

Nomor:0608/UN40.F7.S1/PK.05.01/2022

**PENGARUH PROMOSI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PERUM
PERHUTANI DIVRE III JAWA BARAT DAN BANTEN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
Menempuh Ujian Sidang Sarjana Pendidikan
Pada Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh
Destryanti Putri Anggini
1702592

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2022**

**PENGARUH PROMOSI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PERUM PERHUTANI
DIVRE III JAWA BARAT DAN BANTEN**

Oleh:

Destryanti Putri Anggini

Sebuah Skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

©Destryanti Putri Anggini 2022
Universitas Pendidikan Indonesia
2022

Hak Cipta dilindungi undang – undang. Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan di cetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis


LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PROMOSI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PERUM PERHUTANI
DIVRE III JAWA BARAT DAN BANTEN**

Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I

15/7-22
acc
Fidling



Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si
NIP. 19590515 198601 1 001

Pembimbing II



Drs. H. Eded Tarmedy, M.A.
NIP. 19580105 198002 1 002

Mengetahui,


Ketua Program Studi
Pendidikan Bisnis



Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M
NIP. 19820830 200501 2 001

Tanggung Jawab Yudiis

Ada pad Penulis,



Destryanti Putri Anggini

PERNYATAAN KEASLIAN ISI SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Promosi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten” beserta seluruh isinya adalah benar – benar karya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara – cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Ini dibuktikan dengan pengujian Turnitin yang mencapai hasil plagiarism sebanyak 39%.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko ataupun sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian skripsi ini.

Bandung, Juni 2022

Yang membuat Pernyataan,



Destryanti Putri Anggini

1702592

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt. atas segala rahmat, nikmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan salah satu kewajiban sebagai mahasiswa yaitu penulisan penelitian skripsi dengan baik. Ini merupakan tugas akhir bagi penulis dalam menempuh pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.

Dalam proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dukungan dari beberapa pihak. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang terlibat dalam pendidikan dan bimbingan penulis sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan banyak bimbingan, petunjuk, batuan, serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak – pihak yang telah membantu baik dalam masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. M. Solehuddin, M.Pd., M.A selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh dan memperoleh pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S.selaku Dekan dan Dosen Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang telah membimbing penulis selama masa studi.
3. Bapak Dr. Lili Adi Wibowo, S.Pd., S.Sos., M.M. selaku wakil dekan bidang kemahasiswaan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang memfasilitasi penulis untuk kemudahan dalam mengurus administrasi kemahasiswaan selama perkuliahan.
4. Ibu Dr.Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M selaku ketua Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan masukan, motivasi, serta dorongan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.

5. Bapak Dr. Bambang Widjajanta, MM selaku Ketua Tim Pertimbangan Penulisan Skripsi Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis yang memfasilitasi penyusunan skripsi.
6. Bapak Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si selaku Dosen Pembimbing I, yang telah memberikan masukan serta bimbingan selama penyusunan skripsi, terima kasih karena berkat bimbingan, semangat, motivasi, tenaga, kesabaran serta waktu luang nya yang diberikan kepada penulis selama masa bimbingan sehingga penulis dapat segera menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Drs. H. Eded Tarmedi, M.A selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan saat penulisan skripsi ini. Terimakasih telah meluangkan waktu dan kesabaran untuk membimbing dengan penuh ketelitian, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriyati, M.P. selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing dalam penyelesaian kontrak mata kuliah selama masa perkuliahan serta memberikan motivasi selama perkuliahan dan kelancaran penyusunan skripsi.
9. Bapak Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M selaku Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Dosen Penelaah Seminar Usulan Proposal yang telah memberikan pengetahuan, dorongan dan motivasi kepada penulis untuk kelancaran proses penulisan skripsi.
10. Bapak Masharyono, AP., S.Pd., M.M selaku Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dosen Penelaah Seminar Usulan Proposal yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan, pelajaran, dorongan, serta motivasi kepada penulis dari pertama kali penulis menyusun skripsi maupun dalam perkuliahan.
11. Bapak/Ibu dosen, pegawai beserta staff Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang telah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan serta membantu penulis dalam hal akademik dan hal – hal lainnya selama penulis menempuh pendidikan. Semoga Allah Swt. membalas segala kebaikan dengan pahala yang berlipat ganda.

12. Kepada seluruh teman – teman Pendidikan Bisnis 2017 Gilda Adhighana, Terimakasih untuk segala cerita dan kesan selama menjalani perkuliahan S1 dan selalu saling menguatkan. Semoga selalu diberikan kebahagiaan dan kesuksesan di masa yang akan datang.
13. Teman – teman seperjuangan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia 2017 yang selalu saling menguatkan, saling mendukung, dan berkeluh kesah selama menjalani perkuliahan dan selama mengerjakan skripsi, semoga teman – teman diberikan segala kemudahan dalam urusannya dan semoga pertemanan kita bertahan sampai masa yang akan datang.
14. Kepada sahabat – sahabat peneliti sejak SMP (Hasya Syafarin, Putri Nurul, Vita Ayu, Riski Anisari, Yurike Isna, Rizkiyah), sahabat- sahabat SMA (Meilan Syafarina, Neli Ardiani, Rizal Fauzan), sahabat seperjuangan dalam senang dalam senang maupun duka (Cindy Maharani, Herlin Ayu, Ananda Rizky, Kamia Ramadhini, Tasya Kamila, Hana Gita, Syuhada Trielaksono, Hisyam Ashaumi, Regi Faturahman, Yoga Prima, Hifzhil Rahman, Resnu Erdika, Muhamad Aris) dan orang yang sangat penting Renaldi Putra Setiawan terima kasih selalu menemani penulis dalam keadaan suka maupun duka. Terima kasih sudah selalu mendukung, memberikan motivasi dan saran, membantu, memberipkan doa, dan selalu mendukung peneliti dalam penyusunan skripsi. Terima kasih sudah menjadi orang – orang spesial yang selalu menyayangi peneliti baik di segala keadaan.
15. Pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten yang telah membantu penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Semoga Allah Swt. membalas kebaikan bapak dan ibu sekalian.
16. Pihak – pihak lain yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan tidak dapat disebutkan satu- persatu, terimakasih atas bantuannya semoga Allah Swt. membalas dengan pahala yang berlipat ganda.

