

Pengaruh Ketidaklayakan Gaji terhadap Beban Kerja Mental Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Paruh Waktu di SMPN 2 Dompu

Hendra Ferdiansyah^{1*}, Samsudin², Firmansyah³

¹²³Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis Dompu

Email: hh0498250@gmail.com



©2018 –Bongaya Journal for Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licenci CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract: *This study aims to examine the effect of inadequate wages on mental workload through job satisfaction as a mediating variable among part-time employees at SMPN 2 Dompu. Using a quantitative approach, this study involved a population and a saturated sample of 31 part-time employees at the institution. Research data were obtained through field observations and the distribution of a Likert-scale questionnaire, which were subsequently analyzed using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method via SmartPLS 3.0 software. The results of the data analysis demonstrate that inadequate wages have a direct, positive, and significant effect on both mental workload and employee job satisfaction. Furthermore, job satisfaction was found to have a positive and significant effect on mental workload and was able to positively and significantly mediate the relationship between inadequate wages and mental workload. It can be concluded that disproportionate compensation triggers a decline in job satisfaction, which ultimately exacerbates the accumulation of employees' mental workload; therefore, an evaluation and improvement of wage allocation by school management and relevant local government agencies are strongly recommended to maintain educators' well-being and cognitive stability.*

Keywords: *Unfair Pay, Mental Workload, Job Satisfaction.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh ketidaklayakan gaji terhadap beban kerja mental melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai paruh waktu di SMPN 2 Dompu. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan populasi sekaligus sampel jenuh sebanyak 31 pegawai paruh waktu di instansi tersebut. Data penelitian diperoleh melalui observasi lapangan dan penyebaran kuesioner berskala Likert, yang selanjutnya dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil analisis data membuktikan bahwa ketidaklayakan gaji berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap beban kerja mental maupun terhadap kepuasan kerja pegawai. Lebih lanjut, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja mental, serta mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh antara ketidaklayakan gaji terhadap beban kerja mental. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang tidak proporsional memicu penurunan kepuasan kerja yang pada akhirnya memperparah akumulasi beban kerja mental pegawai, sehingga evaluasi dan peningkatan alokasi upah dari pihak manajemen sekolah beserta instansi pemerintah daerah terkait sangat disarankan guna menjaga kesejahteraan dan stabilitas kognitif pendidik.

Kata kunci: Ketidaklayakan Gaji, Beban Kerja Mental, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Di era dinamika organisasi yang semakin kompleks, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan vital sebagai penggerak utama dalam mencapai visi dan misi suatu institusi, termasuk pada sektor pendidikan. Keberhasilan sebuah instansi dalam menjalankan fungsinya sangat ditentukan oleh produktivitas dan kontribusi para pegawai, yang idealnya didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif serta sistem manajemen yang memperhatikan aspek kesejahteraan. Dalam upaya mempertahankan kualitas kinerja tersebut, organisasi perlu mengelola berbagai faktor internal yang

memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis pegawainya. Salah satu elemen fundamental yang menentukan efektivitas individu di lingkungan kerja adalah bagaimana organisasi mengatur distribusi tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara ideal harus berada pada tingkat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu agar dapat mendukung efektivitas serta kesejahteraan pegawai dalam organisasi (Azhar *et al.*, 2020). Dalam kondisi yang seharusnya, organisasi dituntut mampu merancang distribusi tugas secara proporsional dengan mempertimbangkan waktu kerja, jumlah tenaga kerja, serta kompleksitas pekerjaan sehingga tidak terjadi ketimpangan beban yang dapat mengganggu kinerja (Pranasyarif & Sudiana, 2023). Namun, dalam praktiknya masih sering ditemukan kondisi dimana beban kerja yang tidak seimbang justru menimbulkan dampak negatif seperti stres kerja, penurunan kinerja, hingga burnout pada pegawai (Afiansyah & Adi, 2024). Beban kerja mental merupakan kondisi yang mencerminkan keseimbangan antara tuntutan kognitif pekerjaan dengan kapasitas individu dalam memproses informasi, mengambil keputusan, dan mempertahankan konsentrasi, dimana kondisi idealnya harus berada pada tingkat yang tidak melebihi kemampuan pekerja agar kinerja tetap optimal (Hidayati & Basyari, 2024; Andriani & Cahyadi, 2026). Namun, dalam kenyataannya sering terjadi ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan kemampuan individu, terutama pada pekerjaan yang membutuhkan intensitas berpikir tinggi, sehingga menimbulkan peningkatan beban kerja mental yang berdampak pada kelelahan, stres kerja, hingga penurunan produktivitas (Maulani *et al.*, 2024). Oleh karena itu, kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara keadaan ideal dan realitas di lapangan yang menjadi dasar penting untuk diteliti lebih lanjut guna memahami faktor penyebab serta dampak beban kerja mental dalam organisasi modern (Maulani *et al.*, 2024).

SMPN 2 Dompus sebagai salah satu instansi pendidikan yang mempekerjakan pegawai paruh waktu menghadapi fenomena ketidaklayakan gaji yang berpotensi menimbulkan beban kerja mental serta berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Secara ideal, pegawai seharusnya memperoleh kompensasi yang layak dan seimbang dengan beban kerja. Namun, kondisi yang terjadi menunjukkan ketidaksesuaian, dimana 31 pegawai paruh waktu hanya menerima gaji sebesar Rp260.000 yang belum mencerminkan standar kelayakan. Hal ini menimbulkan gejala seperti tekanan psikologis, kelelahan mental, menurunnya motivasi kerja, serta rendahnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji pengaruh ketidaklayakan gaji terhadap beban kerja mental melalui kepuasan kerja pada pegawai paruh waktu di SMPN 2 Dompus. Ketidaklayakan gaji menjadi pemicu munculnya beban kerja mental pada pegawai paruh waktu di SMPN 2 Dompus. Gaji yang tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan hidup cenderung menurunkan rasa keadilan serta kesejahteraan pegawai, yang kemudian berdampak pada rendahnya kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kondisi ini dapat memunculkan tekanan psikologis, kelelahan mental, serta menurunnya motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaan. Selain itu, keterbatasan imbalan finansial juga berkontribusi terhadap rendahnya komitmen pegawai terhadap tugas yang dijalankan. Kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pegawai (Norhayati, 2021). Kepuasan kerja juga berkaitan dengan tingkat stres atau beban mental pegawai (Andriyani & Nawawi, 2022). Oleh karena itu, ketidaklayakan gaji dan kepuasan kerja menjadi variabel penting untuk dikaji dalam hubungannya dengan beban kerja mental pada pegawai paruh waktu di SMPN 2 Dompus.

