

## DAFTAR PUSTAKA

- Abazari, Malek, dkk. (2020). Mental Workload in Healthcare Providers and its Relationship to Job Boredom. *Pakistan journal of medical & health sciences*. 14 (2).
- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 41-50.
- Adawiyah, F. (2021). Variasi Metode Mengajar Guru Dalam Mengatasi Kejenuhan Siswa Di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Paris Langkis*, 2(1), 68-82.
- Alfian, R.D. and Hartono, B., 2023. Pengaruh Kebosanan dan Kelelahan Kerja Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), pp.63-71.
- Alinuari, J. (2012). Hubungan kerja monoton dengan kejenuhan kerja pada pekerja bagian spinning pt. tyfountex indonesia sukoharjo.
- Anoraga, P. 1998. Psikologi kerja. PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Ardiani, F. and Ernawati, S., (2022). Pengaruh Masa Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Persero Bima. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), pp.421-428.
- Arifin, M. H. (2020). Posisi Minuman Isotonik Berdasarkan Persepsi Konsumen. *Publikasi Ilmiah*.
- Arifin, S. (2019). Talking Safety & Health Bungan Rampai Artikel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Deepublish.
- Aryawan, P. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Ecocare Laundry (*Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar*).
- Aulliya, Putri. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak – Otak Cv. Kembar Jaya). Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Bagaskara, B.I dan E, Rahardja. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). Diponegoro. *Journal Of Management* 7(2):1-11.
- Balzer, S., & Pfenning, F. (2017). Manifest sharing with session types. *Proceedings of the ACM on Programming Languages*, 1(ICFP), 1-29.
- Budi, AA. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Eastparc Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta
- Coryka, M. R. Amara dan Artha, W. I Made. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. P. 1010-1019, May 2023. ISSN 2337-3067. Doi: <https://doi.org/10.24843/Eeb.2023.V12.I05.P20>.
- Damayanti, R., Hanafi, A., dan Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2*
- Dewi Shinta Kurnia & Agus Sudaryanto. (2020). Validitas dan Reabilitas Kuesioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta: 73-79*.
- Dewi, Evita. (2021). Pengaruh Stres dan Kebosanan terhadap Kinerja Pegawai Selama Work From Home. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Elfadilla, M. B. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KCP Metro. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung
- Habibillah, Restu. (2021). Kinerja Pegawai Pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Utama Makassar. *Skripsi. Universitas Hasanuddin: Makassar*.
- Hafni, L., Himawan, A., SD, S.S. and Firdaus, F., (2022). Effect of Leadership and Workload on Work Motivation and Employees Performance PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru Branch. In *International Conference on Business Management and Accounting* (Vol. 1, No. 1, pp. 60-78).
- Hamizar, Arizal. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada BPS Maluku). *AMAL: Journal of Islamic Economic And Business (JIEB)* Vol. 02, No. 01.

- Hasibuan, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hidayat, Z. (2016). Pengaruh Stres dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 6(1), 36-44.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71.
- Ilyas, A. (2017). Kepuasan Kerja; Harapan dan Tantangan Bagi Konselor. *In Seminar Konseling*.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of Workload Balance and Employee Job Satisfaction in Work Organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160.
- Inovia Rizka Amalina, Noni Setyorini, dan Ira Setiawati. (2022). Pengaruh Kelelahan Kerja, Kebosanan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Cyberloafing Pada PT. Surganya Motor Indonesia Bagian Operasional (Planet Ban) Karesidenan Semarang (Plat H). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Ekonomi Kreatif Vol 1 (No 2)*.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Jatmiko, Andrie. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Nusantara Kantor Unit Soreang. Fakultas Ekonomi, Universitas Pasundan
- Jex, Steve M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons
- Johan, R.F. and Satrya, A., (2023). Effects Of Workload And Job Stress On Employee Performance Of Banking Employees: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *Jurnal Scientia*, 12(01), pp.545-555.
- Kader, N., Elhusein, B., Elhassan, N. M., Alabdulla, M., Hammoudeh, S., & Hussein, N. R. (2021). Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad *Medical Corporation, Qatar. Asian Journal of Psychiatry*, 58(January), 102619.
- Kamila, M.N. and Muafi, M., (2023). The influence of job stress and job boredom on employee performance mediated by cyberloafing

behavior: Evidence in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 12(1), pp.99-109.