Terakhir, Penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga tercinta yaitu papah (Acep Hidayat Endang) , mamah (Tintin Suprihatin) dan adik (Annisa Apriliani) serta keluarga besar yang tidak dapat disebutkan satu – satu yang tiada henti – hentinya memberikan semangat, kasih sayang, dorongan, dan doa yang terus

mengalir sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar. Serta Terima kasih untuk semua pihak yang terlibat baik yang disebutkan maupun yang tidak disebutkan. Semoga Allah Swt. memberikan balasan atas kebaikan – kebaikan dari semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan studi ini dengan balasan yang terbaik serta menghapuskan dosa atas semua kesalahan dan kekhilafan. Amiin

Bandung, Agustus 2022

Destryanti Putri Anggini

ABSTRAK

Destryanti Putri Anggini (1702592) “**Pengaruh Promosi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten**”. Dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Hari Mulyadi M.Si dan Drs. H. Eded Tarmedy M.A

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang terpenting dalam organisasi dimana semua potensi sumber daya manusia sangat pengaruh terhadap cara organisasi mencapai tujuannya. Setiap individu yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan kerja dari tempat kerja. Permasalahan kepuasan kerja ditemukan di beberapa perusahaan BUMN. Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten merupakan salah satu BUMN yang mengalami penurunan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh (1) gambaran pelaksanaan promosi jabatan (2) gambaran tingkat beban kerja (3) gambaran tingkat kepuasan kerja (4) pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja (5) pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja (6) pengaruh promosi jabatan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur dengan bantuan SPSS versi 26.0. Hasil Penelitian menunjukkan 1) promosi jabatan baik 2) beban kerja rendah 3) kepuasan kerja tinggi 4) promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja 5) beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja 6) promosi jabatan dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil pengujian hipotesis, promosi jabatan dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian disarankan agar perusahaan terus meningkatkan peluang promosi jabatan melalui pendidikan dan pelatihan bagi pegawai serta memperhatikan beban kerja mental yang di butuhkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga perusahaan dapat meminimalisir tingkat beban kerja yang akan menyebabkan kepuasan kerja semakin menurun.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Beban kerja, Kepuasan Kerja, Perum Perhutani, Divre III Jawa Barat dan Banten

ABSTRACT

Destryanti Putri Anggini (1702592) *“The Influence of Promotion and Workload on Job Satisfaction of Employees Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten”*. Under the guidance of Prof. Dr. H. Hari Mulyadi M.Si and Drs. H. Eded Tarmedi M.A

Human resources are one of the most important assets in an organization where all potential human resources greatly influence the way the organization achieves its goals. Every individual who works expects to get job satisfaction from the workplace. Job satisfaction problems are found in several state-owned companies. Perum Perhutani Divre III West Java and Banten is one of the state-owned enterprises that experienced a decrease in job satisfaction. This study aims to obtain (1) an overview of the implementation of job promotions (2) an overview of the level of workload (3) an overview of the level of job satisfaction (4) the effect of job promotion on job satisfaction (5) the effect of workload on job satisfaction (6) the effect of job promotion and workload on job satisfaction. The type of research used is descriptive verification with a quantitative approach. The sample in this study were 100 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS version 26.0. The results showed 1) good job promotion 2) low workload 3) high job satisfaction 4) job promotion had an influence on job satisfaction 5) workload had an influence on job satisfaction 6) job promotion and workload had a the effect on job satisfaction. From the results of hypothesis testing, promotion and workload have an influence on job satisfaction. Based on the results of the study, it is recommended that companies continue to increase opportunities for promotion through education and training for employees and pay attention to the mental workload that employees need to complete their work so that companies can minimize the level of workload that will cause job satisfaction to decrease.

Keywords: *Position Promotion, Workload, Job Satisfaction, Perum Perhutani, Divre III Jawa Barat dan Banten*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah Swt. atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Saw beserta keluarga, para sahabat, dan para pengikutnya seluruh umat Islam.

Alhamdulillah, Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Promosi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa barat dan Banten”. Tujuan dari skripsi ini adalah untuk memperoleh temuan mengenai gambaran promosi jabatan, beban kerja, dan kepuasan kerja, Pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh promosi jabatan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Skripsi ini disusun dengan sebaik – baiknya, namun penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak. Tidak lupa harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menambah ilmu pengetahuan bagi kami.

