

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 6 Jombang

Lailatus Sa'adah, Akhmad Taqiyuddin, Wilujeng Ayu Agustin*

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

Email: ayua82162@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini membahas motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 6 Jombang. Metode yang di gunakan yaitu dengan menggunakan metode asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 6 Jombang. Teknik pengambilan data yang di lakukan menggunakan pengambilan data kuesioner. Sampel yang digunakan terdiri dari 55 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling*, sumber data primer menggunakan observasi, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner secara langsung kemudian diproses menggunakan SPSS *for Windows* versi 26. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Abstract

The aim of this research is to discuss work motivation, work discipline and workload on job satisfaction of teachers and employees of SMP Negeri 6 Jombang. The method used is the associative method, which is research carried out to determine whether there is a relationship or influence between two or more variables. This research was conducted at SMP Negeri 6 Jombang. The data collection technique used was questionnaire data collection. The sample used consisted of 55 respondents using non-probability sampling techniques, primary data sources using observation, documentation and distributing questionnaires directly then processed using SPSS for Windows version 26. The results of research and data processing show that work motivation has a positive effect on job satisfaction, work discipline has a negative effect on job satisfaction and workload has a positive effect on job satisfaction.

Keywords: *Workload, Work Discipline, Job Satisfaction, Work Motivation*

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus untuk mendalami hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2020). Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang (Khaeruman, 2021).

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut (Sutrisno, 2017), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan

dengan lingkungan kerja, kerja sama antar rekan kerja, konflik yang muncul di tempat kerja, dan kejadian yang menonjolkan faktor fisik dan faktor psikologi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau untuk bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan dari organisasi. Menurut (Mahsya et al., 2024), motivasi adalah kondisi atau tenaga yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju dengan jelas untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam suatu organisasi, baik itu badan usaha maupun lembaga pendidikan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak siap melakukannya dan tidak mengelak dari sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Muna & Isnawati, 2022). Disiplin kerja pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut (Mahawati et al., 2021), beban kerja adalah jumlah tugas fisik, mental sosial yang diterima oleh individu yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik dan keterbatasan pekerja untuk melakukannya. Seorang tenaga kerja harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja.

SMP Negeri 6 Jombang merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas serta tanggung jawab di bidang pendidikan. Sebagai instansi yang bergerak dalam pendidikan yang menjadi tempat berlangsungnya proses belajar mengajar tentunya berhubungan langsung kepada masyarakat tentunya memiliki tugas yang tidak ringan. Penelitian ini dilakukan di sekolah karena penelitian di bidang pendidikan sering menemukan beberapa masalah seperti beban kerja yang tidak sesuai itu dapat menyebabkan kondisi mental guru terganggu. Dan kurangnya motivasi guru dan karyawan dapat juga menyebabkan kurang bersemangat dalam bekerja dan ketepatan waktu untuk datang ke sekolah. Hal ini dapat berdampak pada penurunan kepuasan guru dan karyawan dalam bekerja.

Pada guru dan karyawan SMP Negeri 6 Jombang menurut peneliti di duga terjadi penurunan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat saat observasi awal bahwa terdapat beberapa guru dan karyawan yang terlihat terlambat. Kepuasan kerja menurun juga disebabkan beban kerja yang menumpuk membuat karyawan menjadi harus bekerja secara ekstra untuk mengejar *deadline* yang telah ditentukan. Dengan hal tersebut membuat karyawan tak jarang membawa pekerjaannya ke rumah untuk diselesaikan.

Menurut penelitian yang dilakukan (Rahayu & Aprianti, 2020) dan (Marchyta & Gautama, 2022), menyatakan bahwa motivasi kerja dikatakan berpengaruh positif terhadap kepuasan

kerja. Namun penelitian (Sa'adah et al., 2021), menyatakan jika motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Dalam hal pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja menurut hasil penelitian (Luturlean & Arifin, 2024) dan (Saragih et al., 2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan penelitian (Putri & Kustini, 2021), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Kemudian dalam pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sudah ada penelitian yang dilakukan sebelumnya. Dimana menurut (Sasbila et al., 2023) dan (Astuti et al., 2022), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian dari (Paijan & Putri, 2019), menyatakan hasil yang berbeda dimana beban kerja diketahui berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

B. LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut (Jasmin et al., 2023), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan tingkat kompensasi yang diterima seseorang karyawan sesuai dengan tingkat kompensasi yang diterima karyawan tersebut. Menurut (Indrasari, 2017), kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang yang telah terpenuhi kepuasannya akan menciptakan faktor-faktor pendukung lain, salah satu ya adalah motivasi untuk dapat melakukan pekerjaan secara maksimal (Paryontri & Ardiyan, 2024). Adapun indikator dari kepuasan kerja menurut (Afandi, 2021), meliputi pekerjaan, upah, pengawas dan rekan kerja.

