melatih diri untuk mengatur waktu kerja secara efektif dapat membantu mengurangi stres akibat beban kerja yang berlebihan. Serta, membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa memberikan bantuan meminimalisir stres dan menunjang peningkatan kualitas hidup.

DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. P. C. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal of Management*, 7(2), 225–246.
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22876>
- Eka Irmadani, M. (2024). Kepuasan Kerja pada Karyawan Produksi. 2(2), 80–87.
- Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., Fatmawati, Y. D., Mukaffi, Z., & Setiani. (2021). An Empirical Effect of Workloads on Employee Satisfaction: Mediating by Work Environment. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(1). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.1.14>
- Elfina, R. (2023). *Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Honorar Di Kota Bukittinggi* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang).
- Faiha, N., Syahidah, N., Maulina, R. A., & Nurfadilah, T. (2024). *Hubungan Antara Stress Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT X Divisi Produksi*. 3(1).
- Haryani, Y., & Henda, R. (2019). IMPLEMENTASI PROSES ASIMILASI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN (LAPAS) KELAS 1 CIREBON (Studi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Cirebon). *Hukum Responsif*, 10(1), 32–44. <https://doi.org/10.33603/responsif.v10i1.5056>
- Hurriyati, D. (2018). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict. *Psikodimensia*, 16(2), 180. <https://doi.org/10.24167/psiko.v16i2.1268>
- Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Meri Astuti, D. G., & Ariani Mayasari, N. M. D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32313>
- Ruktipriangga, L., Putra, I. N. N. A., & Julaeha, S. (2022). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iib Dompu. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 401–413. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.475>
- Siregar, M. S. (2023). *Pengaruh Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Teknik Sipil Di Pt Saainti Kreasi Teknik Asahan 3* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Sukma, R. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada marketing kontrak pt. x cabang surabaya. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 34–44.
- Susanto, R. (2020). Kontribusi Faktor Mendasar Kepuasan Kerja: Fondasi Pengembangan

- Profesionalitas Tenaga Pendidik. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(1), 233–248.
- Syifa Fadilla. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 49–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Zuraida, Z. (2020). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 14(2), 71–82. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v14i2.1158>