Bandung, Agustus 2022



Destryanti Putri Anggini

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN ISI SKRIPSI.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	12
2.1 Kajian Pustaka.....	12
2.1.1 Konsep Promosi Jabatan	12
2.1.1.1 Konsep Promosi Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.2 Definisi Promosi Jabatan.....	13
2.1.1.3 Dimensi Promosi Jabatan.....	15
2.1.1.4 Model Promosi Jabatan.....	16
2.1.1.4 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Promosi Jabatan..	18
2.1.2 Konsep Beban Kerja	18
2.1.2.1 Konsep Beban Kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2.2 Definisi Beban Kerja.....	20
2.1.2.3 Dimensi Beban Kerja.....	21
2.1.2.4 Model Beban Kerja	22

Destryanti Putri Anggini, 2022

*PENGARUH PROMOSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PERUM
PERHUTANI DIVRE III JAWA BARAT DAN BANTEN*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2.1.2.5	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	25
2.1.3	Konsep Kepuasan Kerja	26
2.1.3.1	Konsep Kepuasan Kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.1.3.2	Definisi Kepuasan Kerja	27
2.1.3.3	Dimensi Kepuasan Kerja.....	28
2.1.3.4	Model Kepuasan Kerja.....	30
2.1.3.5	Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ...	31
2.1.4	Penelitian Terdahulu	32
2.2	Kerangka Pemikiran	36
2.3	Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		42
3.1	Objek Penelitian	42
3.2	Jenis dan Metode Penelitian.....	43
3.2.1	Jenis Penelitian	43
3.2.2	Metode penelitian.....	43
3.2.3	Operasionalisasi Variabel.....	44
3.2.4	Jenis dan Sumber Data	49
3.2.5	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	51
3.2.5.1	Populasi.....	51
3.2.5.2	Sampel.....	52
3.2.5.3	Teknik Penarikan Sampel.....	54
3.2.6	Teknik Pengumpulan Data	54
3.2.7	<i>Method of Successive interval (MSI)</i>	55
3.2.8	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	56
3.2.8.1	Pengujian Validitas	56
3.2.8.2	Pengujian Reliabilitas	61
3.2.9	Teknik Analisis Data.....	62
3.2.9.1	Teknik Analisis Data Deskriptif	64
3.2.9.2	Teknik analisis data verifikatif	66
3.2.10	Pengujian Hipotesis.....	72
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		75
4.1	Hasil Penelitian	75

4.1.1	Profil Perusahaan	75
4.1.1.1	Identitas Perusahaan	75
4.1.1.2	Sejarah Perusahaan	75
4.1.1.3	Visi dan Misi Perusahaan.....	77
4.1.1.4	Struktur organisasi	77
4.1.2	Karakteristik Responden Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten	78
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	78
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	79
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja....	79
4.1.3	Hasil Pengujian Deskriptif	80
4.1.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Promosi Jabatan Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten	80
4.1.3.2	Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten	84
4.1.3.3	Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten	88
4.1.4	Hasil Pengujian Verifikatif.....	95
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	104
4.2.1	Gambaran Promosi Jabatan	104
4.2.2	Gambaran Beban Kerja	108
4.2.3	Gambaran Kepuasan Kerja.....	111
4.2.4	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja.....	115
4.2.5	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	115
4.2.6	Pengaruh Promosi Jabatan dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja	116
4.2.7	Implikasi Hasil Penelitian.....	117
4.2.7.1	Temuan Penelitian Bersifat Teoritis	117
4.2.7.2	Temuan Penelitian Bersifat Empiris	121
4.2.7.3	Implikasi penelitian terhadap pendidikan bisnis.....	122
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		129
5.1	Kesimpulan	129
5.2	Saran	130

DAFTAR PUSTAKA	132
LAMPIRAN	150

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Hal
1.1	Rekapitulasi Data Kehadiran Pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten Berdasarkan Departemen.....	4
1.2	Hasil Kuesioner Pra Penelitian Mengenai Kepuasan Kerja Pada Pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten Tahun 2021	5
1.3	Rekapitulasi Data Promosi Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional III Jawa Barat dan Banten Berdasarkan Satuan Kerja Tahun 2019 - 7 Tahun 2021	7
2.1	Penelitian Terdahulu	32
3.1	Operasionalisasi Variabel	45
3.2	Jenis dan Sumber Data	50
3.3	Jumlah Pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten	51
3.4	Proporsi Sampel Penelitian di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten	54
3.5	Hasil Pengujian Validitas Promosi Jabatan (X1)	57
3.6	Hasil Pengujian Validitas Beban Kerja (X2)	59
3.7	Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (Y)	60
3.8	Hasil Pengujian Reliabilitas	62
3.9	Skor Alternatif Jawaban	63
3.10	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden	64
3.11	Koefisien dan Korelasi dan Taksirannya	70
4.1	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	78
4.2	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia	78
4.3	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja	79
4.4	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Senioritas	81
4.5	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Prestasi	82

