



Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 1

Santi Susanti

Universitas Islam Syekh Yusuf, Indonesia

*Penulis Korespondensi: santisusanti@unis.ac.id

Abstract. Human Resource Management (HRM) plays a crucial role in ensuring that a company is able to grow, compete, and sustain its operations in an increasingly dynamic business environment. Effective HRM practices help organizations optimize employee performance, improve productivity, and maintain workforce stability. One of the key aspects of HRM that significantly influences employee performance is workload and job satisfaction. An imbalance in workload or low levels of job satisfaction may lead to decreased motivation, stress, and reduced work performance. This research aims to explore and evaluate the levels of workload and job satisfaction among employees at PT Indomarco Tangerang 1. Understanding these factors is essential to identify potential problems that may affect employee performance and organizational effectiveness. The study employs a quantitative research approach, which involves collecting numerical data that can be statistically analyzed to provide objective and measurable results. Data were gathered through structured questionnaires distributed to employees. A total of 30 employees from various divisions at PT Indomarco Tangerang 1 participated in this study. Statistical analysis was used to assess the relationship between workload and job satisfaction, as well as their overall condition within the company. The findings of this research are expected to provide useful insights for management in developing appropriate strategies to manage workload effectively and enhance job satisfaction. Ultimately, improving these aspects is expected to contribute to higher employee performance and support the long-term success of the company.

Keywords: Employee Performance; Human Resource Management; Job Satisfaction; PT Indomarco Prismatama; Workload.

Abstrak. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan perusahaan mampu tumbuh, bersaing, dan mempertahankan keberlangsungan operasionalnya di tengah lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Praktik MSDM yang efektif membantu organisasi mengoptimalkan kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas, serta menjaga stabilitas tenaga kerja. Salah satu aspek utama dalam MSDM yang sangat memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja dan kepuasan kerja. Ketidakseimbangan beban kerja atau rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya motivasi, meningkatnya stres, dan penurunan kinerja kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan mengevaluasi tingkat beban kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PT Indomarco Tangerang 1. Pemahaman terhadap faktor-faktor tersebut penting untuk mengidentifikasi potensi permasalahan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik guna memperoleh hasil yang objektif dan terukur. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang dibagikan kepada karyawan. Sebanyak 30 karyawan dari berbagai divisi di PT Indomarco Tangerang 1 berpartisipasi dalam penelitian ini. Analisis statistik digunakan untuk menilai kondisi beban kerja dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen dalam merumuskan strategi yang tepat untuk mengelola beban kerja secara efektif dan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Kata kunci: Beban Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Manajemen SDM; PT Indomarco Prismatama.

1. PENDAHULUAN

Secara keseluruhan, pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian jangka panjang suatu bisnis atau organisasi. Penting bagi sumber daya manusia untuk secara efektif memanfaatkan kekuatan mereka guna mempertahankan daya saing di lingkungan kerja. Penting untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang prosedur dan perilaku di tempat kerja. Oleh karena itu, proses perencanaan sumber daya

manusia yang terstruktur dan strategis sangat penting, yang membutuhkan penyempurnaan berkelanjutan agar sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Sistem ini berfungsi sebagai bagian dari kerangka kerja yang lebih besar untuk mengelola sumber daya manusia. Modifikasi dapat diimplementasikan dengan mempertimbangkan aspek-aspek seperti tuntutan tugas dan kepuasan pekerja untuk meningkatkan efektivitas. Dengan cara ini, setiap karyawan diberi kesempatan untuk berkontribusi secara efektif kepada bisnis atau organisasi. Semua perusahaan dan organisasi secara konsisten berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Dampak penurunan di industri ritel menjadi jelas pada awal tahun 2025. Informasi dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pengeluaran rumah tangga mencapai 54,53% dari produk domestik bruto, dengan pertumbuhan tercatat sebesar 4,87% pada kuartal pertama tahun 2025, sedikit menurun dari 4,91% pada tahun sebelumnya. Untuk memastikan kinerja karyawan yang stabil, organisasi harus fokus secara intensif pada beban kerja dan kepuasan kerja. Kedua elemen ini sangat memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Ketika beban kerja tidak sesuai dengan harapan dan kepuasan kerja kurang, hal itu dapat menyebabkan penurunan efektivitas karyawan dalam memenuhi peran dan tanggung jawab mereka.