Gaji dan rendahnya kepuasan kerja menjadi isu penting yang perlu diperhatikan karena berpengaruh langsung terhadap kondisi psikologis serta kinerja pegawai, khususnya pada pegawai paruh waktu di SMPN 2 Dompus. Gaji yang tidak sebanding dengan beban kerja berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan beban kerja mental, sehingga dapat mengganggu efektivitas serta stabilitas kerja pegawai. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Norhayati, 2021), sedangkan kepuasan kerja berkaitan dengan tingkat stres atau beban mental pegawai (Andriyani & Nawawi, 2022). Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian (riset gap), dimana sebagian besar studi terdahulu hanya mengkaji hubungan tersebut secara terpisah dan belum banyak yang menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengkaji pengaruh ketidaklayakan gaji terhadap beban kerja mental melalui kepuasan kerja pada pegawai paruh waktu di SMPN 2 Dompus.

Ketidaklayakan Gaji

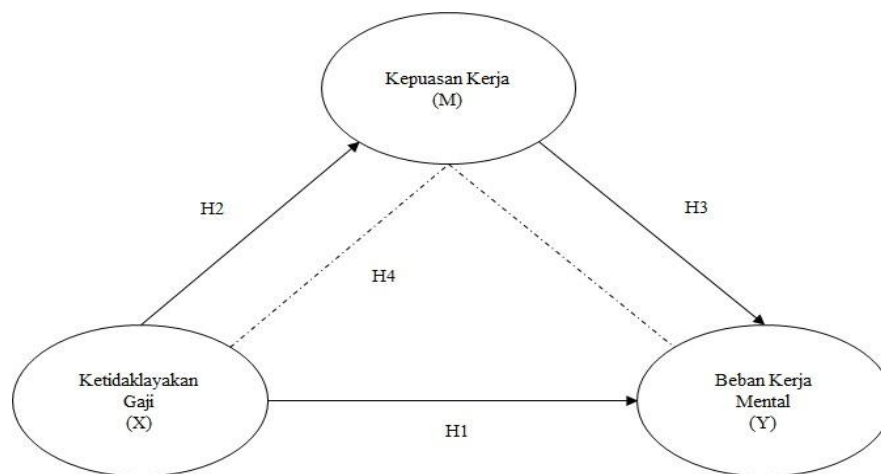
Menurut (Yusuf, 2026), ketidaklayakan gaji merupakan kondisi ketika sistem pengupahan lebih menitikberatkan pada kemampuan perusahaan dibanding pemenuhan kebutuhan hidup layak pekerja, sehingga kesejahteraan belum terpenuhi secara optimal. Selanjutnya, (Putri, 2024) mengemukakan bahwa ketidaklayakan gaji juga tercermin dari adanya ketidakseimbangan antara pendapatan pekerja dengan kebutuhan hidup dan pengeluaran sehari-hari, yang dapat menimbulkan permasalahan sosial dan ekonomi. Sementara itu, (Adinda & Akbar, 2024; Lestari, 2023) menjelaskan bahwa ketidaklayakan gaji dapat dilihat dari ketidaksesuaian antara gaji yang diterima dengan standar yang berlaku, terutama pada pekerja sektor informal yang belum memperoleh perlindungan pengupahan yang memadai. Dengan demikian, ketidaklayakan gaji dapat dipahami sebagai kondisi ketidaksesuaian antara gaji yang diterima dengan standar kelayakan hidup, perlindungan kerja, dan kebutuhan riil pekerja. Penelitian mengambil 4 indikator yang di kemukakan oleh (Putri, 2024) yang terdiri dari: (1) kesenjangan antara pendapatan dan kebutuhan hidup, (2) ketidakstabilan pendapatan, (3) ketidakadilan distribusi gaji, serta (4) rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja.

Kepuasan Kerja

Menurut (Suryani, 2022; Nabawi, 2019) kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional karyawan yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Selanjutnya, (Meylda & Izzati, 2025; Rahman *et al.*, (2026) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk memiliki loyalitas, kinerja, serta kontribusi optimal terhadap organisasi sebagai akibat dari terpenuhinya harapan kerja. Sementara itu, (Pamungkas *et al.*, 2025; Nurhandayani, 2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai indikator penting dalam efektivitas manajemen sumber daya manusia yang menunjukkan sejauh mana kebutuhan dan harapan karyawan terhadap aspek pekerjaan seperti gaji, fasilitas, dan kepemimpinan dapat terpenuhi. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai kondisi emosional dan psikologis yang mencerminkan tingkat pemenuhan harapan karyawan terhadap pekerjaannya serta berdampak pada sikap dan kinerja dalam organisasi. Penelitian mengambil 4 indikator yang di kemukakan oleh (Ridwan *et al.*, 2023) yang terdiri dari: (1) kompensasi atau gaji, (2) lingkungan kerja, (3) hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta (4) beban kerja yang dirasakan karyawan.