4.6	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Loyalitas	83
4.7	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kejujuran	83
4.8	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Beban Waktu (<i>Time Load</i>) .	85
4.9	Tanggapan pegawai Terhadap Dimensi Beban Usaha Mental (<i>Mental Effort Load</i>)	86
4.10	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Beban Tekanan Psikologis (<i>Psychological Stress Load</i>)	87
4.11	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi <i>Pay</i> (Gaji)	90
4.12	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi <i>the Work Itself</i> (Pekerjaan itu Sendiri)	91
4.13	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi <i>Supervision</i> (Pengawasan Pemimpi)	92
4.14	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi <i>Co- Workers</i> (Rekan Kerja)	93
4.15	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi <i>Promotion</i> (Promosi)	94
4.16	Uji <i>Kolmogorov- Smirnov</i>	95
4.17	Martriiks Korelasi Antara Promosi (X1) Jabatan dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kepuasan (Y).....	96
4.18	Hasil uji pengaruh langsung dan tidak langsung promosi jabatan (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).....	98
4.19	Uji Hipotess Parsial	100
4.20	Pengujian parsial promosi jabatan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).....	101
4.21	Pengujian parsial beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)	101
4.22	Uji Hipotesis Simultan	102
4.23	Hasil Uji Hipotesis Simultan	102
4.24	Rekapitulasi Dimensi Promosi Jabatan (X1)	104
4.25	Rekapitulasi Dimensi Beban Kerja (X2)	108
4.26	Rekapitulasi Dimensi Kepuasan Kerja (Y)	112

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Hal
2.1	Model Promosi Jabatan Kusuma, Choirul,dan Irwan 2017.....	16
2.2	Model Promosi Jabatan Joel A. Garfinke 2021.....	17
2.3	Model Beban Kerja Fournier 2011	23
2.4	Model Beban Kerja Intergo 2020.....	24
2.5	Model Kepuasan Kerja Kozarevic 2014	30
2.6	Model Kepuasan Kerja Smith, Kendall, dan Hullin 2020.....	31
2.7	Kerangka Pemikiran Pengaruh Promosi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perum Perhutani Divre III Jawabarat dan Banten	40
2.8	Paradigma Penelitian.....	41
3.1	Garis Kontinum.....	65
3.2	Garis Normal <i>Probability Plot</i>	67
3.3	Struktur Diagram Jalur X1 dan X2 Terhadap Y	69
4.1	Struktur Organisasi Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten	77
4.2	Output Normalitas Pengaruh Promosi Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.....	95
4.3	Diagram jalur variabel X1 dan X2 terhadap Y (koefisien korelasi dan koefisien jalur)	94
4.4	Hasil Kontinum Variabel Promosi Jabatan (X1)	106
4.5	Hasil Kontinum Variabel Beban Kerja (X2)	109
4.6	Hasil Kontinum Variabel Kepuasan Kerja (Y)	113

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Akdon, & Riduwan. (2010). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Alfabeta.
- Ali, M. (1985). *Metode Peneliti*. Ghalia Indonesia.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Mudiarta Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian*. PT RINEKA.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishing.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Liberty.
- Dean, M. R. W., & Joseph, M. J. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). UK: McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management-Pearson*.
- Handoko, H. (2010). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE.
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hermawan. (2009). *Penelitian Bisnis : Paradigma Kuantitatif (Revisi)*. Grasindo.
- Hermawan, A. (2006). *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Grasindo.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2016). *Organizational behavior: A practical, problem-solving approach* (2nd ed.). McGraw-Hill Education.
- Koesomowidjojo., S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st ed.). Penebar Suadaya.
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2019). *Human Resource Management (Functions, Applications, and Skill Development)* (Thrid Edit). SAGE.
- Luthans, F. (2012). *Organizational behavior an evidence-based approach* 12th edition. In *Organizational behavior: an edivence-based approach*.

- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing Research : An Applied Orientation (Sixth Edit)*. Pearson Education, Inc.
- Malhotra, Naresh K. (2015). *essentials of arketing Research* (Global Edi). Pearson Education Limited
- Mathis, R. (2010). Human Resource Management Human Resource Management resource management lead. *Human Resource Management*, 224.
- Noe, Raymon A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2018). *Fundamentals of Human Resource Management* (Seventh Ed). McGraw-Hill Education.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, J. R., Gehart, B., & Wright, P. M. (2018). *Human Resource Management* (Seventh Ed). McGraw-Hill Education.
- R. Wayne Dean Mondy, & Joseph J. Martocchio. (2016). Human Resource Management, Global Edition. In *IOSR Journal of Business and Management* Ver. I. <http://80.82.78.13/get.php?md5=1e50ce6ce17857b2fc907fce76c60f57&key=D0JLX65VTU0MIMFO&mirr=1>
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U. (2014). *Research Methods for Business*. Salemba empat.
- Siregar, S. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan. Perhitungan Manual dan SPSS*. (Edisi Keli). Erlangga.
- Snell, S. A., & Morris, S. S. (2019). Managing human resources 18th edition. In *Managing Human Resources, 18th edition*.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2013a). *Metode Penelitian Administrasi*.
- Sugiyono. (2013b). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. CV Alfabeta.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*. Harapan Press.
- Wijono, S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. Kencana Prenada Media Group.