Karim, Deranis, Jantje L. Sepang dan Djurwati Soepeno. (2020). Pengaruh Relationship Marketing Dan Suasana Kafe Terhadap Loyalitas Pelanggan di Rumah Kopi Billy Kawasan Megamas. *Jurnal EMBA* Vol. 8, No. 1, 2020: 136-145

Karim, K. and Tajibu, M.J., (2018). Keterkaitan Usia Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Di Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), pp.73-91.

Kharié, A.R., Sendow, G.M. and Dotulong, L.O., (2019). Pengaruh analisis jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).

Kolompoy, D. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 7(4).

Kudsi, Ridwan Muh. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol.9 No.2 Tahun 2017. Samarinda: Universitas Mulawarman.

Kurnia, Nadila Andra dan Sitorus, David Humala. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Value*, 17 (1), Hal. 48 - 57 p-ISSN:1979-0643 e-ISSN:2685-7324.

Kusnadi, E. W., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. D. I. (2022). Prediktor Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah Pengujian Goal-Setting Theory. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 214-223.

Lestari, Novi Ayu. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Jeuram). *Skripsi. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry: Banda Aceh*

Letrodo, Rendy Muhammad. (2018). Pengaruh Kebosanan Kerja, Pendidikan dan Latihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Aroma Bakery Cabang Marendal. *Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara*

Lie, Tjong Fei dan Siagian, Hotlan. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *AGORA* Vol. 6, No. 1.

- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar (*Doctoral dissertation, Udayana University*).
- Malkovsky, E., Merrifield, C., Goldberg, Y., & Danckert, J. (2012). Exploring the relationship between boredom and sustained attention. *Experimental Brain Research*, 221(1), 59–67. doi:10.1007/s00221-012-3147-z
- Mangkunegara, & A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiyana, Sutanto, A., dan Hidayat, Abdul C. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Indonesian Journal of Managemen Sciences and Business*. Volume 9 Nomor 2
- Mariyanti, Sulis, dan Anisah Citrawati. (2011). Burnout pada perawat yang bertugas di ruang rawat inap dan rawat jalan RSAB Harapan Kita. *Jurnal Psikologi Esa Unggul*. 9.02: 126201.
- Masahere, U., & Ilyas, F. (2023). Pengaruh Suasana Hati Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Karyawan Mbizmarket di PT. Brilliant Ecommerce Berjaya. *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 59-68.
- Meithiana, I. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.
- Meutia, K.I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., Fauziah, Y.N., Apriyanto, W. and Ramadhani, Z.I., (2022). Pengaruh Usia Karyawan dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), pp.674-681.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Mukhtar, A. (2021). Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah. Penerbit NEM.
- Munandar. (2005). "Psikologi Industri dan Organisasi". Penerbit: Universitas Indonesia Press: Jakarta
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.

- Nabella, S. D., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis dan Taman Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 30-38.
- Narulita, R. P. dan Charina, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis (JEPA)*. Volume 4, Nomor 2 (2020): 268-276.
- Neksen, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. Vol. 2 No 2. Hal 105-112.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E*, 2(2), 2745–2757. <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/282/211>
- Novitasari, Septian Renny. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tegal. *Skripsi*. Universitas pancasakti tegal.
- Octavianti dan Hamni, Rahmah. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia Santi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 5 No. 3 Oktober 2022 P-ISSN: 2622-2191 E-ISSN: 2622-2205.
- Ohorela, M., 2021. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), pp.127-133.
- Ohorela, Muhamad. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Volume 12, Nomor 1. p-ISSN: 2086-4515 | e-ISSN: 2746-1483
- Paijan. dkk. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada kantor PT. Tri Poda Parama). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol.5, No.3, 2019
- Paparang, Natalia C. P., Areros, William A. dan Tatimu, Ventje. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, Vol. 2 No. 2, 2021 e-ISSN. 2723-0112

