

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN YANG DIDASARKAN PADA KOMITMEN ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA PT. BAGOES BALINDO JAYA GIANYAR BALI

Tiksnayana Vipraprastha^{1*}, Bagus Nyoman Kusuma Putra²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

*e-mail: tiksnayana@unmas.ac.id

Abstract

The aim of this research is to find out whether organizational commitment, workload and job satisfaction influence the performance of PT Bagoes Balindo Jaya Gianyar Bali employees. Samples were collected using saturated sampling techniques, totaling 63 respondents. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The research results show that: (a) there is a significant and positive influence between organizational commitment on employee performance, (b) there is a significant and negative influence between workload on employee performance and (c) there is a significant and positive influence between job satisfaction on employee performance.

Keywords: *organizational commitment, workload, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Menurut Hasibuan (2017:43) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusianya (Ilmi, 2018). Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya, oleh sebab itu karyawan harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017:65).

Pelaksanaan kegiatan perusahaan perlu didukung dengan adanya manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, serta pengawasan (Robbins, 2008). Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan (Kasmir, 2016:47). PT. Bagoes Balindo Jaya merupakan salah satu perusahaan distributor bahan bangunan pertama di Bali Timur dengan nama Depo Bagoes Bangunan. PT. Bagoes Balindo Jaya mulai berdiri pada tahun 2009 yang beralamat Jl. Mahendradata No.18,

Bedulu, Kec. Blahbatuh, Kabupaten Gianyar.

Komitmen organisasi berperan penting dalam studi perilaku organisasi karena komitmen organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai pendekatan psikologis antara karyawan dan organisasi yang berimplikasi terhadap keputusan untuk bertahan atau keluar dari organisasi (Allen, 1991). Komitmen organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi; perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi; serta perasaan loyalitas terhadap organisasi (Gibson, 2010:183). Hal tersebut berarti karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerjanya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap perusahaan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan (Hamidi, 2015).

Menurunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Beban kerja dapat

dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. (Munandar, 2014:20) menyatakan beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Hal ini memiliki arti bahwa dalam melakukan tugas yang telah diberikan kepada pekerja juga harus menggunakan keterampilan dalam melakukannya agar pekerja menjadi lebih memiliki beragam keahlian dalam bekerja. Permasalahan yang terjadi dimana para karyawan dituntut untuk mencapai target penjualan yang terus mengalami kenaikan setiap bulannya sehingga dengan bertambahnya beban kepada karyawan dan tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan dalam melakukan pekerjaannya yang akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Handoko (2016) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Mangkunegara (2017:117) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang

menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Hal ini mempunyai arti bahwa seorang pegawai memiliki suatu pemikiran mereka tentang kondisi pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017:153). Hal ini menyatakan bahwa persepsi dari seorang pekerja tentang pengalaman kerjanya dapat diketahui bahwa pekerja tersebut merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melakukan tugas dengan berbagai jenis kemungkinan, seperti hasil kerja, target, sasaran dan kriteria. Sutrisno (2017:172) menyatakan kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menyatakan bahwa meningkatnya kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan tersebut. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan (Mathis, 2009). Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana cara manajemen memotivasi seorang karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Terciptanya kinerja yang baik dapat dilakukan dengan cara

memotivasi seorang karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan komitmen organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan oleh Mangkunegara (2017: 70) sebagai berikut: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektivitas Penggunaan Sumber Daya, (5) Mandiri dan (6) Berkomitmen.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan bantuan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa salah satu kegunaan dari penilaian prestasi kerja adalah untuk meningkatkan komitmen organisasi terhadap karyawan sehingga dapat dicapai tujuan perusahaan atau organisasi dengan kinerja yang baik. Komitmen merupakan dorongan yang berada di dalam diri seorang individu yang memahami keberadaan dirinya dalam organisasi tempatnya bekerja yang selalu memiliki peran aktif dalam melaksanakan semua kegiatan dalam mewujudkan tujuan organisasi, memberikan pengaruh yang positif, memiliki nilai-nilai yang sama dengan perusahaan serta memiliki rasa ingin tetap berada dalam organisasi tempatnya bekerja (Hadiyani, 2013). Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan oleh Robbins (2018) sebagai berikut: (1) Komitmen Afektif, (2) Komitmen Berkelanjutan, dan (3) Komitmen Normatif. Beberapa

temuan yang dikemukakan oleh Syardiansah (2020), dan Firmansyah (2020) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan riset yang dilakukan oleh Aslami (2021) dan Aulia (2023) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipaparkan sebagai berikut:

H₁ : Komitmen organisasi memiliki pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2014:20). Menurut Mar'ih (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan dapat mempengaruhi kondisi karyawan. Dimana, karyawan akan merasa kelelahan baik secara fisik maupun mental. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat memicu rasa bosan pada karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan oleh Budiasa (2021:35) sebagai berikut: (1) Beban mental, (2) Beban waktu, dan (3) Beban fisik. Beberapa temuan yang dikemukakan oleh Rohman dan Rully (2021) dan Ohorela (2021) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,

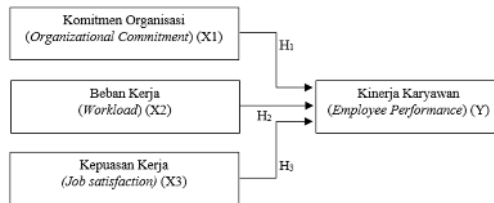
sedangkan riset yang dilakukan oleh Asriani (2018) dan Rindorindo (2019) menemukan hasil bahwa beban kerja tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipaparkan sebagai berikut:

H₂ : Beban kerja memiliki pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat (Eliyana, dkk 2019). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana, dkk 2019). Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Seema, dkk 2021). Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan oleh Afandi (2021) sebagai berikut: (1) Pekerjaan, (2) Upah, (3) Pengawas, dan (4) Rekan kerja. Beberapa temuan yang dikemukakan oleh Paparang, dkk (2021) dan Damayanti, dkk (2018) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan riset yang dilakukan oleh Azhari, dkk (2021) dan Fauziek dan Yanuar (2021) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipaparkan sebagai berikut:

H₃ : Kepuasan kerja memiliki pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan

Kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2024)

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bagoes Balindo Jaya Gianyar yang jumlahnya 63 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:81). Metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian yaitu teknik sampling jenuh yang berjumlah 63 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun penilaian responden terhadap variabel-variabel operasional yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu beban kerja, kompensasi, *organizational citizenship behavior*, kinerja karyawan. Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid atau sah apabila memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai (r) yang

merupakan nilai dari Corrected Item-Total Correlation $\geq 0,30$ (Sugiyono, 2018:203). Berdasarkan tabel 1 dibawah, maka semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada diatas 0,30 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 1
Skor Setiap Indikator Penelitian

Variabel	Simbol	Skor	Keterangan
Komitmen Organisasi (Organizational Commitment)	OC1	0,863	Baik
	OC2	0,864	Baik
	OC3	0,865	Baik
Beban Kerja (Workload)	W1	0,752	Baik
	W2	0,809	Baik
	W3	0,778	Baik
Kepuasan Kerja (Job satisfaction)	JS1	0,761	Baik
	JS2	0,377	Baik
	JS3	0,772	Baik
	JS4	0,855	Baik
Kinerja Karyawan (Employee Performance)	EP1	0,871	Baik
	EP2	0,932	Baik
	EP3	0,884	Baik
	EP4	0,741	Baik
	EP5	0,784	Baik
	EP6	0,765	Baik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan t-statistics, dengan cara memilah untuk melakukan pengujian pengaruh langsung. Pada bagian berikut dapat diuraikan secara berturut-turut hasil pengujian pengaruh secara langsung.

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis

	Signifikansi	T-Statistics	Kesimpulan
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0,000	5,160	H1 Diterima
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	0,328	-0,987	H2 Ditolak
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,000	5,932	H3 Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Hasil pengujian analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dilihat dari nilai signifikansi 0,000 dengan nilai t-statistik 5,160. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syardiansah (2020), dan Firmansyah (2020). Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi yang dimiliki

karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Selanjutnya, hasil analisis data menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi -0,382 dengan nilai t-statistik sebesar 3,605. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asriani (2018) dan Rindorindo (2019). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan maka akan berdampak pada semakin rendahnya kinerja karyawan tersebut.