Literatur dan Jurnal

- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 4(1). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/view/6712/4573>
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Akbari, M., Bagheri, A., Fathollahi, A., & Darvish, M. (2020). Job satisfaction among nurses in Iran: Does gender matter? *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 71–78. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S215288>
- Akdon, & Riduwan. (2010). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Alfabeta.
- Ali, M. (1985). *Metode Penelitia*. Ghalia Indonesia.
- Anam, C., & Suyoto, S. (2021). the Effect of “Akhlik” Organizational Culture on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable At Semen Gresik Hospital. *Journal Universitas Muhammadiyah Gresik Engineering, Social Science, and Health International Conference (UMGESHIC)*, 1(2), 376. <https://doi.org/10.30587/umgeshic.v1i2.3408>
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 11(1), 67–77. [http://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/images/Jurnal/vol.2/vol.2.no.1/6.67.77.Julia Anita.pdf](http://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/images/Jurnal/vol.2/vol.2.no.1/6.67.77.Julia%20Anita.pdf)
- Antoncic, J. A., & Antoncic, B. (2011). Employee satisfaction, intrapreneurship and firm growth: A model. *Industrial Management and Data Systems*, 111(4), 599–607. <https://doi.org/10.1108/02635571111133560>
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Mudiarta Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). Graha Ilmu.
- Ardi, A., Djati, S. P., Bernarto, I., Sudibjo, N., Yulianeu, A., Nanda, H. A., & Nanda, K. A. (2020). The Relationship Between Digital Transformational

- Leadership Styles and Knowledge-Based Empowering Interaction for Increasing Organisational Innovativeness. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(3), 259–277.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian*. PT RINEKA.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishing.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Liberty.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction, a Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(1), 77–90.
- Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 29(1), 118–130. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2016.1163946>
- Bougie, & Sekaran. (2013). *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. John wiley@Sons.
- Burke, R. J. (2003). Hospital restructuring, workload, and nursing staff satisfaction and work experiences. *Health Care Manager*, 22(2), 99–107. <https://doi.org/10.1097/00126450-200304000-00003>
- Chan, S. (2016). Pengaruh Locus Of Control dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Varibel Intervening Pada Sekolah Dasar di Gugus I Wilayah III Kecamatan Pasaman. *Jurnal Program Pascasarjana*, 9(2).
- CNN Indonesia. (2020). *Kebahagiaan Pekerja Indonesia Menurun Drastis Semenjak Pandemi*. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20201007172324-284-555610/kebahagiaan-pekerja-indonesia-menurun-drastis-selama-pandemi>
- Damayanti, S., & Harini, S. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perwita Margasakti Jakarta. *Jurnal Visionida*, 4(1), 45–55. http://repository.unida.ac.id/1138/1/201702_Jurnal_VISIONIDA_4%281%29_Juni_2018_%2845-55%29.pdf
- Davis, K., & Newstrom., J. W. (1981). *Human behavior at work: Organizational behavior*. (McGraw-Hill. (ed.)). <https://pdfs.semanticscholar.org/06c2/eb2719eebdb376b298841df026611393>

4d65.pdf

Dean, M. R. W., & Joseph, M. J. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). UK: McGraw-Hill Education.

Dessler, G. (2020). *Human resource management-Pearson*.

Dhini Rama Dhania. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, I(1)*, 15–23.

Edi Siregar, & Vidya Nourma Linda. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen, 6(2)*, 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Elizar, E., Lubis, N. L., & Yuniati. (2020). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD DATU BERU. *Jurnal JUMANTIK Vol. 5 No. 1, 5(1)*, 78–89.

Ellafi, A. M. S., & Noor, K. M. (2021). The Impact of Work Environment, Promotion, and Fairness on Job Satisfaction Among Empolyess In Public Sector. *International Journal of Communication, Management and Humanities, 2(1)*, 53–58. http://www.myaidconference.com/uploads/6/2/6/7/62670651/ijcomah_-_june_2021.pdf#page=60

Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Modern Plasindo Mutiara. *Abdi Ilmu, 13(1)*, 131–141.

Fajri, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi, W. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 4(1)*, 211–220.

Falzon, P., & Sauvagnac, C. (2004). Charge de travail et stress. Dans P. Falzon. In *Ergonomie*. Presses Universitaires de France.

Fournier, P., Brun, J., Sylvie Montreeuil, Bilodeau, C., & Villa, J. (2011). *Exploratory Study to Identify Workload Factors that Have an Impact on*

Health and Safety.

- Garfinkle, J. A. (2021). *The Three Stage Promotion Model: Before, During and After*. Garfinkle Executive Coaching. <https://garfinkleexecutivecoaching.com/three-stage-promotion-model>
- Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2018). Job Satisfaction and Work Engagement: A Study Using Private Sector Bank Managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58–71. <https://doi.org/10.1177/1523422317742987>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Gumanti, T. A. dan N. Alkaf.
- Granziera, H., & Perera, H. N. (2019). Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work satisfaction: A social cognitive view. *Contemporary Educational Psychology*, 58(February), 75–84. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.02.003>
- Gryna, F. . (2004). *Work Overload! Redesigning Jobs to Minimize Stress and Burnout*.
- Guérin, F., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Rouilleault, H. (2006). *Comprendre le travail pour le transformer : La pratique de l'ergonomie*. ANACT.
- Gultom, N. (2017). PENGARUH PELAKSANAAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PTPN V PEKANBARU (STUDI KASUS KARYAWAN KANTOR PUSAT PTPN V PEKANBARU). *JOM FISIP*, 4(1), 1–11. <https://media.neliti.com/media/publications/186590-ID-pengaruh-pelaksanaan-promosi-jabatan-ter.pdf>
- Halim, A. (2018). *Perbedaan Kepuasan Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Perkebunan BUMN dan BUMS*.
- Hamdani, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMKN 4 Kota Sungai Penuh. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 164–176. <https://doi.org/2777-0559>
- Handoko, H. (2010). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat

- Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Harahap, R. (2017). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 8(2), 97–102. <https://doi.org/2088-3145>
- Hardani. Ustiawaty, J. A. H. (2017). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Issue April).
- Harini, S., & Damayanti, S. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perwita Margasakti Jakarta. *Jurnal Visionida*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.30997/jvs.v4i1.1316>
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 81–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v5i2.63>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hastuty, W., Nasib, Syahlina, M., Hartati, S., & Ballian. (2020). Analysis of Reward , Work Environment , Job Promotion And Supporting Facilities Towards Job Satisfaction. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(4), 167–171.
- Heli, H., Senin, M. S., Yunus, M., Vellu, K., George, A. J., & Norazmi, M. (2021). Research Article A Review Of The Educational Leaderships Theory For Special Education Perspective Turkish Journal of Computer and Mathematics Education Research Article. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5217–5223.
- Hermawan. (2009). *Penelitian Bisnis : Paradigma Kuantitatif (Revisi)*. Grasindo.
- Hermawan, A. (2006). *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Grasindo.
- Hoppock, R. (1937). Job satisfaction of psychologists. *Journal of Applied Psychology*, 21(3), 300–303. <https://doi.org/10.1037/h0057579>
- Indra Nugraha, M., & Surya, I. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 255266.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of

- workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Intergo. (2020). *Work stress : An individual or organisational problem ?*
- Iqbal, M., & Syahrizal, A. (2021). Loyalitas Sebagai Faktor Utama Promosi Jabatan Dalam Perspektif Manajemen Islam (Studi Pada Karyawan BRI Syariah KC Palembang). *Iltizam Journal of Shariah Economics Research*, 5(1), 36–47. <http://e-journal.lp2m.uinjambi.ac.id/ojp/index.php/iltizam/article/view/715/391>
- Iskandar, Y., & Andriani, I. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Pekerja Bumh. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 169–178. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2441>
- Jamal Ali, B., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Kartika, Q., & Rabial Kanada. (2017). Peran Ganda Perempuan pada Keluarga Masyarakat Petani: Kasus Istri Petani di kecamatan Merapi Selatan Kabupaten Lahat. *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12, 151–162. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/annisa/article/view/1786>
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- Kemal, I., & Hasibuan, R. A. (2017). MANAJEMEN KEWIRAUSAHAAN MELALUI STRATEGI BERBASIS SEKOLAH DI ISLAMIC SOLIDARITY SCHOOL. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(1), 71–81.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2016). *Organizational behavior: A practical, problem-solving approach* (2nd ed.). McGraw-Hill Education.
- Koesomowidjojo., S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Penebar Suadaya.
- Kozarevic, E., Peric, A., & Delic, A. (2014). Job Satisfaction of Banking Sector Employees in the Federation of Bosnia and Herzegovina. *Economia: Seria Management*, 17(1), 30–49. <http://www.management.ase.ro/reveconomia/eng/index.htm%5Cnhttp://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ecn&AN=1462817&site=ehost-live>

- Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: is sustainable human resource management the next approach? *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1069–1089. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816863>
- Krishnabudi, N. G., Utami, W., & Sudarsih, S. (2020). The influence of emotional dissonance, emotional intelligence and organizational commitment on job satisfaction of employees of Bank BUMN in Indonesia. *Jurnal Istiqro*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.30739/istiqro.v6i1.561>
- Kusuma, A. A., Choirul, S., & Irwan, N. (2017). EMPLOYEE PROMOTION PLANNING IN ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS PERSPECTIVE: STUDY ON NATIONAL PUBLIC PROCUREMENT AGENCY. *RJOAS*, 10(October), 140–149.
- Lestya, D. N. W., Rachman, F., & Wiediartini. (2016). Analisis Faktor Eksternal dan Internal Yang Mempengaruhi Beban Kerja Fisik Pada pekerjaan Finishing Di Perusahaan Fabrikasi Baja. *Conference on Safety Engineering and Its Application*, 2581, 24–28.
- Liu, H. L., & Lo, V. hwei. (2018). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 28(2), 153–169. <https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544>
- Lleras, C. (2005). Path Analysis. In *Encyclopedia of social measurement* (pp. 25–30). Pennsylvania State University. https://www.researchgate.net/profile/Paul-Louangrath/post/Can_anybody_clearly_define_differences_between_Path_analysis_and_error_in_regression_analysis/attachment/59d63b74c49f478072ea7410/AS%3A273741995544576%401442276585356/Path_Analysis
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Logo, J. F. B., Wantoro, A., & Susanto, E. R. (2020). Model Berbasis Fuzzy Dengan Fis Tsukamoto Untuk Penentuan Besaran Gaji Karyawan Pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Teknoinfo*, 14(2), 124. <https://doi.org/10.33365/jti.v14i2.456>
- Lowndes, B. R., Forsyth, K. L., Blocker, R. C., Dean, P. G., Truty, M. J., Heller, S.