- Papu, J. (2002). Kebosanan Kerja. Retrieved from <http://www.epsikologi.com/masalah/1110902.html>
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397 ISSN: 2302-8912.
- Permana, Y. I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Burnout (Penelitian Pada Karyawan Produksi Perusahaan Garmen Cv Rhamli Kota Tasikmalaya) (*Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi*).
- Permendagri. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah
- Pirmanika, Shinta. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Kebosanan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Tanjung Karang Bandarlampung. *Skripsi. Bandar Lampung: Universitas Lampung*
- Poerwandari, K. (2010). Mengatasi burnout di tempat kerja. Diunduh di <http://health.kompas.com/read/2010/01/10/05495918/Mengatasi.Burnout.di.Tempat.Kerja.tanggal,28>.
- Porter, L. L. ; Edward, E. ; dan Hackman, R. (1975). Behavior in organization, international student edition McGraw Hill Kogakusha, Ltd Tokyo.
- Pranata, R. (2020). Faktor-Faktor Penyebab Kebosanan Kerja Pada Karyawan Millennial (*Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta*).
- Pratama, H. A. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kebosanan Sebagai Variabel Intervening Pada Akademi Maritim Yogyakarta. Tesis. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta.
- Pratama, H.A. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kebosanan Kerja karyawan di Akademi Maritim Yogyakarta (AMY). *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 17(2), pp.75-85.
- Pratiwi, M. P. (2021). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kebosanan Kerja Pada Personel Subbagrenmin Polda Diy (*Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta*).
- Prawiradilaga, D. S. (2018). Modul Hypercontent: Teknologi Kinerja (Performance Technology)-Edisi Pertama. *Prenada Media*.

- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 81 Alfabeta.
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83-98.
- Pristiyanti, D.C. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* 4(2):173-183
- Purba, J., Yulianto, A., Widyanti, E., Esa, D. F. P. U. I., & Esa, M. F. P. U. I. (2007). Pengaruh dukungan sosial terhadap burnout pada guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 77-87.
- Putri, N.M.S.R. and Rahyuda, A.G., 2019. Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Qhotimah, S.C., 2019. Pengaruh beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan reward terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kediri (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Reza, M. and Elmi, F., (2022). The Impact of Intrinsic Motivation, Organizational Culture And Job Satisfation On Employee Performance At Human Capital Services Group (PT Bank Mandiri). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(3), pp.397-404.
- Robbins dan A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rohman, Malik Abdul dan Ichsan, Rully Moch. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851
- Russeng, S. S. (2021). Analisis Pegaaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar Tahun 2020. *Journal of Muslim Community Health*, 2(1), 21-35.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran*, 1(1), 204-214.



- Shaikh, S.H., Shaikh, H. and Shaikh, S., (2019). The impact of job satisfaction and job dissatisfaction on Herzberg theory: A case study of Meezan Bank Limited and National Bank Limited. *International Journal of Business and Social Science*, 10(6), pp.143-147.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Penerbit Aksara Timur.*
- Siahaan, M. (2021). E-Book Buku Kerja Kerja Kerja Maju, Penulis Matdio Siahaan, Penerbit Wade Group, Tahun: Maret 2021, Isbn: 978-623-7548-62-1.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83-98.
- Suardi, S., 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak. *Business, Economics and Entrepreneurship*, 1(2), pp.9-19.
- Sulaiman, R. S. (2021). Analisis Kepemimpinan Dan Kebosanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Bebek Goreng Harissa Merr (*Doctoral Dissertation, Upn Veteran Jatim*).
- Suparman, H. D., S Pd I, M. M. (2017). The Effect of Work Stress, Saturity and Compensation of Employee Performance in CV. Berkah Makmur Kota Sukabumi. *Ekonomedia*, 6(02), 1-14.
- Susihono, W. (2014). Assessment Kebosanan Kerja Karyawan Sebagai Dasar Evaluasi Kinerja Aspek Task, Organisasi Dan Lingkungan Perusahaan; Studi Kasus Di Kawasan Industri Tangerang-Banten. Simposium Nasional RAPI XIII - 2014 FT UMS. ISSN 1412-9612
- Susila, Ela. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No. 4. Issn: 2622-8882, E-Issn: 2622-9935
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). *Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (Kimu) Klaster Ekonomi.*
- Syawal, M.A 2018. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mega Jasa. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri* 1(1):1-5