Beban Kerja Mental

Menurut (Prasetyo & Iridiastadi, 2025; Idris & Suhaeb, 2025) beban kerja mental didefinisikan sebagai konstruksi yang mencakup interaksi antara tuntutan tugas, kapasitas kognitif individu, performa, serta respon fisiologis dan subjektif selama bekerja. Selanjutnya, (Lestari *et al.*, 2023; Rahman & Pratama, 2022) menjelaskan bahwa beban kerja mental merupakan tingkat tekanan yang dirasakan individu akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki sehingga dapat memengaruhi kondisi psikologis dan kinerja. Sementara itu, (Hidayati & Basyari, 2024) mendefinisikan beban kerja mental sebagai hasil evaluasi individu terhadap kesenjangan antara tuntutan tugas dengan kapasitas perhatian dan kemampuan kognitif dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Dengan demikian, beban kerja mental dapat dipahami sebagai kondisi yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas kognitif individu yang berdampak pada performa serta kondisi psikologis pekerja. Penelitian mengambil 4 indikator yang di kemukakan oleh (Yasmin *et al.*, 2023) yang terdiri dari: (1) tuntutan mental, (2) tuntutan waktu, (3) usaha, dan (4) kinerja yang berkaitan dengan tekanan penyelesaian pekerjaan dalam batas waktu tertentu.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian:

- H1: Ketidaklayakan Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja Mental pada Pegawai Paruh Waktu di SMPN 2 Dompu.
- H2: Ketidaklayakan Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Paruh Waktu di SMPN 2 Dompu.
- H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja Mental pada Pegawai Paruh Waktu di SMPN 2 Dompu.
- H4: Kepuasan Kerja dapat Memediasi pengaruh Ketidaklayakan Gaji terhadap Beban Kerja Mental pada Pegawai Paruh Waktu di SMPN 2 Dompu.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh ketidaklayakan gaji terhadap beban kerja mental melalui kepuasan kerja pada pegawai paruh waktu di SMPN 2 Dompu. Populasi pada penelitian ini mencakup 31 Pegawai di SMPN 2 Dompu. Penentuan sampel menggunakan teknik pendekatan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel pada penelitian ini tanpa adanya perhitungan tertentu. Data penelitian di peroleh melalui observasi lapangan serta penyebaran kuesioner dengan skala likert, 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (cukup setuju), 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. PLS-SEM digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, baik yang bersifat pengaruh langsung maupun tidak langsung atau efek mediasi. Prosedur evaluasi dimulai dengan pemeriksaan *outer model* (model pengukuran) untuk memastikan validitas dan reliabilitas alat ukur. Kriteria yang ditetapkan meliputi *convergent validity* (*loading factor* > 0,70 pada penelitian eksploratori nilai sampel yang kecil dengan nilai *loading factor* 0,60 masih dapat diterima, dan *AVE* > 0,50), *discriminant validity* (melalui metode Fornell-Larcker, *cross-loadings*, atau *HTMT* < 0,90), serta reliabilitas internal melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dengan ambang batas 0,70. Tahap berikutnya adalah pengujian *inner model* (model struktural) guna memverifikasi hipotesis melalui observasi koefisien determinasi (R^2), relevansi prediktif (Q^2), serta *effect size* (f^2). Signifikansi jalur ditentukan berdasarkan nilai *T-Statistics* > 1,96 dan *P-Value* < 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Tempat Penelitian

SMPN 2 Dompu merupakan salah satu instansi pendidikan yang mempekerjakan pegawai paruh waktu. Sebagai lokasi dalam penelitian ini, populasi yang diambil mencakup 31 orang pegawai paruh waktu di instansi tersebut. Saat ini, SMPN 2 Dompu sedang menghadapi fenomena ketidaklayakan gaji yang berpotensi menimbulkan beban kerja mental serta berdampak langsung pada kepuasan kerja para pegawainya. Secara ideal, setiap pegawai seharusnya memperoleh kompensasi yang layak dan seimbang dengan beban kerja yang mereka tanggung. Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya ketidaksesuaian, di mana 31 pegawai paruh waktu di sekolah tersebut hanya menerima gaji sebesar Rp260.000 yang belum mencerminkan standar kelayakan. Ketidaksesuaian kompensasi ini akhirnya menimbulkan berbagai gejala masalah pada lingkungan kerja, seperti adanya tekanan psikologis, kelelahan mental, menurunnya motivasi kerja, hingga rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai. Kondisi objektif inilah yang mendasari pentingnya dilakukan pengkajian lebih mendalam mengenai pengaruh ketidaklayakan gaji terhadap beban kerja mental melalui kepuasan kerja pada pegawai paruh waktu di SMPN 2 Dompu.

Tabel 1. Karakteristik Responden

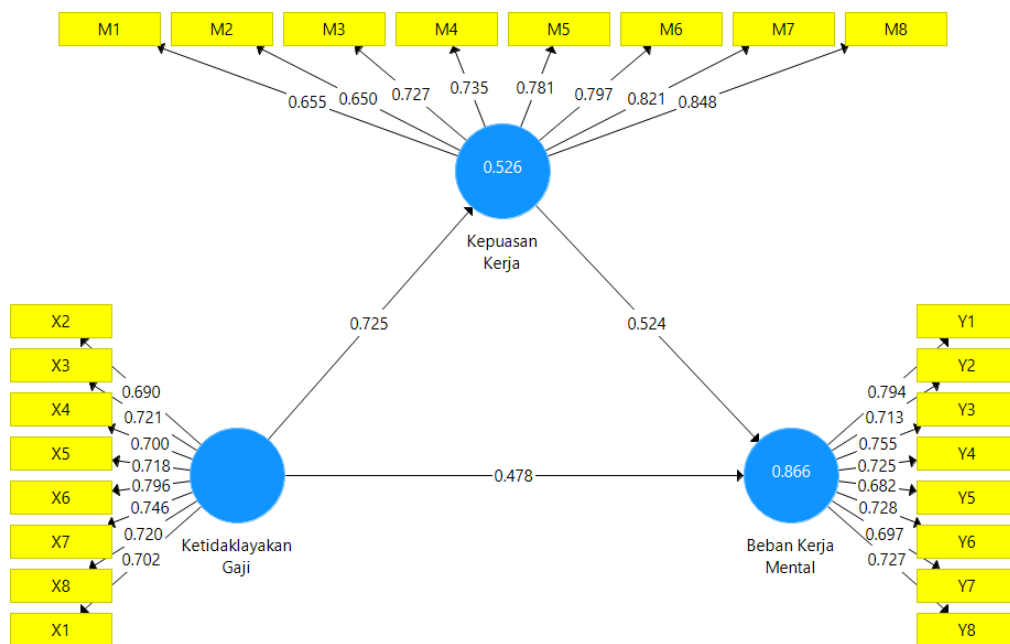
Kategori	Jumlah	Presentase (%)
Berdasarkan Usia		
17 - 26	0	0%
27 - 36	13	41,94%
37 - 46	13	41,94%
> 46	5	16,13%
Total	31	100%
Berdasarkan Jenis Kelamin		
Laki-laki	9	29,03%
Perempuan	22	70,97%
Total	31	100%
Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
SMA/Sederajat	8	25,81%
S1	22	70,97%
S2	0	0%
D3	1	3,23%
Total	31	100%
Berdasarkan Lama Kerja		
< 1	0	0%
1 - 5	0	0%
6 - 10	11	35,48%
> 10	20	64,52%
Total	31	100%

