

ANALISIS KEPUASAN KARYAWAN DENGAN STATUS PKWT DI PT DIAN MEGA KURNIA TERHADAP MOTIVASI KERJA

Maulana Misbah Khoirul Anam

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

Alfiandi Imam Mawardi

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

Alamat:

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

Korespondensi penulis: 23012010220@student.upnjatim.ac.id dan alfiandi.ma@upnjatim.ac.id

Abstrak. Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap motivasi pada Perusahaan freight forwarding di PT Dian Mega Kurnia. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan angket skala likert dari 1-5 terhadap 21 responden karyawan PKWT di kantor pusat PT Dian Mega Kurnia. Studi ini mengukur indikator berdasarkan teori Herzberg yang mencakup faktor hygiene (gaji, tunjangan, kondisi kerja), motivator (pengembangan, reward), serta dampak pada motivasi kerja.

Hasil dari responden menunjukkan rata-rata kepuasan 3.69 dari skala likert 1-5 dengan 52% responden puas dan sisanya yaitu 48% merasa tidak puas. Indikator terkuat adalah pengakuan kerja dengan rata-rata (3.86), Sementara gaji, tunjangan (3.44) dan beban kerja sendiri menjadi lemah karena keterlambatan pembayaran serta ketidakseimbangan beban. Uji validitas menggunakan SPSS untuk mengkonfirmasi data valid. Penelitian ini juga relevan ditengah regulasi UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dan dampak pandemi COVID-19. Untuk mengatasi masalah tersebut bisa dari standarisasi pembayaran gaji, program Employee Assistance Program, dan angket per 6 bulan sekali.

Keywords: Kepuasan Kerja, PKWT, Motivasi Kerja, PT Dian Mega Kurnia, Faktor Herzberg

Abstract. This study analyzes the effect of job satisfaction among employees with fixed-term employment contracts (PKWT) on motivation at the freight forwarding company PT Dian Mega Kurnia. A quantitative approach was used, with a 1-5 Likert scale questionnaire administered to 21 PKWT employees at the PT Dian Mega Kurnia head office. This study measures indicators based on Herzberg's theory, which includes hygiene factors (salary, benefits, working conditions), motivators (development, rewards), and their impact on work motivation.

The results from the respondents show an average satisfaction rating of 3.69 on a Likert scale of 1-5, with 52% of respondents satisfied and the remaining 48% dissatisfied. The strongest indicator was work recognition, with an average of 3.86, while salary and benefits (3.44) and workload were weak due to late payments and workload imbalance. Validity testing was conducted using SPSS to confirm the validity of the data. This research is also

relevant in the context of the Labor Law No. 13/2003 and the impact of the COVID-19 pandemic. To address these issues, measures such as standardizing salary payments, implementing an Employee Assistance Program, and conducting surveys every six months can be taken.

Keywords: *Kepuasan Kerja, PKWT, Motivasi Kerja, PT Dian Mega Kurnia, Faktor Herzberg*

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dunia kerja mengalami banyak perubahan cepat. Isu ketidakpastian pekerja semakin banyak dan sering terjadi pada perusahaan swasta. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2022), Jumlah karyawan PKWT Hanya mencapai lebih dari 50% dari total tenaga kerja formal. Hal ini menunjukkan perbedaan secara signifikan akibat kebijakan perusahaan. Isu ini menjadi masalah yang krusial karena status PKWT sering menyebabkan ketidakpastian terhadap pengaturan finansial, tunjangan, rendahnya peluang karir dan akhirnya memengaruhi tingkat kepuasan karyawan dan motivasi kerja.

Kepuasan kerja sendiri tidak hanya menunjukkan perasaan senang atau puas terhadap pekerjaan, tetapi juga mencakup pandangan karyawan terhadap lingkungan kerja, hubungan sosial antar pekerja, serta kompensasi dan tunjangan yang diterima. Penurunan kepuasan karyawan dapat menyebabkan berkurangnya motivasi kerja yang mempengaruhi efektivitas serta efisiensi pekerja. Oleh karena itu PT Dian Mega Kurnia perlu menggali faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PKWT sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi dan mempertahankan kualitas karyawan. Temuan ini didukung penelitian Junianto (2020) yang menunjukkan sistem PKWT berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan motivasi karyawan pada pabrik gula.

