

# Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening

Syahrizal Hidayat<sup>1\*</sup>, Irwadi<sup>2</sup>, Neni Sri Wahyuni<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Akuntansi, STIE Muhammadiyah Asahan, Asahan

Jl. Madong Lubis No.08, Selawan, Kec. Kota Kisaran Timur, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi dan Rekayasa Teknologi, Medan

Jl. Pajak Rambe No.92, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Medan, Sumatera Utara, Indonesia

<sup>3</sup>Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan

Jl. Sisingamangaraja, Kelurahan, Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: <sup>1\*</sup>syahrizalhidayat528@gmail.com, <sup>2</sup>irwadiadi82@gmail.com, <sup>3</sup>sriwahyuni@uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: syahrizalhidayat528@gmail.com

Submitted: 12/02/2024; Accepted: 21/02/2023; Published: 22/02/2024

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis terkait pengaruh pengalaman kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Deskriptif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis Regresi Linier Berganda, uji hipotesis dan analisis Jalur dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) pengalaman kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan masuk dalam kategori tinggi dan beban kerja masuk kategori cukup tinggi. 2) Pengalaman kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap beban kerja. 3) Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap beban kerja. 4) Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 6) Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. 7) Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui beban kerja. 8) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui beban kerja. Hal ini menunjukkan peran beban kerja sebagai pemediasi parsial mampu menjembatani pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pengalaman Kerja; Kepuasan Kerja; Beban Kerja; Kinerja Karyawan

**Abstract**—This research aims to analyze the influence of work experience, job satisfaction and workload on employee performance. This research uses descriptive quantitative methods. The data analysis method used in this research is Multiple Linear Regression analysis, hypothesis testing and Path analysis with the help of SPSS version 25. The results of the research show that: 1) work experience, job satisfaction and employee performance are in the high category and workload is in the sufficient category tall. 2) Work experience has a significant negative effect on workload. 3) Job satisfaction has a significant negative effect on workload. 4) Work experience has a significant positive effect on employee performance. 5) Job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. 6) Workload has a significant negative effect on employee performance. 7) Work experience has a positive effect on employee performance through workload. 8) Job satisfaction has a positive effect on employee performance through workload. This shows that the role of workload as a partial mediator is able to bridge the influence of work experience and job satisfaction, both directly and indirectly, on employee performance.

**Keywords:** Work Experience; Job Satisfaction; Workload; Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Munculnya pasar bebas membawa dampak persaingan bisnis yang semakin ketat. Kondisi ini memacu dunia usaha untuk lebih peduli terhadap strategi yang dijalankan. Era digital seperti ini memudahkan para konsumen untuk melakukan pembelian barang melalui aplikasi online. Adanya sistem online membuat munculnya berbagai perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi atau jasa pengantaran paket (Aliefiani et al., 2023; N. W. C. Dewi et al., 2022). Ketatnya persaingan antara perusahaan yang menyediakan jasa pengantaran paket membuat setiap perusahaan harus memiliki keunggulan dibandingkan perusahaan lainnya. Salah satu keunggulan yang harus dimiliki dan ditingkatkan oleh para perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang mereka miliki. Salah satu perusahaan yang berkembang pada saat ini merupakan perusahaan jasa pengiriman yang melayani pengiriman dalam bentuk barang. Perusahaan sangat memperhatikan kepuasan konsumen agar konsumen tetap loyal menggunakan jasa pengiriman. Oleh sebab itu, karyawan harus bisa memberikan kontribusi yang baik dengan memperhatikan hasil kerjanya (Saputra et al., 2022; Sukur & Susanty, 2022).