Motivasi Kerja

Menurut (Khaeruman, 2021), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut (Sutrisno, 2017), motivasi adalah suatu komponen yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu, oleh karena itu motivasi disebut sebagai komponen yang mendorong perilaku manusia. Tujuan dari pemberian motivasi agar karyawan merasa nyaman bekerja sehingga tujuan dari suatu perusahaan itu dapat tercapai dan juga tercipta kepuasan kerja bagi karyawan tersebut. Setiap perusahaan pasti memberikan motivasi kerja kepada karyawannya. Motivasi dalam bekerja menjadi hal yang penting untuk dikelola agar dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan (Asya & Nurwidawati, 2022). Adapun indikator motivasi kerja (Sutrisno, 2017), meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat

memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan berkuasa.

Disiplin Kerja

Menurut (Muna & Isnowati, 2022), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak siap untuk melakukannya dan tidak mengelak dari sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut (Hasibuan, 2020), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan individu untuk mematuhi semua peraturan dan standar sosial yang berlaku. Jika para karyawan memiliki kedisiplinan yang kurang maka tujuan dari perusahaan tentunya akan sulit untuk dicapai. Tidaklah mudah untuk membangkitkan kepuasan kerja karyawan dengan variabel-variabel yang mempengaruhinya, seperti disiplin kerja dan keterlibatan karyawan dalam bisnis yang baik dapat diterima (Putri & Kustini, 2021). Adapun indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2020), meliputi tingkat absensi, taat pada peraturan, penggunaan waktu yang efektif dan tanggung jawab.

Beban Kerja

Menurut (Mahawati et al., 2021), beban kerja merupakan jumlah tugas fisik, mental, sosial yang diterima oleh individu yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik dan keterbatasan pekerja untuk melakukannya. Menurut (Maha & Herawati, 2022), beban kerja yaitu suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja yang harus dikerjakan oleh karyawan yang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja juga merupakan suatu fenomena yang dekat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan (Indra, 2024). Apabila karyawan merasakan kepuasan kerja maka akan melaksanakan pekerjaan dengan senang Adapun indikator beban kerja menurut (Saputra, 2021), meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif yang bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan dan jika ada seberapa besar hubungan antara variabel (Sa'adah, 2021). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 orang, maka sampel yang digunakan seluruh guru dan karyawan karena menggunakan sampel total. Dalam penelitian ini menggunakan sampling total yang termasuk *nonprobability sampling*.

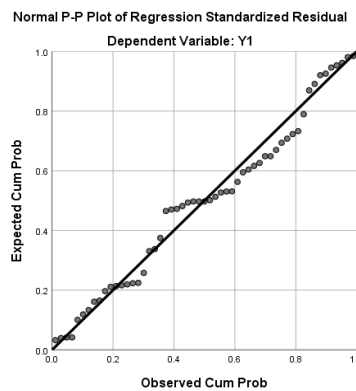
Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, dokumentasi dan kuesioner. Kuesioner yang dibagikan diukur dengan skala likert. Dari pertanyaan yang diberikan masing-masing mempunyai nilai 1 sampai dengan 4. Penelitian ini menggunakan

model regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Gambar 1 menunjukkan hasil uji normalitas yang dapat dilihat bahwa titik-titik *ploting* yang terdapat pada gambar grafik normal *probability plot* selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya dapat disimpulkan bahwa *residual* terdistribusi normal. Berdasarkan tabel 1 tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam nilai *tolerance* variabel motivasi kerja sebesar 0,486, disiplin kerja sebesar 0,438 dan beban kerja sebesar 0,646 dengan nilai VIF variabel motivasi kerja sebesar 2,059, disiplin kerja 2,281 dan beban kerja 1, 546. Karena pada nilai *tolerance* pada ketiga variabel tersebut > 0,10 serta nilai VIF < 10.