Selanjutnya, hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000 dengan nilai t-statistik sebesar 5,932. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paparang, dkk (2021) dan Damayanti, dkk (2018). Hal ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan, maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik juga.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut, yang pertama komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki komitmen akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi dan tetap bisa bekerja dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya sesuai dengan deskripsi jabatan maupun *standard*

operation procedure yang ada sehingga karyawan merasa pekerjaan di tempat lain memberikan kesejahteraan lebih kecil dari perusahaan sehingga karyawan merasa pekerjaan ini yang terbaik dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi.

Selanjutnya, yang kedua beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang didapat karyawan, maka akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton, maka dari itu manajemen perusahaan penting untuk menyesuaikan beban kerja yang tepat bagi karyawan di masing-masing unit bagian.

Selanjutnya, yang ketiga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan didalam dalam melakukan pekerjaannya, maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Saran

Adapun saran yang dapat dilakukan pada peneliti selanjutnya, yaitu teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dan tidak adanya pembagian strata dalam penentuan sampelnya. Penelitian diwaktu yang akan datang diharapkan dapat menggunakan teknik- teknik sampling

yang lainnya agar dapat lebih mewakili populasi yang diteliti, seperti menggunakan proporsional random sampling dan yang lainnya. Kedua, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan lokasi penelitian yang berbeda dengan skala perusahaan yang lebih luas untuk mendapatkan temuan yang lebih baik lagi, serta menggunakan teknik analisis yang berbeda.

Azhari, Zulkifli., Resmawan, Erwin., dan Ikhsan, M. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Forum Ekonomi*, 23 (2), 187-193.

Budiasa. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.

Damayanti, Riski., Hanafi, Agustina., dan Cahyadi, Afriyadi. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15 (2), 75-86.

Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. 2019. Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.

Fauziek, Elizabeth., dan Yanuar. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3 (3), 680-687.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, N.J. dan Meyer, J.P. 1991. *The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organizational*. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1- 18.

Aslami, Hatim Syayidah. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Universitas Pamulang. Vol 3, No 2, Hal 226-233.

Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2 (2), 58-59.

Aulia, Sarah. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Satria Vamely Sukses Sidoarjo. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Vol 1, No 1, Hal 1-17

- Firmansyah. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*. Vol. 1, No. 2, pp. 61-82.
- Gibson, J.L, John, M.I. dan James H. J.D. 2010. Organisasi dan Manajemen. *Edisi Terjemahan*. Jakarta: Erlangga.
- Hadiyani, Indah Martha. 2013. Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan. *Jurnal Online Psikologi*. Vol. 1, No. 1, pp. 1-8.
- Hamidi, S. Z., and S. B. Salimi. 2015. Considering The Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Commitment With Citizenship Behavior (Case Study: Staff Of Branches Of Maskan Bank In Guilan Province Iran). *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*. Vol 5, No 4, pp. 42-54.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilmi, A. A. (2018). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di UKM Snak Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak. *BISNIS1*, Vol 6 (2), pp 17-29.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci R. Ma'rih. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R. L., dan J. H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Ohorela, Muhamad. 2021. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12 (1), 127-133.
- Padmanabhan, S. 2021. The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2 (2), 1-26.
- Paparang, Natalia C. P., Areros, William A., dan Tatimu, Ventje. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Journal Productivity*, 2 (2), 119-123.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. 2019. Pengaruh Beban

- Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Robbins, S. P., dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour, Edisi 1&2. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Robbins, Stephen P. 2018. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Rohman, Malik Abdul., dan Rully Moch. Ichsan, SS., MM. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2 (1), 1-22.
- Seema, Choudhary, V., & Saini, G. 2021. Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100-137.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- Syardiansah. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSCM Kota Langsa. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*. Vol. 12, No. 2, pp. 438-444.