Sumber: Hasil Analisis Data, (2026)

Berdasarkan Tabel 1, mengenai karakteristik responden, profil dari 31 pegawai paruh waktu yang menjadi sampel menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, yakni sebanyak 22 orang (70,97%). Dari segi usia, responden paling banyak berada pada rentang usia 27–36 tahun dan

37–46 tahun yang masing-masing berjumlah 13 orang (41,94%), sedangkan 5 responden (16,13%) sisanya berusia di atas 46 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikannya, sebagian besar responden merupakan lulusan S1, yaitu sebanyak 22 orang (70,97%), diikuti oleh lulusan SMA/ sederajat sebanyak 8 orang (25,81%), lulusan S2 sebanyak 0% atau tidak ada, dan lulusan D3 sebanyak 1 orang (3,23%). Terakhir, ditinjau dari lama kerjanya, seluruh responden tercatat memiliki masa pengabdian yang cukup lama di instansi tersebut, dengan rincian 20 orang (64,52%) telah bekerja selama lebih dari 10 tahun dan 11 orang (35,48%) telah bekerja selama 6–10 tahun.

Pada bagian ini, dipaparkan hasil temuan observasi lapangan yang dievaluasi menggunakan PLS-SEM melalui dua tahapan penting. Langkah awal berfokus pada pengujian *outer model* guna memastikan instrumen yang digunakan telah memenuhi standar validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, evaluasi diteruskan dengan pengujian *inner model* untuk menguji hipotesis sekaligus mengukur tingkat signifikansi hubungan antarvariabel laten. Rangkaian proses sistematis ini diterapkan agar penarikan kesimpulan memiliki tingkat akurasi dan akuntabilitas ilmiah yang tinggi. Guna mempermudah interpretasi, pemaparan data turut dilengkapi dengan sajian tabel dan gambar secara terstruktur sesuai dengan fokus penelitian.



Gambar 2. Model Pengukuran (Outer Model)

Sumber: Hasil Analisis Data, (2026)

Tabel 2. Measurement Model Testing Results (Outer Model)

Indicator	Outer Loadings	Information Validity	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted	
Ketidaklayakan Gaji (X)	X.1	0.702	Valid	0.872	0.898	0.526
	X.2	0.690	Valid			
	X.3	0.721	Valid			
	X.4	0.700	Valid			
	X.5	0.718	Valid			
	X.6	0.796	Valid			
	X.7	0.746	Valid			
	X.8	0.720	Valid			
Kepuasan kerja (M)	M.1	0.655	Valid	0.890	0.913	0.570
	M.2	0.650	Valid			
	M.3	0.727	Valid			

375 Hendra Ferdiansyah, Samsudin, Firmansyah: Pengaruh Ketidaklayakan Gaji terhadap Beban Kerja Mental melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Paruh Waktu di SMPN 2 Dompu

	M.4	0.735	Valid			
	M.5	0.781	Valid			
	M.6	0.797	Valid			
	M.7	0.821	Valid			
	M.8	0.848	Valid			
	Y.1	0.794	Valid			
	Y.2	0.713	Valid			
	Y.3	0.755	Valid			
Beban kerja mental (Y)	Y.4	0.725	Valid	0.873	0.900	0.530
	Y.5	0.682	Valid			
	Y.6	0.728	Valid			
	Y.7	0.697	Valid			
	Y.8	0.727	Valid			

Sumber: Hasil Analisis Data, (2026)

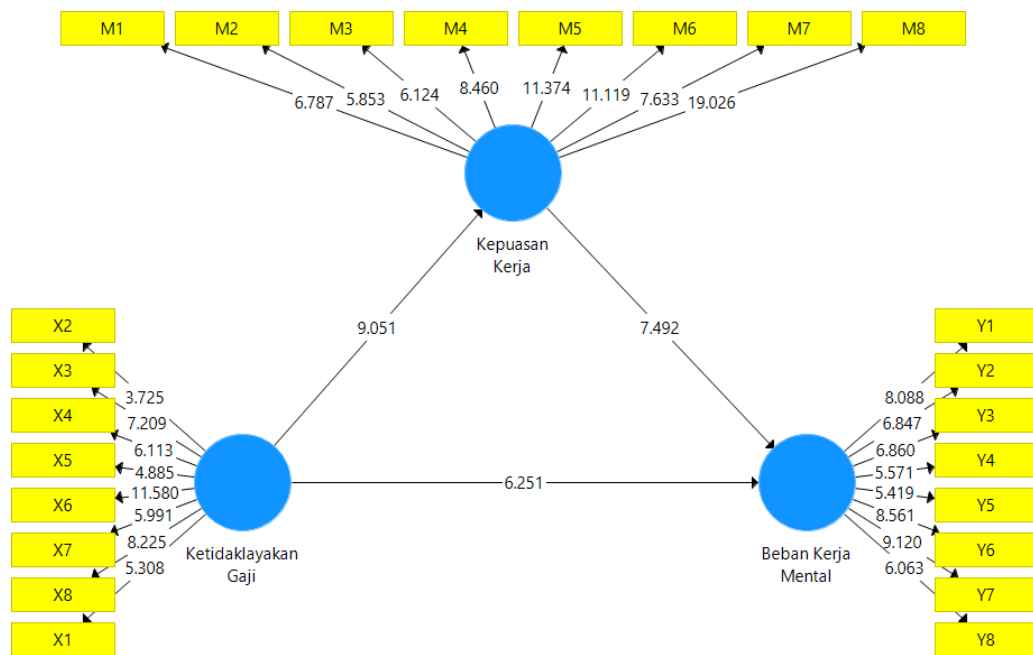
Berdasarkan sajian data pada Tabel 2, instrumen pengukur untuk keseluruhan variabel riset yang meliputi Ketidaklayakan Gaji (X), Kepuasan Kerja (M), serta Beban Kerja Mental (Y) telah terbukti memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Temuan ini sejalan dengan standar kelayakan ukur, ditunjukkan oleh capaian nilai *Cronbach's Alpha* yang berada di kisaran 0,872 hingga 0,890 serta *Composite Reliability* antara 0,898 hingga 0,913, di mana keduanya konsisten melampaui batas minimal 0,70. Lebih lanjut, parameter *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing variabel juga sukses melewati ambang batas bawah yakni 0,50. Mengikuti prosedur pengujian *outer model*, peninjauan kesesuaian telah diaplikasikan pada seluruh indikator pembentuk konstruk. Hasil akhir evaluasi ini mengonfirmasi bahwa 8 item pengukuran Ketidaklayakan Gaji, 8 indikator Kepuasan Kerja, dan 8 indikator Beban Kerja Mental memiliki tingkat ketangguhan ukur yang memadai, sehingga analisis data dinyatakan layak untuk diteruskan ke tahap pengujian model struktural (*inner model*).