- T. A., Tenri Diah. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Stres Kerja dan Kelelahan Emosional sebagai Variabel Intervening Ppada Perawat Wanita di RS. Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. *Tesis. Universitas Hasanuddin*.
- Thackray, R. I. (1981). The Stress of Boredom and Monotony: A Consideration Of The Evidence. *Psychosomatic medicine*, 43(2), 165-176.
- Tohardi Ahmad. (2002). Peramahan Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung: Mandar Maju*
- Tribudi, A. L., & Fuady, W. R. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Masa Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Swakarya Insan Mandiri Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 44(25), 103–114.
- Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Reasuransi Nasional Indonesia. *Jimp: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70-83.
- Triyatmojo, I. (2007). Analisis Pengaruh Supervisi Keperawatan, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Islam Surakarta (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta*).
- Vendriana, L. (2017). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Hotel Grasia Semarang) (*Doctoral dissertation, Faculty of Social and Political Science*).
- Watt, J & Hargis, M. (2010). Boredom Proneness: Its Relationship with Subjective Underemployment, Perceived Organizational Support, and Job Performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), Hal. 163-174
- Wijaya, A., 2018. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), pp.278-288.
- Winarti, I. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. 29 Sido Jangkung Di Sidoarjo. Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional.
- Wiryawan, K.A., (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank

Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).

Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203-1229.

Yuananda, Rifki dan Indriati, I. Hanum. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* Vol. 19 (2) 2022

# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

### 1. Kuesioner Kinerja

- SS = Sangat Setuju  
S = Setuju  
N = Netral  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
4	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.					
5	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
8	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.					
9	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien					
10	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.					
11	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur					

### 2. Kuesioner Kebosanan Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Apakah anda merasa bosan dengan pekerjaan Anda?					
2	Apakah pekerjaan anda monoton (itu-itu saja)?					
3	Apakah Anda merasa ingin mengubah dari jenis pekerjaan anda ke yang lain dari waktu ke waktu (jika bayarannya sama)?					
4	Apakah anda menyukai pekerjaan anda?					
5	Apakah anda merasa lelah dengan pekerjaan yang dilakukan?					

6	Apakah Anda merasa pekerjaan itu membosankan?					
7	Apakah pekerjaan terasa berjalan lambat?					
8	Apakah Anda menjadi mudah tersinggung di tempat kerja?					
9	Apakah Anda bersikap apatis (pasrah) saat bekerja?					
10	Apakah Anda mengalami kelesuan mental selama bekerja?					
11	Apakah Anda mengantuk saat bekerja?					
12	Apakah waktu tampaknya berjalan lambat?					
13	Apakah ada periode kebosanan yang lama di tempat kerja?					
14	Apakah pekerjaan itu tampak berulang?					
15	Apakah monoton menggambarkan pekerjaan Anda?					
16	Apakah pekerjaan Anda hampir sama hari demi hari?					
17	Pada saat bekerja, apakah Anda berpikir untuk melakukan pekerjaan lain?					