Urgensi kegiatan penelitian ini juga dikarenakan dampak pandemi COVID-19 yang menyebabkan pemulihan ekonomi dan kebijakan yang tidak efisien, dimana hal ini berimbas pada ketidakstabilan lapangan kerja yang membuat kondisi karyawan PKWT menjadi buruk (Kemenko Perekonomian, 2020). Karena dampak COVID-19 diharapkan penelitian ini bisa memberikan wawasan empiris bagi pengambil kebijakan, seperti perusahaan maupun pemerintah, dalam merancang kebijakan sumber daya manusia lebih bijak (Rozikin,2025). Selain itu isu kebijakan terkait karyawan dengan status PKWT di Indonesia pada tahun 2025 sangat terikat dengan regulasi terbaru yang sudah diatur berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

sebagai pelaksana UU Cipta Kerja (Kemnaker RI, 2003;PP 35/2021). Kebijakan ini menyatakan bahwa karyawan PKWT Hanya dapat diterapkan pada karyawan yang bersifat sementara seperti proyek atau musiman dalam jangka waktu terbatas dengan durasi maksimal kontrak 5 Tahun termasuk perpanjangan masa kontrak atau pembaharuan kontrak. Jika isu ini dibiarkan, dapat mengambat pertumbuhan ekonomi Indonesia, mengingat motivasi kerja merupakan hal penting dalam mencapai Sustainable Development Goals (SDGs) (Alisjahbana dan Murniningtyas,2018). Selain itu penelitian ini muncul dikarenakan kebutuhan mendesak untuk memahami keterikatan antara kepuasan kerja karyawan PKWT dan motivasi kerja agar perusahaan dapat mempraktekan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif serta berkelanjutan. Studi ini juga mengusungkan analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PKWT dalam perusahaan freight forwarding dari segi proses operasional dan kebutuhan sumber daya manusia. Karena itu penelitian ini juga diharapkan menjadi langkah preventif atau upaya untuk mengimplementasikan teori motivasi di PT Dian Mega Kurnia guna meningkatkan stabilitas dan kualitas tenaga kerja diperusahaan. Selain itu penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh hubungan antara kepuasan kerja karyawan berstatus PKWT dan motivasi kerja dilingkungan perusahaan freight forwarding. Dalam ekonomi yang kompetitif, perusahaan diwajibkan memastikan semua karyawan, baik berstatus karyawan PKWT maupun tidak, dapat tetap termotivasi dan puas.

Penelitian yang dilakukan juga berdasar pada teori motivasi Herzberg yang menegaskan kepuasan kerja ditentukan oleh dua faktor utama yang mempengaruhi motivasi karyawan. Kepuasan kerja meningkat jika motivasi karyawan terpenuhi, sementara ketidakpuasan kerja bisa timbul dikarenakan kurangnya faktor hygiene (Robbins, 2020). Selain itu, Penelitian dari Saing (2023) tentang berpengaruhnya kepuasan karyawan di perusahaan jasa pengiriman, ditemukan tingkat kepuasan kerja berperan sangat signifikan dalam meningkatkan motivasi para karyawan serta kualitas operasional pelayanan (Saing, 2023)

Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan freight forwarding harus fokus dalam kepuasan kerja PKWT agar dapat mempertahankan motivasi kerja karyawan. Dengan dasar tersebut, Hipotesis penelitian ini adalah pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja yang berstatus PKWT terhadap motivasi kerja diperusahaan PT Dian Mega Kurnia. Dengan melakukan pengujian terhadap hipotesis ini, Peneliti diharapkan dapat memberikan solusi, sekaligus rekomendasi kepada pemegang kebijakan perusahaan dan pemerintah dalam

pengembangan strategi sumber daya manusia yang adaptif dan fleksibel terhadap kebutuhan karyawan PKWT.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian dilakukan dengan metode pendekatan studi kasus dari beberapa karyawan yang dirasa tidak faham dan tidak puas dengan isi PKWT mereka. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif yang dimana metode tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa faham para karyawan ber status masih PKWT dengan isi PKWT mereka dan seberapa puas para karyawan status PKWT atas isi PKWT tersebut. Dari dua pernyataan tersebut apakah berpengaruh dengan motivasi mereka dalam bekerja.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Dian Mega Kurnia kantor pusat yang beralamat di Jl. Jatayu No. 08, Kepuh, Betro, Sedati, Sidoarjo, Jawa Timur 61253. PT Dian Mega Kurnia sendiri memiliki cabang diantaranya cabang Juanda/Sidoarjo, Malang, Perak/Surabaya, Batu, dan Kediri. Selain itu PT Dian Mega Kurnia juga memiliki anak perusahaan seperti PT Wina Mandiri karunia dan PT Mandala. Fokus utama dalam penelitian ini dilakukan pada kantor pusat PT Dian Mega Kurnia dengan beberapa divisi.