Tabel 3. Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Beban Kerja Mental	Kepuasan Kerja	Ketidaklayakan Gaji
Beban Kerja Mental	0.928		
Kepuasan Kerja	0.870	0.955	
Ketidaklayakan Gaji	0.858	0.725	0.925

Sumber: Hasil Analisis Data, (2026)

Berdasarkan tabel pengujian validitas diskriminan di atas, yang dievaluasi menggunakan kriteria Fornell-Larcker, terlihat bahwa nilai pada garis diagonal utama (akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* atau AVE) lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antarvariabel yang ada di bawahnya. Secara rinci, nilai akar kuadrat AVE untuk variabel Beban Kerja Mental (0,928), Kepuasan Kerja (0,955), dan Ketidaklayakan Gaji (0,925) terbukti mengungguli seluruh angka korelasi silang pada masing-masing kolom, seperti korelasi antara Kepuasan Kerja dan Ketidaklayakan Gaji yang hanya berada di angka 0,725. Kondisi ini memberikan kesimpulan bahwa setiap variabel di dalam model penelitian ini bersifat unik dan dapat dibedakan secara jelas satu sama lain secara empiris, sehingga seluruh instrumen dinyatakan telah memenuhi syarat validitas diskriminan secara optimal.



Gambar 3. Model Struktural (Inner Model)

Sumber: Hasil Analisis Data, (2026)

Tabel 4. R-Square (R2) and Q-Square (Q2) Values

Endogenous Variables	R-Square	Q2 (=1-SSE/SSO)
Beban Kerja Mental (Y)	0.866	0.433
Kepuasan Kerja (M)	0.526	0.273

Sumber: Hasil Analisis Data, (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4, model struktural dalam studi ini mendemonstrasikan kemampuan penjelasan dan prediksi yang baik terhadap variabel dependen. Nilai R-Square memperlihatkan bahwa variabel independen memiliki andil sebesar 86,6% (0,866) dalam menerangkan variasi yang terjadi pada Beban Kerja Mental, serta 52,6% (0,526) pada Kepuasan Kerja. Perolehan angka tersebut menempatkan kekuatan model pada rentang moderat hingga kuat. Selanjutnya, ketepatan model ini dalam memproyeksikan kondisi riil juga didukung oleh perolehan nilai Q-Square, yakni sebesar 0,433 untuk Beban Kerja Mental dan 0,273 untuk Kepuasan Kerja. Mengingat kedua nilai tersebut melampaui angka nol (> 0), temuan ini memastikan bahwa model struktural yang dibangun memiliki tingkat relevansi prediktif (*predictive relevance*) yang meyakinkan.

Tabel 5. Effect Size Test Results (f²)

Variable Relationships	Value f ²	Description
Ketidaklayakan Gaji -> Kepuasan Kerja	1.111	Large effect
Ketidaklayakan Gaji -> Beban Kerja Mental	0.809	Large effect
Kepuasan Kerja -> Beban Kerja Mental	0.970	Large effect

Sumber: Hasil Analisis Data, (2026).

Berdasarkan data uji *effect size* (f²) pada Tabel 5, terlihat jelas bahwa semua variabel dalam penelitian ini saling memberikan pengaruh yang kuat. Masalah gaji yang tidak layak terbukti sangat memengaruhi kepuasan kerja pegawai, dengan capaian nilai f² tertinggi yaitu 1,111. Di samping itu, ketidaklayakan gaji juga secara langsung memicu beban mental pegawai dengan pengaruh yang tergolong kuat (f² = 0,809). Begitu pula dengan faktor kepuasan kerja, variabel ini turut memberikan sumbangan dampak yang besar terhadap beban kerja mental dengan angka 0,970. Secara keseluruhan, data ini menegaskan bahwa minimnya kelayakan bayaran serta rendahnya kepuasan kerja sama-sama

menjadi faktor utama yang sangat kuat (*large effect*) dalam menciptakan beban mental bagi para pegawai.

Tabel 6. Goodness of Fit (Model Fit)

Kriteria	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,072	0,072

Sumber: Hasil Analisis Data, (2026).