- F., Blackmon, S., Hallbeck, M. S., & Nelson, H. (2020). NASA-TLX Assessment of Surgeon Workload Variation Across Specialties. *Annals of Surgery*, 271(4), 686–692. <https://doi.org/10.1097/SLA.0000000000003058>
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21–31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2019). *Human Resource Management (Functions, Applications, and Skill Development)* (Third Edit). SAGE.
- Luthans, F. (2012). Organizational behavior an evidence-based approach 12th edition. In *Organizational behavior: an evidence-based approach*.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Maimunah, S., & Publik, J. A. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Pegawai Tidak Tetap (Ptt) Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo*. 2(1), 1–7.
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing Research : An Applied Orientation (Sixth Edit)*. Pearson Education, Inc.
- Malhotra, Naresh K. (2015). *essentials of arketing Research* (Global Edi). Pearson Education Limited.
- Malthis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management : Personnel Human Resource Management* (Vol. 6, Issue January 2009). <https://open.umn.edu/opentextbooks/BookDetail.aspx?bookId=71>
- Mandiangan, E., & Rahyuda, A. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 255337.
- Mantouw, G. M. (2022). *Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT . Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung*. 3(1), 54–60.
- Marvasti, A. (2018). Research methods. *The Cambridge Handbook of Social Problems*, 1, 23–37. <https://doi.org/10.1017/9781108656184.003>
- Masharyono, Sumiyati, & Senen, S. H. (2018). Pengaruh Spiritual Leadership

- terhadap kepuasan kerja Pegawai. *SIPATAHOENAN: South-East Asian Journal for Youth, Sports & Health Education*, 4(October), 1–15.
- Mathis, R. (2010). Human Resource Management Human Resource Management resource management lead. *Human Resource Management*, 224.
- Maulina, N., & Syafitri, L. (2019). Hubungan Usia, Lama Bekerja Dan Durasi Kerja Dengan Keluhan Kelelahan Mata Pada Penjahit Sektor Usaha Informal Di Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe Tahun 2018. *AVERROUS: Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan Malikussaleh*, 5(2), 44. <https://doi.org/10.29103/averrous.v5i2.2080>
- Minarsih, M. M. (2009). Pengaruh Penghargaan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Pandanaran Semarang. *Jurnal Unimus*, 1–8.
- Montmollin, M. (1986). *L'intelligence de la tâche: Éléments d'ergonomie cognitive* (2e édition). Peter Lang.
- Moro, S., Ramos, R. F., & Rita, P. (2021). What drives job satisfaction in IT companies? *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(2), 391–407. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2019-0124>
- Munizu, M. (2010). Persepsi Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 14(1), 98–109. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v14i1.958>
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 331–343.
- Neuman, W. L. (2014). Social Research Methods; Qualitative and Quantitative Approaches Seventh Edition. In *Pearson*. <http://arxiv.org/abs/1210.1833> <http://www.jstor.org/stable/3211488?origin=crossref> <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12655928>
- Noe, Raymon A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2018). *Fundamentals of Human Resource Management* (Seventh Ed). McGraw-Hill Education.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, J. R., Gehart, B., & Wright, P. M. (2018). *Human Resource Management* (Seventh Ed). McGraw-Hill Education.

- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah* (Edition 2). Kencana Prenada Media Group. https://books.google.co.id/books?id=yai6AQAACAAJ&printsec=copyright&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Noraani, M., & Ghee, G. wee Y. (2013). Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education on Kelantan, Malaysia. *Journal Business and Management Horizons*, 1(1), 10-16.
- Nuamah, J. K., & Mehta, R. K. (2020). Design for stress, fatigue, and workload management. In *Design for Health*. INC. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-816427-3.00011-7>
- 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>
- Nurqamar, I. F., Haerani, S., & Mardiana, R. (2014). Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran: Implikasinya Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Pejabat Struktural Prodi. *Jurnal Analisis*, 3(1), 24–31. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- O'Donoghue, K., & Tsui, M. S. (2015). Social work supervision research (1970–2010): The way we were and the way ahead. *The British Journal of Social Work*, 45(2), 616–633.
- Pamungkas, I. B., Rodiyana, N., & Komala, L. (2021). Pengaruh tindakan supervisi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada komisi pemilihan umum daerah kota tangerang selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 540–549.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (M. Mursyid (ed.); Edisi Ketu). Widya Gama Press.
- Perum Perhutani. (2018). *Annual Report Perum Perhutani 2018*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Pramudia, A., Samdin, Yusuf, Budi, N., Mokodompit, E. A., & Ramdhani, F. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA

TERHADAP KINERJA ENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG KENDARI KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG KENDARI Alif. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 1–11. <https://doi.org/2685-5151>.

- R. Wayne Dean Mondy, & Joseph J. Martocchio. (2016). Human Resource Management, Global Edition. In *IOSR Journal of Business and Management Ver. I*.
<http://80.82.78.13/get.php?md5=1e50ce6ce17857b2fc907fce76c60f57&key=D0JLX65VTU0MIMFO&mirr=1>
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 5(1), 59–75.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/viewFile/701/571>
- Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(1), 84–101.
<https://doi.org/10.1108/rege-12-2017-008>
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Influence of Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Accounting, Business and Finance Research*, 3(1), 18–27. <https://doi.org/10.20448/2002.31.18.27>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725.
[https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 41(1), 9–15.
- Robbins, Stephen P; Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour 15th Edition* (S. Yagan (ed.); 15th ed.). Pearson Education, Inc.
http://www.ghbook.ir/index.php?name=فرهنگ و رسانه های نوین&option=com_dbook&task=readonline&book_id=13650&page=73&chk

hashk=ED9C9491B4&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component

- S, W., & Sutanto, H. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Dan Call for Papers Unisbank*, 5, 566–574.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Santika Sari. (2019). Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode Nasa - Task Load Index Pada Karyawan Telkom Applied Science School Bandung. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri*, 5(2), 1–6. <https://doi.org/10.36040/jtmi.v5i2.272>
- Santoso, E., & Setiawan, J. L. (2018). Peran Dukungan Sosial Keluarga, Atasan, dan Rekan Kerja terhadap Resilient Self-Efficacy Guru Sekolah Luar Biasa. *Jurnal Psikologi*, 45(1), 27–39. <https://doi.org/10.22146/jpsi.25011>
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U. (2014). *Research Methods for Business*. Salemba empat.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 191–203. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/akuntansibisnisdanpublik/article/view/246>
- Setiawan, I. W. O., & Sariyathi, N. K. (2013). Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Parigata Resort and Spa Sanur - Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 2(7), 786–801.
- Shafira, & Listiara, A. (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia Dan Masa Kerja. *Jurnal Empati*, 6(1), 396–400.
- Siboro, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 279–292. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.616>
- Siregar, S. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan*