Penelitian ini dilaksanakan selama periode magang selama lima bulan, Dimulai dari tanggal 4 Juli 2025 sampai 4 Desember 2025. Waktu selama satu periode tersebut cukup untuk melakukan penelitian yang dimulai dengan membuat angket dengan pernyataan yang sesuai dengan beberapa indikator seperti Gaji, Tunjangan, Kondisi tempat kerja, Kerja sama tim, Pengembangan, *Reward* atau pengakuan kerja, Beban kerja, Pemberdayaan dan partisipasi, Kepuasan secara keseluruhan.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini menggunakan sampling teknik sampel jenuh yang dimana teknik sampling tersebut menggunakan semua populasi dalam wilayah tersebut dalam skala kecil. Teknik sampling ini digunakan karena populasi karyawan di kantor pusat PT Dian mega kurnia juga relatif kecil. Sehingga subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan berstatus PKWT dikantor pusat PT Dian Mega Kurnia, baik dari divisi apapun itu.

Teknik Pengumpulan Data.

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif, Dimana form atau angket dengan skala likert 1-5 diberikan kepada para karyawan yang berstatus PKWT, Form tersebut dibuat berdasarkan oleh teori Herzberg berupa faktor hygiene sebagai salah satu indikator yang dimana teori tersebut menjelaskan bahwa faktor hygiene adalah faktor yang mencegah ketidakpuasan. Perlu digaris bawahi juga bahwa faktor hygiene juga tidak langsung meningkatkan motivasi karyawan. Karena faktor hygiene terdiri dari banyak hal seperti gaji, lingkungan, fasilitas, dll. Jika hal hal tersebut nilainya terbilang buruk maka akan menimbulkan ketidakpuasan/dissatisfaction, Jika nilai faktor tersebut baik maka hanya akan menghilangkan ketidakpuasan yang menyebabkan rasa netral sehingga motivasi kerja tidak terdorong. Karena itu menjadikan faktor hygiene sebagai indikator utama untuk pernyataan angket menjadi relevan.

Setelah membuat pernyataan untuk angket, proses selanjutnya yaitu penyebaran form/angket. Form disebar secara langsung ke ruangan tiap divisi yang ada di kantor pusat PT Dian Mega Kurnia. Agar tidak mengganggu jam operasional para karyawan, maka form disebar saat jam diluar kerja dan perwakilan tiap divisi akan menyebarkan angket tersebut secara online, baik melalui personal chat atau grup. Dikarenakan para karyawan dikantor pusat tidak terlalu banyak maka data responden hanya bisa diambil 20% dari keseluruhan karyawan status PKWT di PT Dian Mega Kurnia.

Teknik Analisi Data

Data yang sudah dikumpulkan dari para responden akan dilakukan pengecekan validasi data menggunakan SPSS. SPSS digunakan karena data responden kurang dari 30 data, sehingga paling cocok digunakan dalam penelitian ini. Nilai validasi menggunakan standar R-Hitung > R- Tabel yang dinyatakan valid dengan signifikasi 5%. Karena data yang tersedia hanya 21 data maka nilai R- Tabel adalah 0,433.

Setelah melakukan uji validitas, Tiap pernyataan akan dihitung rata rata nya untuk mengetahui standar kepuasan karyawan, Setelah itu nilai dari tiap tiap responden akan dihitung rata rata nya. Dengan begitu rata rata keseluruhan akan dibandingkan dengan rata rata tiap responden dan akan menghasilkan kesimpulan bahwa karyawan berstatus PKWT tersebut puas atau tidak.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

Sebelum melakukan uji validitas, nilai dari masing masing responden dijumlahkan dulu, setelah itu data dimasukan kedalam SPSS untuk dilakukan uji validitas responden. Hasil dari uji validitas tersebut adalah valid, dikarenakan semua nilai dari dua puluh satu responden melebihi R- Tabel yang dimana nilai dari R- Tabel adalah 0,433. Hasil dari uji validitas tersebut bisa dilihat di tabel berikut.