Berdasarkan hasil perbaikan pada Tabel 6 mengenai *Goodness of Fit*, terlihat bahwa nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) baik pada *Saturated Model* maupun *Estimated Model* menunjukkan angka yang identik, yaitu sebesar 0,072. Perolehan nilai ini mengindikasikan bahwa model struktural yang dibangun telah memenuhi kriteria kelayakan model yang baik (*good fit*), karena sudah berada di bawah ambang batas maksimal yang direkomendasikan para ahli, yaitu kurang dari 0,08. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara matriks korelasi dari data observasi dengan matriks korelasi yang dihasilkan oleh model, sehingga secara teoretis model penelitian ini sudah sepenuhnya cocok (*fit*) dengan data empiris di lapangan dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 7. Path Coefficient (Hypothesis Testing): Direct Effects

Hubungan Variabel Secara Langsung	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Keterangan Hipotesis
Kepuasan Kerja -> Beban Kerja Mental	0.524	7.492	0.000	Diterima
Ketidaklayakan Gaji -> Beban Kerja Mental	0.478	6.251	0.000	Diterima
Ketidaklayakan Gaji -> Kepuasan Kerja	0.725	9.051	0.000	Diterima

Sumber: Hasil Analisis Data, (2026).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai hubungan langsung antarvariabel pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan terbukti signifikan dan berstatus "Diterima". Keputusan ini didasarkan pada perolehan nilai *P-Values* mutlak sebesar 0,000 (jauh di bawah standar toleransi kesalahan 0,05) serta angka *T-Statistics* yang konsisten melampaui ambang batas kritis (umumnya > 1,96) pada ketiga jalur model. Secara spesifik, data membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Beban Kerja Mental dengan koefisien jalur (*Original Sample*) sebesar 0,524. Selain itu, variabel Ketidaklayakan Gaji juga terkonfirmasi memberikan dampak positif yang nyata terhadap Beban Kerja Mental (0,478) sekaligus menjadi prediktor terkuat yang memengaruhi Kepuasan Kerja dengan koefisien mencapai 0,725. Keseluruhan temuan ini menegaskan bahwa interaksi antarvariabel independen dalam model secara empiris terbukti memiliki kontribusi searah yang meyakinkan terhadap variabel dependennya.

Tabel 8. Hypothesis Testing: Indirect Effects (Mediating)

Hubungan Variabel Secara Tidak Langsung	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Keterangan Hipotesis
Ketidaklayakan Gaji -> Kepuasan Kerja -> Beban Kerja Mental	0.380	5.221	0.000	Diterima

Sumber: Hasil Analisis Data, (2026).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai hubungan variabel secara tidak langsung pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja terbukti mampu berperan sebagai pemediasi yang signifikan antara Ketidaklayakan Gaji terhadap Beban Kerja Mental. Kesimpulan ini ditarik dari nilai koefisien *Original Sample* sebesar 0.380 yang menunjukkan adanya arah pengaruh yang positif. Kekuatan mediasi ini juga sangat meyakinkan secara statistik, dibuktikan oleh nilai *T-Statistic* sebesar 5.221 yang melampaui batas kritis ketetapan (umumnya > 1.96), serta nilai *P-Value* sempurna di angka 0.000 yang jauh di bawah standar signifikansi 0.05. Rangkaian bukti empiris tersebut menegaskan bahwa hipotesis penelitian secara sah diterima, yang bermakna bahwa persoalan

ketidaklayakan gaji akan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan beban kerja mental melalui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Ketidaklayakan Gaji terhadap Beban Kerja Mental

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa ketidaklayakan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja mental pegawai paruh waktu di lingkungan SMPN 2 Dompu. Secara kajian teori, pengaruh ini disebabkan oleh adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan sumber daya (penghargaan finansial) yang mereka terima. Ketidaksesuaian antara pendapatan riil dengan kebutuhan hidup sehari-hari memicu kekhawatiran yang menjadi beban kognitif tambahan di luar tugas pekerjaan. Kondisi finansial yang tidak memadai ini pada akhirnya memperburuk tingkat kesejahteraan individu, memicu kelelahan mental, mengganggu konsentrasi kerja, serta memunculkan tekanan psikis saat mereka menyelesaikan tugas-tugas organisasi.

Fenomena ini memperkuat teori (Lestari *et al.*, 2023) yang menegaskan bahwa beban kerja mental merupakan tingkat tekanan yang dirasakan individu akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki, sehingga berdampak langsung pada kondisi psikologis mereka. Secara teoritis, (Norhayati, 2021) juga menegaskan bahwa sistem kompensasi atau finansial dalam sebuah organisasi memiliki kaitan yang sangat erat dengan kondisi psikologis serta tingkat stres yang dialami oleh para pegawai. Tingginya tekanan mental yang dihadapi pegawai berakar kuat dari ketidaksesuaian balas jasa finansial tersebut, yang mana hal ini selaras dengan riset (Andriyani & Nawawi, 2022) bahwa pemenuhan kompensasi yang tidak ideal berkontribusi langsung terhadap peningkatan stres kerja dan beban mental karyawan. Dengan demikian, tingkat kelayakan gaji menjadi determinan utama dalam mengendalikan beban kerja mental agar tidak mengganggu stabilitas psikologis pegawai dalam mengabdikan diri di sekolah.

Pengaruh Ketidaklayakan Gaji terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa ketidaklayakan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai paruh waktu di SMPN 2 Dompu. Secara kajian teori, pengaruh ini disebabkan oleh sistem pengupahan yang memegang peranan krusial dalam membentuk reaksi psikologis tenaga kerja, khususnya terkait bagaimana mereka mempersepsikan pemenuhan hak-hak finansialnya. Saat upah yang diterima dinilai kurang memenuhi standar kepatutan, hal tersebut akan memicu fluktuasi emosional yang menentukan tingkat kenyamanan maupun ketidakpuasan individu terhadap iklim kerja. Ketidaksesuaian nilai imbalan ini pada akhirnya terkonfirmasi memengaruhi kesediaan para pegawai paruh waktu untuk berkinerja secara maksimal sekaligus memelihara loyalitas mereka pada institusi. Fenomena ini teramati secara langsung di SMPN 2 Dompu, di mana sebanyak 31 pegawai paruh waktu hanya menerima gaji bulanan sebesar Rp260.000 yang dinilai belum mencerminkan standar kelayakan hidup.