### 3. Kuesioner Beban Kerja

No	Pernyataan	SS	KS	N	TS	STS
<b>A. Aspek Fisik</b>						
1	Selain melakukan tugas sebagai karyawan bank saya juga sering melaksanakan tugas di luar karyawan bank					
2	Jumlah karyawan yang bertugas pada tiap shift sudah cukup untuk melakukan tugas					
3	Tugas-tugas yang saya laksanakan banyak menghabiskan energi saya					
4	Tugas yang saya selesaikan sangat banyak sehingga saya sering merasa lelah					
5	Jenis pekerjaan saya sangat kompleks sehingga sangat menyulitkan					
6	Saya sering kelabakan karena volume pekerjaan saya banyak					
<b>B. Aspek Psikologi</b>						

1	Saya merasa bekerja di bawah tekanan					
2	Atasan saya kurang memberikan arahan terkait pelaksanaan tugas sehingga membuat saya kurang nyaman					
3	Setiap jadwal kerja dan masuk kerja saya merasa jenuh					

#### 4. Kuesioner Kepuasan Kerja

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

N = Netral

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b>Work Itself / Pekerjaan Itu Sendiri</b>						
1	Karyawan memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar					
2	Karyawan diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan					
3	Organisasi memberikan pekerjaan yang dapat menambah keterampilan karyawan					
<b>Pay / Gaji</b>						
4	Organisasi memberikan gaji kepada karyawan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan					
5	Organisasi memberikan gaji kepada karyawan disesuaikan dengan kemampuan karyawan					
6	Karyawan mendapatkan gaji yang adil					
7	Gaji yang diberikan organisasi sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR)					
<b>Promotion / Peluang Promosi</b>						
8	Keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan .					
9	Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan					
10	Promosi yang diberikan mengikuti aturan					
<b>Supervision / Pengawasan</b>						
11	Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan					
12	Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya .					

13	Ada pengawasan dari atasan terhadap kinerja karyawan					
<b>Co-worker / Rekan Kerja</b>						
14	Karyawan mendapat dukungan dari sesama rekan kerja.					
15	Saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja					
16	Kekeluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja					





x7	Pearson Correlation	.694**	.640**	.720**	.771**	.745**	.794**	1	.786**	.731**	.812**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x8	Pearson Correlation	.626**	.771**	.740**	.741**	.774**	.711**	.786**	1	.787**	.789**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x9	Pearson Correlation	.660**	.695**	.734**	.686**	.784**	.799**	.731**	.787**	1	.808**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x10	Pearson Correlation	.697**	.706**	.799**	.764**	.779**	.803**	.812**	.789**	.808**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x11	Pearson Correlation	.649**	.481**	.549**	.620**	.597**	.589**	.614**	.579**	.727**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.002	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	11

## B. Kuesioner Kebosanan Kerja

### Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17
x1	Pearson Correlation	1	.548**	.441*	.467**	.709**	.456*	.582**	.710**	.588**	.528**	1.000**	.552**	.635**	.570**	.500**	.237	.687**
	Sig. (2-tailed)		.002	.015	.009	.000	.011	.001	.000	.001	.003	.000	.002	.000	.001	.005	.208	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2	Pearson Correlation	.548**	1	.586**	.643**	.780**	.522**	.884**	.769**	.732**	.715**	.548**	.633**	.738**	.873**	.747**	.212	.623**
	Sig. (2-tailed)	.002		.001	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.260	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3	Pearson Correlation	.441*	.586**	1	.650**	.704**	.586**	.711**	.671**	.663**	.759**	.441*	.610**	.613**	.688**	.588**	-.056	.691**
	Sig. (2-tailed)	.015	.001		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.001	.770	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x4	Pearson Correlation	.467**	.643**	.650**	1	.708**	.467**	.709**	.705**	.650**	.700**	.467**	.605**	.640**	.696**	.607**	.163	.766**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000		.000	.009	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.388	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x5	Pearson Correlation	.709**	.780**	.704**	.708**	1	.698**	.838**	.910**	.834**	.808**	.709**	.768**	.816**	.855**	.798**	.260	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.165	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x6	Pearson Correlation	.456*	.522**	.586**	.467**	.698**	1	.493**	.694**	.736**	.636**	.456*	.851**	.551**	.578**	.456*	.374*	.544**
	Sig. (2-tailed)	.011	.003	.001	.009	.000		.006	.000	.000	.000	.011	.000	.002	.001	.011	.042	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x7	Pearson Correlation	.582**	.884**	.711**	.709**	.838**	.493**	1	.826**	.755**	.790**	.582**	.581**	.876**	.942**	.806**	-.013	.735**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.006		.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.947	.000