Selain itu, sangat penting untuk menangani beban kerja Anda secara efisien. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas karyawan. Penting untuk diingat bahwa sektor ritel, yang memiliki banyak pekerjaan dan jam kerja yang panjang, memiliki kesulitan yang unik. Selain itu, kinerja karyawan bergantung pada kebahagiaan kerja. Kebahagiaan di tempat kerja mendorong motivasi, loyalitas, dan dedikasi yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut studi tahun 2023 oleh I Made Suar Yaso dan lainnya, kinerja karyawan di PT Sinar Galesong Pratama Palu sangat dipengaruhi oleh beban kerja dan kepuasan kerja. Secara khusus, pada tahun 2025, Sinuhaji melakukan studi yang menggunakan prinsip-prinsip psikologi industri untuk menggambarkan korelasi yang jelas antara kebahagiaan karyawan dan kinerja kerja di sektor ritel, terutama di wilayah Banten. Ada beberapa hal yang telah terbukti meningkatkan produktivitas karyawan, termasuk pengakuan, pencapaian, dan peluang untuk pengembangan profesional. Akibatnya, menjaga kesehatan mental yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja di bisnis ritel, yang ditandai dengan tingkat pergantian karyawan yang tinggi dan risiko kelelahan yang signifikan. Cabang Tangerang 1 PT Indomarco Prismatama adalah bisnis ritel yang berfokus pada layanan pelanggan di Kabupaten Tangerang dan Kota Tangerang. Tujuan karyawan di lokasi ini sama dengan karyawan di lokasi lain: selalu memberikan layanan yang luar biasa sehingga klien senang dengan pengalaman mereka. Untuk

memahami secara menyeluruh apa yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam lanskap ritel yang terus berubah, penting untuk mengintegrasikan kedua elemen ini. Berdasarkan data ini, penulis berpendapat bahwa diperlukan studi lebih lanjut untuk menentukan bagaimana beban kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan di cabang Tangerang 1 PT Indomarco Primatama.

Dari perspektif masalah ini, pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja karyawan di cabang Tangerang 1 PT Indomarco Primatama? (2) Bagaimana kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan di cabang Tangerang 1 PT Indomarco Primatama? (3) Apa dampak gabungan beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di cabang Tangerang 1 PT Indomarco Primatama?

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengevaluasi kepuasan kerja dan beban kerja secara bersamaan di PT Indomarco Primatama, cabang Tangerang 1. Diharapkan penelitian ini akan memiliki aplikasi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memajukan ekonomi dalam manajemen sumber daya manusia terkait beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini diharapkan memiliki implikasi praktis untuk mengembangkan rencana peningkatan kinerja karyawan di lokasi Tangerang 1 PT Indomarco Primatama.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Sebagaimana disoroti oleh Koesomowidjojo (2017) dalam penelitian yang dilakukan oleh Uma dan Swasti (2024), beban kerja mencakup semua jenis tugas atau pekerjaan, yang mungkin melibatkan pertimbangan seperti jam kerja yang panjang, tingkat tekanan kerja yang tinggi, tanggung jawab karyawan yang besar, dan tenggat waktu untuk menyelesaikan tugas. Khofifa Gobel dan rekan-rekannya (2023) mendeskripsikan beban kerja sebagai kumpulan tugas yang harus dipenuhi oleh kelompok kerja dalam batas waktu tertentu. Mengelola beban kerja secara efektif sangat penting untuk meminimalkan kelelahan karyawan. Rohimah dan lainnya (2023) menunjukkan bahwa beban kerja dapat menjadi tantangan besar bagi pekerja ketika tugas yang mereka terima tidak sesuai dengan keahlian mereka. Oleh karena itu, penting untuk mengelola beban kerja dengan memberikan tugas yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan. Singkatnya, beban kerja berkaitan dengan jumlah tugas dan kewajiban yang sesuai dengan kualifikasi karyawan, yang harus diselesaikan untuk memenuhi tujuan, tolok ukur, dan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Koesomowidjojo (2017), sebagaimana

dirujuk oleh Pramujadi dan lainnya (2024), mengidentifikasi beberapa indikator beban kerja, yang meliputi hal-hal berikut:

- 1) Penerapan SOP (Prosedur Operasi Standar) oleh perusahaan untuk semua karyawan menunjukkan kondisi kerja. Dengan memastikan bahwa staf mematuhi SOP yang relevan, hal ini membantu mengurangi kesalahan dan insiden di tempat kerja.
- 2) Dengan menjadwalkan jam kerja sesuai dengan SOP, pekerja diberi beban kerja yang lebih ringan dan mampu menyelesaikan tugas mereka tepat waktu.
- 3) Tujuan yang harus dicapai: Setiap bisnis memiliki tujuan yang harus dicapai. Sangat penting untuk mempertimbangkan perkiraan jumlah tenaga kerja selama periode yang ditentukan saat menetapkan tujuan. Beban kerja karyawan akan terpengaruh jika tujuan yang ditetapkan terlalu tinggi.