Pengiriman barang merupakan salah satu tugas pokok yang harus dikerjakan oleh seorang kurir. Tugas ini dikatakan sangat penting karena pengiriman barang akan menentukan tingkat berhasil tidaknya pencapaian pengiriman paket perusahaan. Berdasarkan kegiatan pra survei yang diperoleh informasi bahwa kinerja kurir mengalami penurunan. Pencapaian pengiriman menurun dikarenakan meningkatnya barang pending. Penyebab terjadinya pending barang yaitu banyaknya kurir yang terlambat mendistribusikan paket barang kepada konsumen (Sellianna Kristini Simanjuntak & Eka Purnama Sari, 2023; Vanya Chairiyah Fitri et al., 2021).

Perusahaan harus sangat memperhatikan skill serta pengalaman kerja dari seorang karyawan. Pengalaman kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan beberapa faktor seperti kompetensi, pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan (Maharani et al., 2023; Nawawi & Ekawati, 2021). Setelah melakukan wawancara dengan pimpinan, beberapa kurir masih memiliki keterbatasan keterampilan dan pengetahuan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan. Dilihat dari keterlambatan pengiriman paket barang, yang diakibatkan dari

kurangnya keterampilan dalam membaca aplikasi yang tersedia dan belum menghafal daerah-daerah dikarenakan banyak karyawan yang berasal dari daerah yang jauh dari kantor. Kemudian, kurangnya komunikasi dengan pelanggan ketika pengiriman paket ada ketidaksesuaian alamat. Seseorang yang mempunyai pengalaman kerja akan mempengaruhi hasil kerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian (Efendi & Winenriandhika, 2021) dan (Hanum Indriati & Amga Nazhifi, 2022), bahwa melalui pengalaman kerja yang memadai, karyawan dalam aktivitas kerjanya dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Selain pengalaman kerja, kepuasan karyawan juga perlu menjadi sebuah perhatian. Ketika karyawan tidak merasakan kenyamanan dan kesenangan, tentu karyawan tidak bisa menyelesaikan dengan baik pekerjaan yang dilimpahkan. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan belum mencapai kepuasan. Mereka tidak puas dengan tugas yang mereka terima, seperti pembagian wilayah pengiriman yang tidak sesuai kemampuan karyawan dan sistematis pekerjaan kurang tertata dengan baik. Selain itu, kepuasan kerja yang diterapkan pimpinan kurang menjalankan fungsi kepuasan kerja dengan baik, seperti kurang mendengarkan keluhan karyawan tentang tugas yang diberikan, kurang memperhatikan karyawan saat pengerjaan tugas, dan fungsi komunikasi tidak berjalan baik (Sabirin & Ilham, 2020; Sinambela, 2020). Sesuai dengan penelitian (Simanjourang, 2020) dan (Bhastary, 2020), perusahaan dengan karyawan yang lebih puas, tingkat produktivitas karyawannya lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang karyawannya kurang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya. Semakin meningkatnya rasa puas terhadap pekerjaan tersebut, karyawan akan bekerja semakin baik.

Seorang karyawan juga akan merasa terbebani dengan pekerjaan mereka apabila tidak sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki (Garaika, 2020; Prawira, 2020). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang dialami oleh karyawannya. Setelah melakukan wawancara, ternyata kurir merasa terbebani dengan pekerjaan yang dilimpahkan. Target pengiriman per hari menurut mereka sudah tinggi ditambah lagi ketika ada event tertentu atau di bulan tertentu lonjakan paket akan semakin bertambah. Perusahaan pengiriman barang memiliki cabang yang sedikit sehingga para kurir bekerja dengan wilayah pengiriman yang luas dan jumlah sumber daya yang terbatas, membuat kurir membutuhkan waktu untuk mengirimkan paket.

Dampak kejadian tersebut akan menyebabkan karyawan merasa tertekan, dan mengalami kelelahan dalam bekerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Hariani & Anastasya Sinambela, 2021) dan (Samallo & Wulani, 2022) bahwa bertambahnya jumlah target sebuah perusahaan maka, bertambah pula beban yang ditanggung karyawannya. Mengetahui hal tersebut diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja kurir dengan beban kerja sebagai variabel intervening.