x15	Pearson Correlation	.500**	.747**	.588**	.607**	.798**	.456*	.806**	.710**	.735**	.703**	.500**	.552**	.781**	.833**	1	.189	.732**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.001	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.005	.002	.000	.000		.316	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x16	Pearson Correlation	.237	.212	-.056	.163	.260	.374*	-.013	.194	.316	.108	.237	.447*	-.032	.083	.189	1	.104
	Sig. (2-tailed)	.208	.260	.770	.388	.165	.042	.947	.305	.089	.569	.208	.013	.865	.663	.316		.584
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x17	Pearson Correlation	.687**	.623**	.691**	.766**	.863**	.544**	.735**	.810**	.781**	.690**	.687**	.637**	.808**	.723**	.732**	.104	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.584	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	17

### C. Kuesioner Beban Kerja

#### Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
x3	Pearson Correlation	1	.760**	.720**	.734**	.549**	.627**	.740**	.705**	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x4	Pearson Correlation	.760**	1	.771**	.686**	.620**	.516**	.741**	.728**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x7	Pearson Correlation	.720**	.771**	1	.731**	.614**	.694**	.786**	.640**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x9	Pearson Correlation	.734**	.686**	.731**	1	.727**	.660**	.787**	.695**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x11	Pearson Correlation	.549**	.620**	.614**	.727**	1	.649**	.579**	.481**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000	.001	.007	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1	Pearson Correlation	.627**	.516**	.694**	.660**	.649**	1	.626**	.456*	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000		.000	.011	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x8	Pearson Correlation	.740**	.741**	.786**	.787**	.579**	.626**	1	.771**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2	Pearson Correlation	.705**	.728**	.640**	.695**	.481**	.456*	.771**	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.007	.011	.000		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x6	Pearson Correlation	.775**	.702**	.794**	.799**	.589**	.583**	.711**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	9





	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.002	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x12	Pearson Correlation	.694**	.640**	.720**	.771**	.745**	.794**	1.000**	.786**	.731**	.812**	.614**	1	.745**	.694**	.731**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x13	Pearson Correlation	.609**	.739**	.743**	.763**	1.000**	.796**	.745**	.774**	.784**	.779**	.597**	.745**	1	.609**	.784**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x14	Pearson Correlation	1.000**	.456*	.627**	.516**	.609**	.583**	.694**	.626**	.660**	.697**	.649**	.694**	.609**	1	.660**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.004	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x15	Pearson Correlation	.660**	.695**	.734**	.686**	.784**	.799**	.731**	.787**	1.000**	.808**	.727**	.731**	.784**	.660**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x16	Pearson Correlation	.694**	.640**	.720**	.771**	.745**	.794**	1.000**	.786**	.731**	.812**	.614**	1.000**	.745**	.694**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x17	Pearson Correlation	.649**	.481**	.549**	.620**	.597**	.589**	.614**	.579**	.727**	.774**	1.000**	.614**	.597**	.649**	.727**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.002	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	16

### Lampiran 3. Analisis Data

#### Analisis Univariat

##### Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buruk	44	54.3	54.3	54.3
	Baik	37	45.7	45.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

##### Kebosanan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Boredom	58	71.6	71.6	71.6
	Tidak Boredom	23	28.4	28.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

##### Beban Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berat	54	66.7	66.7	66.7
	Ringan	27	33.3	33.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

##### Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	48	59.3	59.3	59.3
	Puas	33	40.7	40.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

##### Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lama	42	51.9	51.9	51.9
	Baru	39	48.1	48.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

##### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/D3	8	9.9	9.9	9.9
	S1	63	77.8	77.8	87.7
	S2/S3	10	12.3	12.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

##### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tua	23	28.4	28.4	28.4
	Muda	58	71.6	71.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

## Analisis Bivariat

### Kebosanan Kerja \* Kinerja Crosstabulation

Count

		Kinerja		Total
		Buruk	Baik	
Kebosanan Kerja	Boredom	32	26	58
	Tidak Boredom	12	11	23
Total		44	37	81