- Perbandingan. Perhitungan Manual dan SPSS.* (Edisi Keli). Erlangga.
- Snell, S. A., & Morris, S. S. (2019). Managing human resources 18th edition. In *Managing Human Resources, 18th edition.*
- Sohrabi, B., Gholipour, A., & Amiri, B. (2021). The Influence of Information Technology on Organizational Behavior. In *Human Resources Management* (pp. 23–39). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-4666-1601-1.ch003>
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 2.
- Suciadi, I., Angelo Wijaya, M., & Marcus Remiasa, I. (2017). *Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Operasional Restoran Carnivor Steak and Grill Surabaya.*
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Alfabeta.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi.* CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2013a). *Metode Penelitian Administrasi.*
- Sugiyono. (2013b). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.*
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian.* CV Alfabeta.
- Sunarso. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Center For Academic Publisher Service.
- Supriyanto, W., & Iswandiri, R. (2017). Kecenderungan Sivitas Akademika Dalam Memilih Sumber Referensi. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 13(1), 79–86. <https://doi.org/10.22146/bip.26074>
- Susanto, A., Machasin, & Samsir. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sentra Karya Cahaya Raya di Pekanbaru. *Jom FEKON*, 1(2). <https://jom.unri.ac.id>
- Suyono. (2015). *Analisis Regresi Untuk Penelitian.* CV BUDI UTAMA. https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-

- asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Tamping, N. U., Taroreh, R. N., & Jan, A. H. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Pt. Bank Sulteng Luwuk Banggai. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 619. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.619-632.2021>
- Tampubolon, E. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN HOTEL GRAND IMPRESSION MEDAN. *JUMANSI STINDO*, 1(3), 1–18. <https://ojs.stindomedan.ac.id/index.php/JMA/article/view/35/24>
- Tanjung, H. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJATERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bpj.2015.06.056%0Ahttps://academic.oup.com/bioinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827%0Ainternal-pdf//semisupervised-3254828305/semisupervised.ppt%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005%0Ahttp://dx.doi.org/10.10>
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*. Harapan Press.
- Tentama, F. (2020). Construct validity of the job satisfaction among lecturers: An analysis of confirmatory factors. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 2298–2303.
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.
- Thiagaraj, D., & Thangaswamy, A. (2017). Theoretical Concept of Job Satisfaction - a Study. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 5(6), 464–470. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v5.i6.2017.2057>
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276–295. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0182>
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Tulangow, M. J., Saerang, D. P. E., & Rumokoy, F. S. (2018). The Effect of Job Stress, Workload and Work Environment on Employee Turnover (Case Study At Pt Hasjrat Abadi Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 851–861.
- Vermeir, P., Blot, S., Degroote, S., Vandijck, D., Mariman, A., Vanacker, T., Peleman, R., Verhaeghe, R., & Vogelaers, D. (2018). Communication satisfaction and job satisfaction among critical care nurses and their impact on burnout and intention to leave: A questionnaire study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 48, 21–27. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2018.07.001>
- Wahyuni, N., Anggraeni, S. K., & Ambarwaty, T. R. (2022). Importance - performance analysis untuk pemetaan indikator kepuasan kerja karyawan industri komponen otomotif di masa pandemi. *Journal Industrial Services*, 7(2), 0–3.
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi*, 12(1), 1–10.
- Wenang, F. P., Affifatusholihah, L., & Fadhilah. (2020). Pengaruh Keterikatan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Tugas. *Jurnal Inovasi Bisnis* 8, 8, 29–33.
- Widyanti, A., Johnson, A., & Waard, D. De. (2012). Pengukuran Beban Kerja Mental Dalam Searching Task Dengan Metode Rating Scale Mental Effort

- (Rsme). *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 5(1), 1–6.
<https://doi.org/10.12777/jati.5.1.1-6>
- Widyawati, S, R., & Prita, A, K. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Permata Jaga Karya, Denpasar. *Forum Manajemen* ..., 18, 13–24.
<https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/386>
- Wijaya, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Parsimonia ISSN 2355-5483*, 4(3), 278–288.
- Wijono, S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Xi, N., Chen, J., Gama, F., Riar, M., & Hamari, J. (2022). The challenges of entering the metaverse: An experiment on the effect of extended reality on workload. *Information Systems Frontiers*, 1(1). <https://doi.org/10.1007/s10796-022-10244-x>
- Yoga, F. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(366–375).
- Yuliza, M., Desri, M., & Nasfi. (2021). Effect of Work Movements , Job Promotion , and Compensation towards Employee Performance (Study at Ibnu Sina Simpang Empat Islamic Hospital). *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Ekonomi*, 23(1), 9–18.
- Zhu, Y. (2012). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293–298.
<https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p293>