Pengalaman kerja menurut (Iskandar, 2020) merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Indikator pengalaman kerja menurut (Pitriyani, 2020) yaitu, lama waktu atau masa kerja, tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja menurut (Anggara & Nursanti, 2019) adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Indikator kepuasan kerja menurut (Haq et al., 2022) yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja

Beban kerja menurut (Sitorus et al., 2020) adalah volume pekerjaan yang di bebaskan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Indikator beban kerja menurut (Wijayanto et al., 2021) yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai.

Kinerja karyawan menurut menurut (Sriani et al., 2022) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja karyawan menurut (Tiomantara & Adiputra, 2021) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Penelitian ini juga di dasari oleh beberapa hasil dari penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil dari penelitian (Sutoro et al., 2020) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian (Anggraini et al., 2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Wijaya et al., 2023) mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah kurir yang berjumlah 32 orang. Jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yaitu 32 kurir dengan menggunakan teknik total sampling (Ningsih et al., 2020; Suryanto et al., 2019). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dari hasil kuisioner yang diperoleh berdasarkan hasil pengisian angket kurir dan hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan. Sebelum melakukan analisis dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada kuesioner Untuk menguji kelayakan kuesioner yang digunakan Pengukuran variabel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pengukuran dengan metode likert. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya akan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25, meliputi analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinan (R<sup>2</sup>) dan analisis uji jalur.

### 2.1 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepadasuatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Nangoy et al., 2020; Tyas & Listiadi, 2021; Wulan Kusuma & Rosita Arini, 2020) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya seperti medeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari sebab munculnya permasalahan.

Menurut (D. K. Dewi et al., 2023; Mardikaningsih & Arifin, 2022; Reni Indriani et al., 2024) Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik

## 2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Basri & Rauf, 2021).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Nurhasanah et al., 2022)

(Aisyah, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja (Prisillya & Turangan, 2020; Rostandi & Senen, 2021; Setiani & Febrian, 2023):

1. Pekerja akan lebih cepat diselesaikan  
Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.
2. Kerusakan akan dapat dikurangi  
Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja
3. Absensi dapat diperkecil  
Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun diarekan karyawan bersemangat
4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil  
Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan
5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan  
Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

## 2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut (Hadi et al., 2020; Suhaila et al., 2021) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu”. (Nasution et al., 2020; Syuhada & Amelia, 2021) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.

Kinerja karyawan menurut (Soehardi et al., 2020) mengatakan, kinerja karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan”. (Pratama, 2020) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Terdapat tiga kriteria kinerja karyawan menurut (Djaya, 2021; Erri et al., 2021; Marlius & Pebrina, 2022), yaitu:

### (1) Sifat

Merupakan kriteria yang memfokuskan mengarah pada ciri-ciri personal seorang karyawan seperti: kandalan, kemampuan, loyalitas, serta cara berkomunikasi.

**(2) Perilaku**

Kriteria ini lebih berfokus pada bagaimana cara kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hubungan yang terjalin dengankaryawan lainnya untuk saling berkolaborasi.

**(3) Hasil**

Kriteria ini lebih menekankan pada sesuatu apa yang telah dicapai atau dihasilkan, dengan demikian akan semakin menekan tingkat produktivitas dan daya saing yang semakin tinggi.

**2.4 Beban Karyawan**

Menurut (Badrianto et al., 2022) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh (D. C. Y. Simanjuntak et al., 2021) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan.

Menurut (Yuridha, 2022) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

(Syach & Purnama, 2023) menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan dalam bentuk fisik maupun psikis yang membutuhkan kemampuan mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. (Talo et al., 2020) menyatakan bahwa Beban kerja dipengaruhi oleh faktoreksternal dan internal.