Tabel 1 Uji Validitas

Indikator	Pernyataan	R- Hitung	R- Tabel	Keterangan
Gaji/Tunjangan	P.1	0,833	0,433	Valid
	P.2	0,807	0,433	Valid
	P.3	0,822	0,433	Valid
	P.4	0,804	0,433	Valid
	P.5	0,794	0,433	Valid
Kondisi Tempat kerja	P.6	0,792	0,433	Valid
	P.7	0,683	0,433	Valid
Peraturan Tempat kerja	P.8	0,796	0,433	Valid
	P.9	0,898	0,433	Valid
	P.10	0,917	0,433	Valid
	P.11	0,719	0,433	Valid
Kerja sama tim	P.12	0,867	0,433	Valid
	P.13	0,876	0,433	Valid
	P.14	0,889	0,433	Valid
Pengembangan	P.15	0,865	0,433	Valid
	P.16	0,595	0,433	Valid
Reward atau pengakuan kerja	P.17	0,787	0,433	Valid
	P.18	0,828	0,433	Valid
	P.19	0,595	0,433	Valid
Beban kerja	P.20	0,549	0,433	Valid
	P.21	0,846	0,433	Valid
Pemberdayaan dan partisipasi	P.22	0,674	0,433	Valid
Kepuasan secara keseluruhan	P.23	0,913	0,433	Valid
	P.24	0,704	0,433	Valid
	P.25	0,792	0,433	Valid

ANALISIS

Sebelum melakukan analisis hasil diharuskan untuk menghitung rata rata tiap indikator untuk mengetahui standar kepuasan, agar dapat menyimpulkan bahwa responden puas atau tidak. Dengan total 9 indikator yang dipecah menjadi 25 pernyataan, Dengan hasil berikut :

Tabel 2 Rata rata tiap indikator

Kode	Indikator	Rata Rata
X1	Gaji/Tunjangan	3,438095238
X2	Kondisi Tempat kerja	3,833333333
X3	Peraturan Tempat kerja	3,523809524
X4	Kerja sama tim	3,666666667
X5	Pengembangan	3,69047619
X6	Reward atau pengakuan kerja	3,857142857
X7	Beban kerja	3,785714286
X8	Pemberdayaan dan partisipasi	3,476190476
X9	Kepuasan secara keseluruhan	3,984126984
	Rata Rata Keseluruhan	3,695061728

Dari tabel diatas diketahui bahwa standar nilai kepuasan adalah 3,695061728. Selanjutnya yaitu melakukan analisis secara kuantitatif yang dimana nilai tiap responden akan dihitung totalnya. Setelah mengetahui total nilai tiap responden maka dari total tersebut akan dihitung untuk rata ratanya agar dapat disimpulkan.

Tabel 3 Kepuasan Karyawan

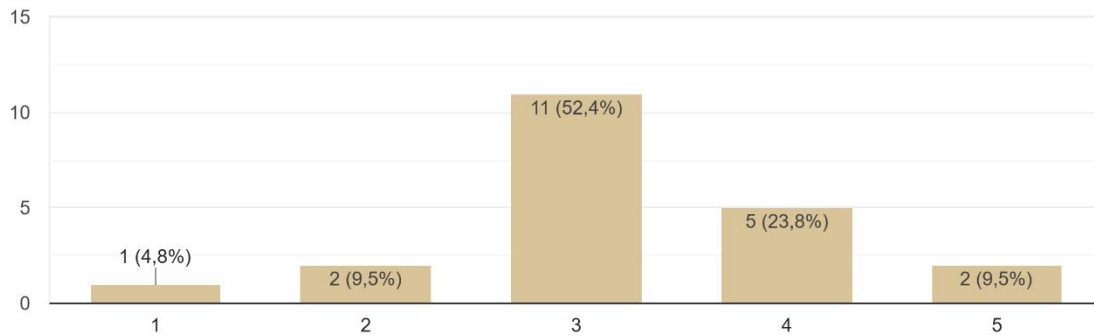
Jabatan	Total Nilai	Rata Rata	Kesimpulan
Customer Service	73	2,92	TIDAK PUAS
Customer Service	81	3,24	TIDAK PUAS
Customer Service	90	3,6	TIDAK PUAS
Customer Service	70	2,8	TIDAK PUAS
Admin Pajak	105	4,2	PUAS
Man Sales	36	1,44	TIDAK PUAS
Admin Cabang	125	5	PUAS
Admin SMU	100	4	PUAS
Driver	102	4,08	PUAS
Driver	105	4,2	PUAS
Accounting	107	4,28	PUAS
HRD Staff	125	5	PUAS
Staff	84	3,36	TIDAK PUAS
Staff Accounting	100	4	PUAS
Staff Tax	87	3,48	TIDAK PUAS
Office Boy	94	3,76	PUAS
Office Boy	87	3,48	TIDAK PUAS
Markom	69	2,76	TIDAK PUAS
Admin	92	3,68	TIDAK PUAS
Security	93	3,72	PUAS
Koordinator J&T	105	4,2	PUAS

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan status PKWT berjumlah sebelas orang dan yang tidak puas berjumlah sepuluh orang. Hal ini bisa terjadi karena beberapa faktor seperti faktor tunjangan, gaji dan beban kerja. Hal ini didukung

dari jawaban para responden pada angket yang telah diberikan.