Gambar 1. Uji Normalitas
Sumber : Data Diolah, 2024

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| Motivasi Kerja | .486 | 2.059 |
| Disiplin Kerja | .438 | 2.281 |
| Beban Kerja | .646 | 1.548 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data Diolah, 2024

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|-------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | | | |
| | B | Std. Error | t | Sig. | |
| 1 | (Constant) | 3.259 | .802 | .426 | |
| | Motivasi Kerja | .677 | .607 | 4.530 | .000 |
| | Disiplin Kerja | -.014 | -.012 | -.085 | .933 |
| | Beban Kerja | .229 | .235 | 2.026 | .048 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data Diolah, 2024

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah untuk menentukan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja baik secara parsial maupun bersamaan, serta dominasi motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel 2 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,259 + 0,677X_1 - 0,014X_2 + 0,229X_3 + e$$

Persamaan regresi pada tabel 2 menunjukkan hubungan dari variabel independen dan variabel dependen secara parsial sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ini :

- a. Nilai *constant* sebesar 3,259, yang berarti jika variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) adalah 0, maka artinya kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 6 Jombang akan meningkat sebesar 3,259.
- b. Variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai koefisien regresi $0,677 > 0$ artinya bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dimana apabila variabel motivasi kerja mengalami peningkatan maka kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 6 Jombang juga akan mengalami peningkatan dengan asumsi bahwa variabel lain tetap begitu pula sebaliknya.
- c. Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi $-0,014 < 0$, artinya bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dimana variabel disiplin kerja mengalami penurunan maka kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 6 Jombang juga akan menurun.
- d. Variabel beban kerja (X_3) memiliki nilai koefisien regresi $0,229 > 0$, artinya bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. dengan demikian, kepuasan kerja (Y) guru dan karyawan SMP Negeri 6 Jombang akan meningkat jika variabel lain tetap dan sebaliknya.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kemampuan motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikan F dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai F hitung $21,262 > 2,79$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima yang artinya variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja (Y).

Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 491.482 | 3 | 163.827 | 21.262 | .000 ^b |
| | Residual | 392.955 | 51 | 7.705 | | |
| | Total | 884.436 | 54 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
Sumber : Data Diolah, 2024

Uji T

Uji T adalah uji yang digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini bahwa besaran nilai T tabel sebesar 2,00. Dapat dilihat pada tabel 2 hasil uji T sebagai berikut :

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 4,530 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai t tabel sebesar 2,00 sehingga t hitung X1 sebesar $4,530 > 2,00$ dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, maka hipotesis menyatakan H_0 ditolak H_a diterima.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar -0,085 dengan taraf signifikansi 0,993. Nilai t tabel sebesar 2,00 sehingga t hitung X1 sebesar $-0,085 < 2,00$ dan memiliki nilai signifikansi $0,993 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, maka hipotesis menyatakan H_0 diterima H_a ditolak.

c. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan nilai t hitung untuk variabel beban kerja sebesar 2,026 dengan taraf signifikansi 0,048. Nilai t tabel sebesar 2,00 sehingga t hitung X1 sebesar $2,026 > 2,00$ dan memiliki nilai signifikansi $0,048 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, maka hipotesis menyatakan H_0 ditolak H_a diterima.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pada penelitian yang dilakukan ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 6 Jombang. Diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja semakin meningkat maka kepuasan kerja guru dan karyawan juga