Kondisi lapangan tersebut didukung kuat oleh berbagai literatur yang ada, seperti penelitian (Pamungkas *et al.*, 2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana kebutuhan dan harapan karyawan terhadap aspek pekerjaan seperti gaji dapat terpenuhi. Sependapat dengan hal tersebut, (Norhayati, 2021) menegaskan bahwa pemberian kompensasi finansial memiliki hubungan yang sangat signifikan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai. Penelitian (Andriyani & Nawawi, 2022) turut mendukung mekanisme ini dengan menjelaskan bahwa masalah pemenuhan kompensasi berkorelasi langsung dengan tingkat kepuasan kerja serta kondisi stres atau beban mental pegawai. Maka, dapat disimpulkan bahwa tingkat ketidaklayakan gaji menjadi determinan utama dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai paruh waktu.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Beban Kerja Mental

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja mental yang ditanggung oleh pegawai paruh waktu di SMPN 2 Dompu. Secara kajian teori, pengaruh ini disebabkan oleh peran kepuasan kerja sebagai kondisi psikologis penting yang memengaruhi bagaimana pegawai merespons dan mengelola tekanan beban kerja mereka. Keadaan afektif (emosional) pegawai bukan sekadar cerminan rasa nyaman atau

ketidaknyamanan pada rutinitasnya, melainkan turut andil secara konkret dalam menentukan kapasitas kognitif serta reaksi psikis mereka saat beraktivitas. Menurunnya kepuasan kerja akibat ekspektasi yang tak kunjung terwujud mampu memunculkan gejala emosi yang memburuk, sehingga secara beruntun mendongkrak tuntutan pikiran, pengerahan tenaga ekstra, serta stres saat merampungkan kewajiban institusional. Di lingkungan SMPN 2 Dompu, dinamika ini terlihat sangat jelas ketika 31 pegawai paruh waktu yang menerima honor bulanan sebesar Rp260.000 merasakan rendahnya tingkat kepuasan kerja karena kompensasi tersebut belum mencerminkan standar kelayakan hidup. Situasi batin yang kurang kondusif inilah yang memanifestasikan gejala tekanan psikologis, kelelahan kognitif, serta menurunnya motivasi kerja saat mereka harus menyelesaikan tugas-tugas organisasi dalam batas waktu tertentu.

Fenomena empiris dan mekanisme psikologis tersebut sejalan dengan berbagai temuan literatur terdahulu, seperti kajian (Azhar *et al.*, 2020) yang menyatakan bahwa evaluasi emosional terhadap aspek pekerjaan merupakan variabel kunci yang berkorelasi langsung dengan tingkat ketegangan mental yang dialami oleh pegawai. Situasi batin yang memburuk ini pada akhirnya bertindak sebagai pendorong utama terjadinya kelelahan psikologis individu secara akumulatif. Hal ini turut mengokohkan temuan penelitian (Ridwan *et al.*, 2023), yang menyimpulkan bahwa level kepuasan kerja berkorelasi sangat kuat dengan tingginya stres operasional maupun beban kerja mental staf di sebuah instansi. Secara teoritis, para peneliti tersebut sepakat dan menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja memang berimplikasi langsung terhadap peningkatan stres kerja dan beban pikiran di lingkungan organisasi, sehingga memastikan tercapainya kepuasan kerja menjadi krusial untuk menjaga stabilitas kognitif para pegawai.

Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh Ketidaklayakan Gaji terhadap Beban Kerja Mental

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berperan sebagai mediasi positif dan signifikan dalam hubungan antara Ketidaklayakan Gaji terhadap Beban Kerja Mental. Secara kajian teori, mekanisme pengaruh ini disebabkan oleh adanya pemberian bayaran yang tidak proporsional dengan tanggung jawab serta ekspektasi hidup pekerja, yang pada akhirnya mengikis rasa adil maupun jaminan kesejahteraan. Hilangnya rasa keadilan finansial tersebut kemudian melahirkan reaksi emosional yang kurang baik terhadap suasana kerja, yang menandakan merosotnya kepuasan kerja. Ekosistem psikologis yang terganggu akibat ketidakpuasan inilah yang kelak secara akumulatif memperparah tingkatan beban kerja mental yang harus ditanggung oleh setiap individu.

Dinamika mekanisme tersebut terkonfirmasi secara nyata di objek penelitian SMPN 2 Dompu, ketika pihak lembaga pemerintahan kabupaten dompu mengalokasikan upah bulanan pegawai paruh waktu senilai Rp260.000 yang dipandang tidak memenuhi asas kepatutan. Hal tersebut berdampak pada merosotnya kepuasan kerja para pegawai paruh waktu secara drastis, yang wujud nyatanya terindikasi melalui timbulnya stres psikis, kelelahan kognitif, serta melemahnya gairah kerja saat mereka dituntut merampungkan beban target organisasi dalam tenggat waktu yang ketat. Bukti empiris ini turut mendukung literatur (Azhar *et al.*, 2020) yang menegaskan bahwa problematika beban serta stres kerja terhubung erat dengan kondisi staf melalui fungsi mediasi dari kepuasan kerja. Selaras dengan kesimpulan (Norhayati, 2021) serta (Andriyani & Nawawi, 2022), penilaian afektif pekerja terhadap kelayakan imbalan ini menjadi instrumen penentu yang pada akhirnya mengubah ketidaklayakan gaji menjadi beban kerja mental yang riil pada sektor pendidikan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa ketidaklayakan gaji terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan beban kerja mental pada pegawai paruh waktu di SMPN 2 Dompu, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui fungsi mediasi dari kepuasan kerja. Kondisi upah bulanan yang tidak proporsional dan belum mencerminkan standar kelayakan hidup secara nyata telah mengikis rasa keadilan finansial, yang berujung pada merosotnya tingkat kepuasan kerja para pegawai secara drastis. Penurunan kepuasan kerja akibat ekspektasi yang tidak terwujud ini kemudian bertindak sebagai penghubung yang memperparah akumulasi beban kerja mental, terindikasi dari munculnya stres psikis, kelelahan kognitif, serta melemahnya gairah kerja di tengah tuntutan penyelesaian tugas. Oleh karena itu, dapat ditegaskan bahwa tingginya tekanan beban