Perusahaan memberikan tunjangan atau manfaat tambahan yang wajar untuk karyawan PKWT.

21 jawaban

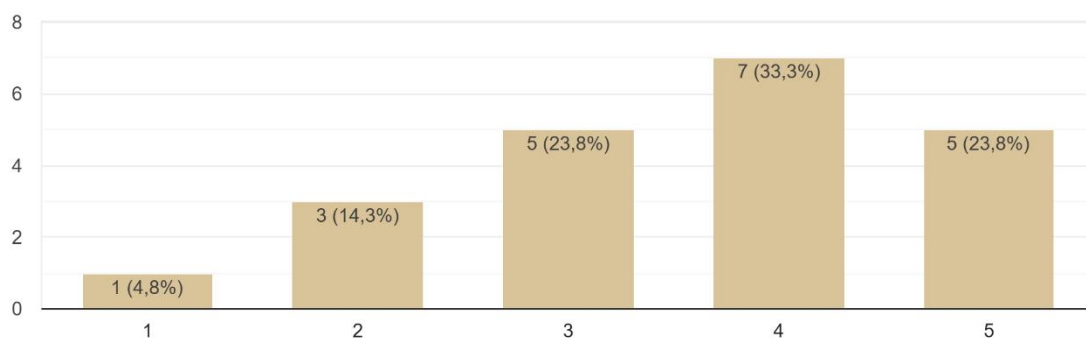


Gambar 1. Diagram tunjangan responden

Dari diagram tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan dengan status PKWT tidak puas dengan tunjangan yang telah diberikan, Hal ini bisa terjadi karena beberapa tunjangan tidak didapatkan oleh seluruh karyawan dengan status PKWT. Dikarenakan beberapa tunjangan hanya bisa diberikan ke karyawan status PKWT dengan memenuhi syarat dari Perusahaan. Selain itu adanya keterlambatan dalam memberikan tunjangan atau kompensasi membuat para karyawan berstatus PKWT merasa tidak puas. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Rifulton (2023) yang menemukan bahwa tunjangan PKWT sering tidak merata karena ketergantungan pada kebijakan Perusahaan.

Kepuasan terhadap gaji mendorong saya untuk bekerja lebih keras.

21 jawaban

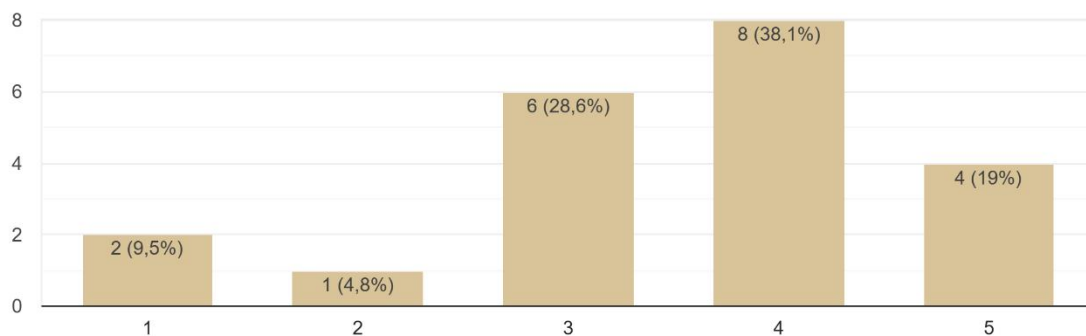


Gambar 2 Diagram gaji responden

Gaji Menurut Mulyadi (2018:309), “gaji umumnya merupakan pembayaran atas jasa penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, dan dibayarkan secara tetap per bulan’. Gaji juga termasuk salah satu faktor ketidakpuasan para karyawan berstatus PKWT, Hal ini bisa terjadi karena keterlambatan gaji yang didapatkan oleh karyawan terkadang mengalami keterlambatan, hal tersebut dapat diketahui dari jawaban para responden pada saran yang ada diangket. Sesuai dengan pernyataan yang ada diangket. Hal ini juga menyebabkan karyawan dengan status PKWT merasa kurang termotivasi karena adanya keterlambatan tersebut.