semakin tinggi. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kepuasan kerja guru dan karyawan akan ikut menurun.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahayu & Aprianti, 2020), (Marchyta & Gautama, 2022), (Luturlean & Arifin, 2024), (Mulyani et al., 2024) dan (Simamora & Sukati, 2024), dimana motivasi kerja yang baik akan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya menurut penelitian yang dilakukan oleh (Mappamiring, 2020), motivasi kerja yang dilakukan tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pada penelitian yang dilakukan ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 6 Jombang. Diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja menurun maka kepuasan kerja guru dan karyawan akan ikut menurun sebaliknya jika disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja guru dan karyawan akan ikut meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putri & Kustini, 2021), (Muna & Isnowati, 2022), (Haris & Ningsih, 2023), (Oktavianti & Mustika, 2021) dan (Hakim et al., 2020), dimana disiplin kerja yang dilakukan tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dan sebaliknya menurut penelitian yang dilakukan oleh (Widiyanto & Setyawasih, 2019), semakin baik disiplin kerja yang dilaksanakan maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pada penelitian yang dilakukan ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 6 Jombang. Diartikan bahwa jika variabel beban kerja sesuai maka kepuasan kerja guru dan karyawan juga semakin meningkat. Sebaliknya jika beban kerja tidak sesuai maka kepuasan kerja guru dan karyawan akan ikut menurun. Hal ini terjadi karena guru dan karyawan memiliki tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sasbila et al., 2023), (Astuti et al., 2022), (Indra, 2024), (Astutik & Safitri, 2019) dan (Jasmin et al., 2023), dimana beban kerja yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya menurut penelitian yang dilakukan oleh (Paijan & Putri, 2019), beban kerja yang tidak sesuai maka membuat menurunnya kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan, ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan dan implementasi beban kerja yang sesuai dalam pekerjaan maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Dan hasil penelitian disiplin kerja menyatakan bahwa berpengaruh negatif, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dilakukan tidak meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Jaenab & Al-Jihad, 2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dan hasil penelitian menurut (Hakim et al., 2020), menyatakan jika disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 6 Jombang. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 6 Jombang, disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 6 Jombang, beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 6 jombang, motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 6 Jombang.

Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan dalam penambahan beban kerja guru dan karyawan SMP Negeri 6 Jombang untuk bisa lebih baik lagi. Penelitian ini menyarankan bahwa beban kerja setiap karyawan harus proporsional dengan kemampuannya karena beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zaanafa Publishing.
- Astutik, M., & Safitri, N. L. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Manajemen*, 2(1), 13–26.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja erhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric*. 4(4). <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065>
- Asya, M. F. I., & Nurwidawati, D. (2022). *The Relationship between Work Motivation and Job Satisfaction of employees of PT. "X."* 10(03), 572–582.

- Hakim, F. M., Anhar, M., & Sampurna, S. D. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim)*. www.kemenkeu.go.id,
- Haris, T. S., & Ningsih, I. J. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nusantara Sakti (NS) Unaaha*. 1(2), 86–89. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v1i2.40>
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Angkasa.
- Indra, P. A. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ. *Journal of Young Entrepreneur*, 3, 105–119.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. www.indomediapustaka.com
- Jaenab, & Al-Jihad, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. In *Journal Scientific of Mandalika (JSM)* (Vol. 2, Issue 6). <http://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jomla/issue/archive>
- Jasmin, M., Ridwan, & Wahdani Asbara, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 338–348.
- Khaeruman. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. AA. RIZKY.
- Luturlean, S. B., & Arifin, P. F. S. (2024). The Influence Of Work Discipline And Work Motivation On Job Satisfaction Of Production Staff PT. Silva Andia Utama Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Silva Andia Uta,a. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(2).
- Maha, K. K. A., & Herawati, J. (2022). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1).
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, P. A., Setijaningsih, A. R., Fitriyatunur, Q., Sesilia, P. A., Mayasari, I., Dewi, K. I., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja* (Watrianthos Ronal, Ed.; 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Mahsyia, N. S., Izhari, F., & Maswanto. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDI Cikal Harapan*.
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar Mappamiring Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, 10(2).
- Marchyta, K. N., & Gautama, C. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kesesuaian Kompensasi pada Cv. Opto Elektronik Di Kota Makasar*. 10.
- Mulyani, S., Seta Bayu, A., Iryadana Razab, M., & Sartika, G. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT. Daya Santosa Di Bandung. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(2).
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Oktavianti, & Mustika, S. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 1(1), 79–85. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>

- Paijan, & Putri, H. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor PT. Tri Poda Panarama). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(3).
- Paryontri, A. R., & Ardiyan, P. R. (2024). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Mahasiswa Yang Sedang Bekerja. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 8(3), 1493–1500. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i3.6020>
- Putri, I. F., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *BRILIANT: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3). <https://doi.org/10.28926/briliant>
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perum Pengadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 2(2). <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- Sa'adah, L. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Lppm Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Devi, A. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang*. 4(1).
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saragih, S. M. L., Siregar, H., & Shelly. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Catindo Anugrah Terbang Medan*. 4(1).
- Sasbila, S. D., E, D. A., & Sutapa, H. (2023). *Pengaruh Etika Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Dua Karya Bersama Kediri*. 1(2).
- Simamora, V. H., & Sukati, I. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Schneider Electric Manufacturing Batam*. 24(1).
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.
- Widiyanto, T., & Setyawasih, R. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(2), 111.