Kepuasan Kerja

Menurut Rokhmah dkk. (2024), kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk emosi baik dan buruk yang muncul di tempat kerja. Selain itu, Wijaya dkk. (2024) menjelaskan bahwa kepuasan kerja menunjukkan bagaimana pekerja terhubung secara emosional dengan perusahaan tempat mereka bekerja, yang terkait dengan perasaan loyalitas dan rasa memiliki. Sederhananya, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang bereaksi secara emosional, menunjukkan apakah mereka senang atau tidak senang dengan pekerjaan mereka. Ketika seorang pekerja merasa senang dengan pekerjaannya, mereka memiliki kepuasan kerja; di sisi lain, perasaan tidak senang menimbulkan ketidakpuasan (Tanjung dan Rasyid, 2023). Oleh karena itu, jelas bahwa kepuasan kerja mencakup pengalaman emosional pekerja, yang dapat berbeda berdasarkan seberapa puas mereka dengan hasil pekerjaan mereka. Seperti yang disebutkan oleh Widodo (2015) dalam Nurhandayani (2024), ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan ketika mengukur kepuasan kerja, termasuk hal-hal berikut:

- 1) Gaji adalah pembayaran yang diterima pekerja atas kerja keras mereka, yang harus memenuhi kebutuhan mereka dan dianggap adil.
- 2) Pekerjaan itu sendiri melibatkan berbagai tugas yang dilakukan oleh para pekerja dan dapat mencakup aspek-aspek yang mengarah pada kepuasan atau frustrasi.
- 3) Rekan kerja adalah individu yang berinteraksi satu sama lain di tempat kerja untuk mencapai tujuan bersama. Interaksi mereka dapat dialami sebagai sesuatu yang sangat menyenangkan atau cukup tidak menyenangkan.

- 4) Atasan adalah orang yang bertanggung jawab untuk memberikan arahan atau bimbingan dalam organisasi berdasarkan tugas yang ditugaskan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh cara atasan berperilaku, baik secara positif maupun negatif.
- 5) Promosi mengacu pada potensi seorang karyawan untuk maju dalam kariernya sebagai hasil dari peningkatan jabatan dalam organisasi. Seseorang dapat menganggap peluang promosinya tinggi atau rendah, yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.
- 6) Lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik, seperti ruang kerja, peralatan, dan kebersihan, serta dimensi psikologis, yang mencakup hubungan antarpribadi, budaya perusahaan, dan praktik manajemen.

Kinerja Karyawan

"Sebagaimana dinyatakan oleh Rokhmah dan rekan-rekannya (2024), kinerja mengacu pada hasil yang dicapai seorang karyawan ketika mereka mengerahkan upaya maksimal untuk menyelesaikan suatu tugas dan memenuhi kewajiban mereka dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan menunjukkan hasil dan upaya yang dihasilkan oleh pekerja, baik mengenai kualitas maupun kuantitas kontribusi mereka kepada organisasi, berdasarkan tugas yang telah diberikan kepada mereka (Rosanti dan Marlius, 2023). Selain itu, sebagaimana dikemukakan oleh Khofifa Gobel dan rekan-rekannya (2023), kinerja karyawan mencakup hasil yang dihasilkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi atau bisnis. Singkatnya, kinerja karyawan adalah hasil akhir yang dicapai melalui upaya efektif yang dilakukan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan untuk memenuhi tujuan dan harapan organisasi. Robbins dan Judge (2016:260), sebagaimana dikutip oleh Rokhmah dkk. pada tahun 2024, mengidentifikasi berbagai indikator kinerja karyawan, yang meliputi:

- 1) Kualitas pekerjaan, yang harus diperhatikan dalam evaluasi kinerja karyawan berdasarkan seberapa akurat karyawan menyelesaikan pekerjaannya, kerapian, ketelitian, dan efektivitas secara keseluruhan.
- 2) Kuantitas pekerjaan dapat dinilai dari luas dan waktu yang dibutuhkan, diukur dari berapa banyak tugas dan tanggung jawab yang diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu.
- 3) Ketepatan waktu dinilai dari seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai jadwal.
- 4) Efektivitas mengacu pada kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya organisasi atau perusahaan sebaik mungkin.
- 5) Kemandirian menunjukkan seberapa efektif pekerja dapat mengelola tugas dan kewajiban mereka sendiri tanpa bantuan dari luar.