**1. Faktor internal**

Faktor internal adalah sebuah faktor yang berasal dari dalam tubuh karyawan yang meliputi faktor fisik dan faktor somatis yang diakibatkan oleh reaksi beban eksternal dan dapat berpotensi sebagai stressor atau penyebab stress. Faktor fisik meliputi persepsi, motivasi, keinginan, kepercayaan, persepsi, kepuasan dan sebagainya dan faktor somatis meliputi umur, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status gizi dan sebagainya

**2. Faktor eksternal**

Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti:

- Organisasi kerja. meliputi lamanya waktu istirahat, waktu kerja, sistem kerja, shift kerja dan sebagainya.
- Lingkungan kerja. meliputi lingkungan kerja fisik, biologis dan psikologis yang dapat mengakibatkan beban tambahan karyawan.
- Tugas . tugas terbagi menjadi dua tipe yaitu tugas yang bersifat mental dan fisik. Tugas yang bersifat mental seperti tanggung jawab, emosi pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan. Sedangkan tugas yang bersifat fisik seperti tata ruang dan kondisi tempat kerja, stasiun kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat dan kondisi lingkungan kerja.

(Fitriani & Yusiana, 2020) menyatakan bahwa beban kerja dapat mengakibatkan dampak negatif bagi karyawan yang berupa :

**1. Kenaikan tingkat absensi**

Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan karyawan terlalu lelah sehingga mengakibatkan karyawan menjadi sakit. Hal ini menyebabkan tingkat absensi terlalu tinggi dan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi serta mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan

**2. Kualitas kerja menurun**

Beban kerja yang berlebihan dan terlalu berat serta tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, mengakibatkan penurunan kualitas kerja yang tidak sesuai dengan standar kerja karena kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, akurasi kerja, pengawasan diri

**3. Keluhan pelanggan**

Hasil kerja yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan pelanggan yang diberikan karyawan dapat menimbulkan keluhan, sehingga keluhan tersebut menjadi tekanan untuk karyawan.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk mendapatkan gambaran mengenai profil responden, berikut ini deskripsi karakteristik karyawan.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-Laki     | 32     | 100%       |
| Perempuan     | 0      | 0%         |
| Total         | 32     | 100%       |
| Usia          | Jumlah | Prosentase |
| 20-25 Tahun   | 15     | 46,9%      |
| 26-30 Tahun   | 9      | 28,1%      |
| >30 Tahun     | 8      | 25,0%      |
| Total         | 32     | 100%       |

| Masa Kerja | Jumlah | Prosentase |
|------------|--------|------------|
| 1-6 Bulan  | 12     | 37,6%      |
| 7-12 Bulan | 10     | 31,2%      |
| >1 Tahun   | 10     | 31,2%      |
| Total      | 32     | 100%       |

Tabel 1 memperlihatkan data responden dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Hal dominan pada kondisi responden antara lain dari sisi jenis kelamin semuanya berjenis kelamin laki-laki. Usia responden dominan berusia 20-25 tahun sebanyak 15 responden (46,9%). Masa kerja responden dominan memiliki masa kerja 1 sampai 6 bulan yaitu 12 responden (37,6%)

Sebelum data hasil kuisioner penelitian dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur penelitian untuk membuktikan apakah alat ukur yang digunakan memiliki kehandalan (reliability) untuk mengukur apa yang seharusnya menjadi fungsi ukurannya. Berdasarkan hasil pengolahan menunjukkan bahwa setiap indikator telah memenuhi syarat validitas, karena r hitungnya lebih besar daripada r tabel. Selain valid, alat ukur juga harus memiliki kehandalan atau reliabilitas. Hasil uji reliabilitas menghasilkan nilai cronbach's alpha variabel Pengalaman Kerja sebesar 0.938, variabel Kepuasan kerja sebesar 0.926, variabel Beban Kerja sebesar 0.886, dan variabel Kinerja karyawan sebesar 0.948. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisioner ini reliable karena mempunyai cronbach's alpha >0.70.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Rainy Firohmatillah & Arisena, 2021; Suryanto et al., 2019). Berdasarkan model regresi I yaitu:

**Tabel 2.** Model Persamaan Regresi I

| Model                   | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | T      | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      |
|                         | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)              | 40.243                      | 2.198      |                           | 18.307 | .000 |
| 1 Pengalaman Kerja (X1) | -.375                       | .134       | -.467                     | -2.796 | .009 |
| Kepuasan Kerja (X2)     | -.282                       | .104       | -.454                     | -2.720 | .011 |

a. Dependent Variable: Beban Kerja (Z)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel Pengalaman Kerja terhadap Beban kerja sebesar  $0,009 < 0,050$  sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $-2,796 < t$  tabel (2.04523) yang berarti Pengalaman kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap beban kerja. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap beban kerja sebesar  $0,011 < 0,050$  sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $-2,720 < t$  tabel (2.04523), yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap beban kerja.

**Tabel 3.** Model Persamaan Regresi 2

| Model                   | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | T      | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      |
|                         | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)              | 29.624                      | 10.308     |                           | 2.874  | .008 |
| 1 Pengalaman Kerja (X1) | .438                        | .200       | .291                      | 2.192  | .037 |
| Kepuasan Kerja (X2)     | .361                        | .154       | .309                      | 2.342  | .026 |
| Beban Kerja (Z)         | -.741                       | .246       | -.395                     | -3.016 | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,037 < 0,050$  sedangkan nilai t hitung sebesar  $2,192 > t$  tabel (2.04841), yang berarti Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,026 < 0,050$  sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $2,342 > t$  tabel (2.04841) yang berarti Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar  $0,005 < 0,050$  sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $-3,016 < t$  tabel (2.04841) yang berarti Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tabel koefisien jalur dan uji-t dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4.** Koefisien Analisis Jalur

| Variabel | Direct Effect | Indirect Effect | Total Effect |
|----------|---------------|-----------------|--------------|
| X1 → Z   | -0,467        | 0               | -0,467       |
| X2 → Z   | -0,454        | 0               | -0,454       |
| X1 → Y   | 0,291         | 0               | 0,291        |
| X2 → Y   | 0,309         | 0               | 0,309        |
| Z → Y    | -0,395        | 0               | -0,395       |

| Variabel   | Direct Effect | Indirect Effect | Total Effect |
|------------|---------------|-----------------|--------------|
| X1 → Z → Y | 0,291         | 0,184           | 0,475        |
| X2 → Z → Y | 0,309         | 0,179           | 0,557        |

Hasil tersebut menjelaskan besarnya nilai koefisien dari variabel mediasi. Hasil menunjukkan bahwa nilai pengaruh total lebih besar daripada nilai tidak langsung antara pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3.1 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap beban kerja. Pengalaman kerja karyawan berkaitan dengan tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut (Lestari, 2023), bahwa dengan adanya pengalaman kerja maka akan mengurangi beban para karyawan. Hal ini disebabkan karena tingkatan keahlian yang dituntut tinggi, kecepatan dan kecekatan kerja, dan volume kerja yang banyak sehingga membutuhkan keterampilan.

Perusahaan perlu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para karyawannya agar karyawan dapat bekerja lebih baik dari sebelumnya. Karyawan yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan perusahaan akan berpengaruh terhadap turunnya beban kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini didukung oleh (Hidayat et al., 2023; Kirana et al., 2023; Savitri, 2023) yang menyatakan hasil yang sama. Artinya dengan pengalaman kerja yang cukup memadai akan membuat karyawan merasakan beban kerja yang mereka terima menjadi ringan.

### 3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Beban Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap beban kerja. Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang mereka terima dan sikap pimpinan dalam memberikan tugas kepada karyawan. Sejalan dengan pendapat (Fauzi et al., 2023) bahwa kepuasan kerja kerap dikaitkan sebagai pengaruh psikologis yang dirasakan jika terjadi beban kerja. Ini berarti jika kepuasan kerja terpenuhi, maka beban kerja yang dirasakan akan menurun.

Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan karyawan agar karyawan semangat dalam bekerja dan berusaha memberikan yang terbaik dalam penyelesaian pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap beban yang mereka rasakan. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Ridow Johanis, 2023; M. F. Simanjuntak & Agtovia Frimayasa, 2023; Teddy et al., 2024; Wigunardi & Waruwu, 2023) yang menyatakan hal yang sama. Artinya beban kerja yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh rendahnya tingkat kepuasan karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

### 3.3 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dikuasai. Menurut (Sriani et al., 2022) dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki dapat membantu dan memudahkan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Perusahaan perlu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya dalam pekerjaan mereka. Hal tersebut juga didukung penelitian (Fauzi et al., 2023; Nawawi & Ekawati, 2021; Samallo & Wulani, 2022) yang mengartikan semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang, maka keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan akan lebih mudah. Jadi, karyawan yang memiliki pengalaman, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

### 3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan karyawan dipengaruhi oleh pekerjaan yang diterima dan sikap atasan terhadap para karyawannya. Menurut pendapat (Lestari, 2023) yakni ketika karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang telah di capai serta kontribusi yang diberikan perusahaan atas kerja yang dihasilkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Perusahaan harus senantiasa menjaga kepuasan karyawan dalam kondisi baik, selalu dievaluasi dan ditingkatkan dengan memberikan dukungan, penghargaan dan penempatan wilayah kerja yang sejalan dengan keahlian tiap karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian (Garaika, 2020; Pitriyani, 2020; Suryanto et al., 2019), yakni ketika karyawan memiliki rasa puas dan senang terhadap apa yang mereka kerjakan maka tingkat kinerja mereka juga akan semakin baik.

### 3.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja karyawan dikaitkan dengan jumlah target yang diberikan perusahaan. Menurut (Bhastary, 2020) yakni karyawan akan melakukan pekerjaan secara maksimal ketika mereka tidak terlalu terbebani pekerjaan mereka.

Perusahaan perlu mempertimbangkan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Target pekerjaan yang dialokasikan harus sesuai dengan kemampuan karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Anggraini et al., 2023; Rainy Firohmatillah & Arisena, 2021; Sriani et al., 2022), yakni bertambahnya target yang harus dicapai sebuah perusahaan, maka bertambah pula beban kerja pada karyawannya karena besarnya volume pekerjaan yang ditanggungnya, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

### 3.6 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Beban Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui beban kerja sebagai variabel intervening hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif. Pengalaman kerja karyawan berkaitan dengan tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut (Sabirin & Ilham, 2020) dengan banyaknya pengalaman kerja, maka beban kerja yang dirasakan akan sesuai dengan tanggungjawab mereka.

Perusahaan perlu meningkatkan keterampilan karyawan, sehingga karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya untuk perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawannya. Hal ini didukung oleh penelitian (Kirana et al., 2023; Prawira, 2020; M. F. Simanjuntak & Agtovia Frimayasa, 2023), menyimpulkan bahwa ketika seseorang mempunyai pengalaman kerja maka akan berpengaruh terhadap beban kerja. Jadi, beban kerja dapat berkontribusi atas pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, karena adanya pengalaman dengan diimbangi beban kerja yang sesuai akan mempengaruhi kinerja mereka menjadi lebih baik.