Kompensasi dan tunjangan yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya jalankan sebagai karyawan PKWT

21 jawaban



Gambar 3. Diagram beban kerja responden

Dari diagram tersebut menjelaskan bahwa beberapa karyawan merasa tunjangan maupun kompensasi tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Beban kerja sendiri menurut Sukmawati dan Hermanana (2024).”Kumpulan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada individu, bagian, organisasi, atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Ini mencakup kewajiban dan tuntutan yang harus dipenuhi seseorang dalam lingkup pekerjaannya. Beban kerja sangat penting karena berdampak langsung pada kinerja karyawan, terdiri dari aspek kuantitatif berupa volume pekerjaan dan aspek kualitatif berupa tingkat kesulitan pekerjaan, yang keduanya dapat memengaruhi efektivitas kerja dan kenyamanan karyawan di lingkungan kerja.”. Dari penjelasan tersebut menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap nyaman kerja yang berimbas terhadap motivasi karyawan berstatus karyawan di PT Dian Mega Kurnia.

IV. KESIMPULAN

Hasil angket kepuasan kerja karyawan berstatus PKWT dari 21 responden di PT Dian Mega Kurnia menunjukkan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan rata-rata adalah 3.69 dari skala 1-5 dengan kategori cukup puas. Sebelas responden (52%) merasa puas, sementara sisanya yaitu 10 responden (48%) merasa tidak puas. Kepuasan karyawan terkuat berada pada indikator pengakuan kerja. Hal ini mencerminkan apresiasi terhadap dukungan supervisor dan lingkungan fisik yang memadai. Sedangkan gaji, tunjangan, dan beban menjadi indikator paling lemah. Dimana responden mengeluhkan gaji serta tunjangan rendah dan tidak sebanding dengan beban kerja. Masalah tersebut juga diutarakan responden pada kolom saran yang tertera pada angket, para responden menyoroti kebutuhan peningkatan gaji, tunjangan BPSJ kesehatan/ketenagakerjaan, kejelasan perpanjangan kontrak, ketepatan waktu pembayaran. Hal tersebut membuat motivasi para karyawan menurun.

Untuk mengatasi masalah penurunan motivasi karyawan yang terjadi pada PT Dian Mega Kurnia bisa mulai dengan standarisasi pembayaran gaji secara tepat waktu sesuai dengan kontrak untuk menghindari keterlambatan, Selain itu adakan program Employee Assistance Program. Program tersebut berisikan kegiatan konseling stress kerja yang bisa dilakukan tiap enam bulan sekali, Hal ini dapat mengurangi efek workload stress para karyawan. Untuk monitoring dan evaluasi bisa dilakukan dengan angket tiap ada perpanjangan kontrak.

V. REFERENSI

- Alisjahbana, A. S., & Murniningtyas, E. (2018). *Tujuan Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia: Konsep, Target dan Strategi Implementasi*. Unpad Press. https://sdgcenter.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2020/04/Tujuan-Pembangunan-Berkelanjutan-SDGs-di-Indonesia_compressed.pdf
- Junianto, D. (2020). Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Modjopanggung Tulungagung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1). <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jureq/article/view/423>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2022*. https://ppid.kemnaker.go.id/uploads/laporan_kinerja_2022.pdf
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. (2020). *Dampak Pandemi COVID-19 terhadap Ketenagakerjaan Indonesia*. <https://www.ekon.go.id/source/publikasi/Dampak%20Pandemi%20Covid-19%20terhadap%20Ketenagakerjaan%20Indonesia.pdf>
- Mulyadi. (2018). *Akuntansi Biaya* (Edisi 5). Yogyakarta: UPP STIM YKPN. Diakses

- dari <https://online.flipbuilder.com/unindrapustaka/vpsg/>
- Rifulton, M. F. R., & Sari, M. P. (2023). Peranan Kompensasi PKWT dan Bonus Akhir Tahun Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Suryaraya Rubberindo Industries. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(2), 960-966. <https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/jige>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Prentice Hall. https://digilib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_c5d15cc7c32d4985a70c200bad26dc576781601d_1648649445.pdf
- Saing, E. (2023). Job Satisfaction with Work Involvement in Courier Employees at PT. JNE Express Palembang Branch. *Psikoneo*, 2(1).
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 51-56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v4i1.4019>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>