### Beban Kerja \* Kinerja Crosstabulation

Count

		Kinerja		Total
		Buruk	Baik	
Beban Kerja	Berat	31	23	54
	Ringan	13	14	27
Total		44	37	81

### Kepuasan Kerja \* Kinerja Crosstabulation

Count

		Kinerja		Total
		Buruk	Baik	
Kepuasan Kerja	Tidak Puas	25	23	48
	Puas	19	14	33
Total		44	37	81

### Kebosanan Kerja \* Kepuasan Kerja Crosstabulation

Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Tidak Puas	Puas	
Kebosanan Kerja	Boredom	35	23	58
	Tidak Boredom	13	10	23
Total		48	33	81

### Beban Kerja \* Kepuasan Kerja Crosstabulation

Count

		Kepuasan Kerja		Total
		Tidak Puas	Puas	
Beban Kerja	Berat	28	26	54
	Ringan	20	7	27
Total		48	33	81

## Path Analysis

Variable	min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
BebanKerja	17.000	41.000	.731	2.687	-.774	-1.421
Kebosanan	18.000	51.000	-.220	-.809	-1.756	-3.225
Kepuasan	26.000	60.000	-.176	-.648	-1.298	-2.385
Kinerja	17.000	44.000	-.315	-1.157	-1.481	-2.321
Multivariate					-2.972	-1.930

### Assessment of normality (Group number 1)

#### Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan <--- Kebosanan	-.198	.080	-2.478	.013	
Kepuasan <--- BebanKerja	-.334	.147	-2.279	.023	
Kinerja <--- Kepuasan	.544	.060	9.015	***	
Kinerja <--- Kebosanan	-.155	.045	-3.469	***	
Kinerja <--- BebanKerja	-.480	.082	-5.879	***	

#### Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Kepuasan <--- Kebosanan	-.273
Kepuasan <--- BebanKerja	-.251
Kinerja <--- Kepuasan	.544
Kinerja <--- Kebosanan	-.214
Kinerja <--- BebanKerja	-.361

#### Total Effects (Group number 1 - Default model)

	BebanKerja	Kebosanan	Kepuasan
Kepuasan	-.334	-.198	.000
Kinerja	-.662	-.262	.544

#### Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	BebanKerja	Kebosanan	Kepuasan
Kepuasan	-.251	-.273	.000
Kinerja	-.497	-.362	.544

#### Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	BebanKerja	Kebosanan	Kepuasan
Kepuasan	-.334	-.198	.000
Kinerja	-.480	-.155	.544

**Standardized Direct Effects (Group number 1 – Default model)**

	BebanKerja	Kebosanan	Kepuasan
Kepuasan	.013	.036	...
Kinerja	.007	.009	.032

**Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	BebanKerja	Kebosanan	Kepuasan
Kepuasan	.000	.000	.000
Kinerja	-.182	-.107	.000

**Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	BebanKerja	Kebosanan	Kepuasan
Kepuasan	...	...	...
Kinerja	.012	.030	...

## CURICULUM VITAE



### A. Data Pribadi

1. Nama : Faisal Tasbih S.S.,M.M.
2. Tempat/Tanggal Lahir : Sengkang, 7 Desember 1995
3. Alamat : Jl. Muh Tahir Kompleks Jongaya Indah  
Blok D7/5 Kota Makassar
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Agama : Islam
6. Email : faisaltasbih0712@gmail.com
7. No. Hp : 082256349655

### B. Riwayat Pendidikan

1. TK Bhayangkari Sengkang (2001 – 2002)
2. SDN 213 Lapongkoda Kab. Wajo (2002 – 2008)
3. SMPN 1 Sengkang Kab. Wajo (2008 – 2011)
4. SMAN 3 Sengkang Kab. Wajo (2011 – 2014)
5. Program Studi Sastra Inggris, Fakultas Ilmu Budaya Universitas Hasanuddin (2014 – 2019)
6. Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (2022 – 2023)