### 3.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Beban Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui beban kerja sebagai variabel intervening hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif. Kepuasan karyawan dikaitkan dengan pekerjaan yang diterima dan sikap atasan terhadap para karyawannya. Menurut (Aliefiani et al., 2023) keseimbangan beban kerja yang dipersepsikan adil akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar beban yang dirasakan seimbang, yaitu dengan cara menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan karyawan, dan pimpinan perlu memperbaiki dan mengevaluasi pembagian kerja serta memberikan dukungan sehingga karyawan berinisiatif untuk memberikan hasil yang baik. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Fauzi et al., 2023; Nawawi & Ekawati, 2021; Saputra et al., 2022), yakni karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah beban tugas karena memiliki kepuasan yang tinggi, mereka akan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Jadi, variabel beban kerja dapat memberikan kontribusi atas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, karena kepuasan yang diterima karyawan akan meningkatkan kinerja mereka.

## 4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap beban kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap beban kerja, pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui beban kerja berpengaruh positif serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui beban kerja berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan peran beban kerja sebagai pemediasi parsial mampu menjembatani pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

## REFERENCES

- Aisyah, H. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB): studi kasus pada karyawan STMIK Indonesia Padang. *Journal of Enterprise and Development*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/10.20414/jed.v2i01.1837>
- Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jemsi*, 5(2), 99–110. <https://dinastirev.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Angraini, Y. M., Karnadi, K., & Fandiyanto, R. (2023). Peran Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Asn Di Kementerian Agama Kabupaten Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(4), 823. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3483>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103–121. <https://doi.org/10.37531/yum.v1i1.76>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Dewi, D. K., Retnowati, A. N., & Ningrum, R. W. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Hayura Artalola. *Jurnal Dimamu*, 3(1), 119–133.
- Dewi, N. W. C., Mitriani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV Marvella Digital Copy & Printing. *Values*, 3(3), 872–883.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Marketama Indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110.

<https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>

- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM)*, 1(4), 874–885. <https://greenpub.org/JIM/article/view/130/118>
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i2.3632>
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Hanum Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>
- Haq, S., Muttaqin, I., & Soeparto, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1), 250–257. <https://doi.org/10.31000/jmb.v11i1.6065>
- Hariani, M., & Anastasya Sinambela, E. (2021). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Integritas Akuntan Publik. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 297–301. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1151>
- Hidayat, T., Prayekti, P., & Kirana, K. C. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Puskesmas Simpang Rusa. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 316. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.992>
- Iskandar, H. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(4), 243–260. <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i4.43638>
- Kirana, K. C., Purnamarini, T. R., & Mahanani, R. F. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kualitas Kerja pada Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 1109. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1095>
- Lestari, V. D. (2023). PENGARUH PENGALAMAN AUDITOR, BEBAN KERJA, DAN TEKANAN WAKTU TERHADAP KEMAMPUAN AUDITOR MENDETEKSI KECURANGAN (Survey Pada Auditor Yang Bekerja Pada Kantor Akuntan Publik Di Surabaya). *Soetomo Accounting Review*, 1(42), 394–414.
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80–98. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(1), 80–100. <https://doi.org/10.31967/relasi.v18i1.526>
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Nangoy, N. M., Lengkon, V. P. K., Uhing, Y., Kerja, P. M., Kerja, P., & Stres, D. A. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 282–291.
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14. <http://ojs.polmed.ac.id/index.php/budgeting/article/view/211>
- Nawawi, M. T., & Ekawati, S. (2021). ‘Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Pindah Kerja Pada Koperasi 212 Mart Di Kota Tangerang.’ *Prosiding SENAPENMAS*, 1293. <https://doi.org/10.24912/psenapenmas.v0i0.15180>
- Ningsih, H. L., Perizade, B., Hanafi, A., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Semen Baturaja Tbk. *AMAR (Andalas Management Review)*, 4(2), 32–45. <https://doi.org/10.25077/amar.4.2.32-45.2020>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pitriyani, A. H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Jurnal EBMA*, 1, 60–68.
- Pratama, A. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA DC CIPUTAT. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 12–24.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Prisillya, T., & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 299. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7905>
- Rainy Firohmatillah, A., & Arisena, A. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Pada Koperasi X di Jawa Barat Menggunakan Pendekatan Partial Least Square (PLS). *Jurnal Co Management*, 3(2), 508–517. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.429>
- Reni Indriani, Fitria, D., & Mardhatilla, A. D. (2024). The Influence of Work Experience and Motivation on Employee Performance PT. Guna Alkes Mandiri Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1).
- Ridow Johanis, A. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Haloni Jane. *Cross-Border*, 6(1), 235–244.

- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147–154.
- Sabirin, & Ilham. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 123–135. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4295>
- Samallo, M., & Wulani, F. (2022). Model Hubungan Kompleksitas Pekerjaan, Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Guru Sma Pada Yayasan Pendidikan Xyz Di Surabaya. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(3), 614. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i03.p10>
- Saputra, N., Putri, A., Danaswati, S., & Putri, S. (2022). Menguji Pengaruh Digital Leadership dan Perceived Organizational Support terhadap Job Satisfaction dan Work Engagement. *Journal of Business & Applied Management*, 15(2), 113. <https://doi.org/10.30813/jbam.v15i2.3658>
- Savitri, R. I. (2023). PENGARUH PENGALAMAN AUDITOR, BEBAN KERJA, DAN TEKANAN WAKTU TERHADAP KEMAMPUAN AUDITOR MENDETEKSI KECURANGAN(Survey Pada Auditor Yang Bekerja Pada Kantor Akuntan Publik Di Surabaya). *Soetomo Accounting Review*, 1(3), 394–414.
- Sellianna Kristini Simanjuntak, & Eka Purnama Sari. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Cipta Rimba Djaja. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 92–111. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.644>
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA JAKARTA. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Simanjorang, E. F. S. (2020). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Prudential Life Assurance Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 168–175. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/2165>
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 6.
- Simanjuntak, M. F., & Agtovia Frimayasa. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 02(01), 86–93.
- Sinambela, E. A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 277–285. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i2.48>
- Sitorus, M., Manalu, T., & Andira, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Seleksi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Tirta Sumber Menara Lestari. *Tijarah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(19), 119–128.
- Soehardi, S., Permatasari, D. A., & Sihite, J. (2020). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pendapatan Tempat Wisata dan Kinerja Karyawan Pariwisata di Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.31599/jki.v1i1.216>
- Sriani, N. K., Abiyoga, N. L. A., & Premayani, N. W. W. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 139–150.
- Suhaila, S., Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 153–160. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.457>
- Sukur, M., & Susanty, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *E-Proceeding of Management*, 9(3), 1064–1610.
- Suryanto, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., Agus, H., & Bukittinggi, S. (2019). Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance with Compensation as an Intervening Variable Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 98–109. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>
- Syach, A. R., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(05), 76–81. <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.938>
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 136–145. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.455>
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(3), 73–91.
- Teddy, M., Astakho, E. A., Lubis, F. R. A., & Hasibuan, T. F. H. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MULTIMESTIKA DAYA SEMESTA. 7(November 2022), 3408–3420.
- Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 853. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217>
- Tyas, E. F. W., & Listiadi, A. (2021). Pengaruh Uang Saku, Pembelajaran Akuntansi Keuangan dan Pengalaman Kerja Terhadap Perilaku Keuangan dengan Literasi Keuangan sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13(1), 95. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v13i1.33751>
- Vanya Chairiyah Fitri, Dedi Purwana, & Ari Saptono. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PERURI. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 31–44. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.448>
- Wigunardi, T., & Waruwu, K. (2023). Pengaruh Beban kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada BPBD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 16–29. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3.478>
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 200–212.
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan



kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54–63.  
<https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741>

Wulan Kusuma, M., & Rosita Arini, P. (2020). The Influence of Independence, Competence, Work Experience, and KAP Size of Audit Delay Medicated by Audit Quality. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana (JRAMB)*, Vol. 6, No(ISSN : 2460-1233), 23–36.

Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792.  
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>