mental di lingkungan sekolah tersebut berakar kuat pada minimnya pemenuhan hak finansial yang merusak ekosistem psikologis staf, sehingga perbaikan standar kompensasi menjadi hal yang krusial untuk memulihkan stabilitas kognitif dan kesejahteraan mental pegawai.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan kepada pihak manajemen SMPN 2 Dompu beserta instansi pemerintah daerah terkait untuk segera mengevaluasi dan merestrukturisasi kebijakan kompensasi bagi pegawai paruh waktu agar nominal yang diberikan lebih proporsional terhadap beban tugas dan standar kelayakan hidup. Peningkatan alokasi upah bulanan dari besaran Rp260.000 saat ini menjadi langkah penting yang harus diprioritaskan guna memulihkan rasa keadilan finansial, yang secara empiris terbukti ampuh dalam mendongkrak kepuasan kerja sekaligus mereduksi tekanan beban kerja mental pegawai. Di samping perbaikan aspek finansial, pihak sekolah juga disarankan untuk memperkuat dukungan non-finansial, seperti pemberian apresiasi kerja dan penciptaan iklim kerja yang lebih kondusif, demi menjaga stabilitas psikologis serta motivasi staf pendidik. Sementara itu, bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas cakupan populasi ke berbagai institusi pendidikan lainnya serta mengintegrasikan variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan atau lingkungan kerja fisik, guna memperkaya literatur dan pemahaman komprehensif mengenai determinan beban kerja mental di sektor pendidikan

Daftar Rujukan

- Adinda, Y., & Akbar, J. H. (2024). *Perlindungan Hukum Pekerja Sektor Informal terhadap Kesesuaian Upah di Indonesia*. 1, 34–48.
- Andriani, F. U., & Cahyadi, N. (2026). Pendekatan Full Time Equivalent (FTE) dalam Menganalisis Beban Kerja Karyawan. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 9(1), 212-219.
- Afiansyah, M. R., & Adi, A. N. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout Pada Saat Covid-19*. 3(2).
- Andriyani, R., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mediatech Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04(01), 190–197.
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2020). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah*, 16(1), 1–15.
- Hidayati, R. A., & Basyari, A. S. (2024). Pengukuran Beban Kerja Mental Mahasiswa Pekerja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik Menggunakan Metode Nasa-TLX. *Jurnal Manajerial*, 11(03), 356. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v11i03.7700>
- Idris, M. M. R., & Suhaeb, S. (2025). Dilema Multitasking dan Kinerja: Mengungkap Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres, dan Beban Kerja Karyawan Wanita melalui Lensa Lingkungan Kerja. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 8(2), 53-64.
- Lestari, I. B., Jingga, N. A., & Wahyudiono, Y. D. A. (2023). The Relationship Between Physical and Mental Workload with Fatigue on Nurses. *Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 12(1), 10–18. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v12i1.2023.10-18>
- Lestari, D. A. (2023). *Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Inti Lestari Di Sei Jernih Bangkinang Kabupaten Kampar Menurut Perspektif Ekonomi Syariah*.
- Maulani, L., Fitriani, R., & Wahyudin. (2024). Analisis Beban Kerja Mental Karyawan Departemen Engineering Pada PT. Z Menggunakan Metode NASA-TLX. *Industri : Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 8(1), 98–106. <https://doi.org/10.37090/indstrk.v8i1.1167>
- Meylda, S. D., & Izzati, U. A. (2025). Literature Review: Kepuasan Kerja pada Karyawan. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 7190–7199. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i4.9154>
- Norhayati. (2021). *Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*. 18(2), 237–253.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

381 Hendra Ferdiansyah, Samsudin, Firmansyah: Pengaruh Ketidaklayakan Gaji terhadap Beban Kerja Mental melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Paruh Waktu di SMPN 2 Dompu

- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Pamungkas, S. A., Dwiastanti, A., & Anggoro, Y. (2025). Job Satisfaction Reviewed from the Factors of Salary, Work Facilities, and Leadership. *Journal of Economic Education and Entrepreneurship Studies*, 6(4), 415–422. <https://doi.org/10.62794/je3s.v6i4.10517>
- Pranasyarif, L., & Suidiana, K. (2023). Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Sumber Daya Manusia Optimal Dengan Menggunakan Metode Workload Analysis. *Jurnal Mirai Management*, 5(1), 398–406. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/4798%0Ahttps://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/4798/3158>
- Prasetyo, R. A. B., & Iridiastadi, H. (2025). Mental Workload: Definition and Measurement Review. *International Journal of Technology*, 16(5), 1854–1876. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v16i5.7072>
- Putri, D. K. (2024). *Media Hukum Indonesia (MHI) Polemik Penetapan Upah Minimum Pekerja : Kebutuhan dan Gaji Minimum Yang Tidak Seimbang Media Hukum Indonesia (MHI)*. 2(2), 273–279.
- Ridwan, M., Harahap, P., Sujito, Indarto, & Sulistyawati, A. I. (2023). Determinan Kepuasan Kerja Perawat Melalui Stres Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 28(1), 60–79. <https://doi.org/10.24912/je.v28i1.1398>
- Rahman, F., Soraya, Z., & Abdullah, I. (2026). Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan di PT Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 9(1), 25-34.
- Rahman, F. N., & Pratama, A. Y. (2022). Analisis Beban Kerja Mental Pekerja Train Distribution PT. Solusi Bangun Indonesia. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 1(1), 7-14.
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi (Tinjauan Teoritis Dan Empiris). *Jurnal IMAGINE*, 2(2), 9836. <https://jurnal.std-bali.ac.id/index.php/imagine>
- Yasmin, A., Karim, A. A., & Rizalmi, S. R. (2023). Journal of Industrial Innovation and Safety Engineering Analisis Beban Kerja Mental Dengan Metode Nasa- Tlx Di Pt . Pertamina Hulu Sanga Sanga. *Journal of Industrial Innovation and Safety Engineering*, 01(01), 33–42.
- Yusuf, I. M. R. (2026). *Analisis Yuridis Upah Yang Layak Bagi Pekerja Pada Usaha Kecil Dan Mikro Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*. 9(36), 88–97.