- 6) Komitmen terhadap pekerjaan menunjukkan seberapa berdedikasi dan termotivasi karyawan untuk memenuhi peran mereka di dalam perusahaan atau organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi desain penelitian kuantitatif dengan fokus pada metode statistik. Metode statistik melibatkan pengumpulan, analisis, dan interpretasi informasi numerik untuk menilai peristiwa, memverifikasi hipotesis, dan mencapai kesimpulan. Partisipan dalam penelitian ini adalah staf PT Indomarco Prismatama, yang berlokasi di cabang Tangerang 1. Sekitar 30 orang dipilih untuk berpartisipasi dalam survei. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang mencakup item yang dinilai pada skala Likert, yang berkisar dari 1 hingga 5. Skala Likert adalah alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi sikap, keyakinan, dan pandangan individu atau kelompok mengenai pernyataan atau pertanyaan tertentu yang berkaitan dengan topik sosial. Studi ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Penelitian ini mempertimbangkan dua kategori variabel: variabel dependen dan variabel independen. Menurut Sahir (2021:17), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, sehingga menggambarkan pengaruh variabel independen. Variabel fokus dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa baik rencana yang telah ditetapkan dilaksanakan. Tugas-tugas tersebut dilakukan oleh staf dengan keterampilan, kompetensi, motivasi, dan minat yang sesuai. Variabel independen bertindak sebagai pemicu, prediktor, dan keadaan dasar. Seperti yang dicatat oleh Sahir (2021:16), variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel lain, sehingga menghasilkan perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel yang diidentifikasi sebagai variabel independen meliputi:

- 1) Sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan fisik mereka, beban kerja adalah jumlah dari upaya fisik, psikologis, dan sosial yang harus dilakukan karyawan untuk memenuhi tenggat waktu. Menurut norma saat ini, karyawan diharapkan untuk menyelesaikan tugas dalam lingkup tanggung jawab mereka. Tetapi jika seorang pekerja terhambat oleh kendala yang mencegah mereka untuk berkinerja pada tingkat yang diharapkan, akan ada kesenjangan antara tingkat keterampilan yang diharapkan dan tingkat keterampilan aktual mereka.
- 2) Pandangan positif terhadap pekerjaan seseorang dikenal sebagai kepuasan kerja, yang pada dasarnya merupakan masalah individu. Sebagian besar karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka jika mereka percaya bahwa pekerjaan tersebut memenuhi tujuan

profesional mereka, tetapi tingkat kepuasan setiap individu bervariasi tergantung pada sistem nilai mereka.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dalam artikel tentang bagaimana beban kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama Tangerang 1 Branch, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja. Karyawan yang menghargai berbagai aspek pekerjaan mereka—seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta peluang untuk pengembangan pribadi—cenderung berkinerja lebih baik baik dalam jumlah maupun kualitas pekerjaan mereka. Di sisi lain, ditemukan bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, karena menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang lebih tinggi. Namun demikian, jika tugas diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan, hal itu dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, untuk mempertahankan tingkat kinerja yang kuat, penting untuk menemukan keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan keterampilan karyawan. Baik beban kerja maupun kepuasan kerja berperan dalam kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama Tangerang 1 Branch. Hal ini menyoroti perlunya pendekatan manajemen yang menyeluruh untuk meningkatkan kinerja. Disarankan agar manajemen PT Indomarco Prismatama Tangerang 1 Branch terus fokus meningkatkan kepuasan karyawan dengan menerapkan kebijakan sumber daya manusia yang adil dan mengelola beban kerja secara efektif, sehingga para pekerja dapat berkinerja baik dan berkontribusi penuh terhadap tujuan perusahaan."

DAFTAR PUSTAKA

- I Made Suar Yaso, Rajindra, & Rukhayati. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Galesong Pratama Palu. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(2), 90–94. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i2.3291>
- Khofifa Gobel, Moonti, U., & Bahsoan, A. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alfamart. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 819–820. <https://doi.org/10.37479/jebe.v1i1.18682>
- Nurhandayani, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.84>
- Pramujadi, F., Lestari, D. S., & Augustinah, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Support Logistics Indonesia. *Soetomo Administrasi Bisnis*, 2(1), 177–192. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sab/article/view/8118>

- Rohimah, R. A., Suparwo, A., & Handayani, R. D. (2023). Pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Silver Kris Bandung. *Jurnal EMA*, 8(1), 66. <https://doi.org/10.51213/ema.v8i1.318>
- Rokhmah, R. A., Pramesthi, R. A., & Minullah, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tetap dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Sinergi Gula Nusantara PG Assembagoes Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(6), 1146. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i6.5036>
- Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). Pengaruh sistem kerja, kompensasi, dan kesejahteraan terhadap kinerja tenaga outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 152–168. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1656>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sinuhaji, Y. A. (2025). Penerapan teori kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ritel: Pendekatan psikologi industri. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(5), 2454–2469. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i5.7436>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Efarina TV. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis (JMEB)*, 2(1), 51.
- Tempo.com. (n.d.). *Sejak awal tahun bisnis ritel mengalami kemunduran, apa sebabnya?* Tempo. Retrieved June 28, 2025, from <https://www.tempo.co/ekonomi/sejak-awal-tahunbisnis-ritel-mengalami-kemunduran-apa-sebabnya--1543759>
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181–193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Wijaya, J. W., Kristian, A., Heaven, P., & Yudistira, S. V. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret dan Alfamart. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 487–495. <https://doi.org/10.70285/37h8b690>