

## Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Inovation Solution Samarinda

### *The Effect of Workload and Organizational Commitment on Employee Performance in Samarinda Innovation Solution*

Abdul Rauf Alwi<sup>1✉</sup>, Arvita Rachmawaty<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

<sup>2</sup>Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

✉Corresponding author: arvita.rachmawaty@feb.unmul.ac.id

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan asuransi Inovation Solution Samarinda menggunakan teknik sampling dengan sampel sebanyak 55 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan Program IBM Statistical Product and Service Solution (SPSS) Statistik versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan Beban Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Inovation Solution Samarinda.

#### Abstract

*This study aims to examine the influence of workload and organizational commitment on employee performance. The population in this study is all employees of Inovation Solution Samarinda insurance using a sampling technique with a sample of 55 employees. The data collection technique uses a questionnaire. Data analysis uses SPSS Statistics program version 23. The results of this study show that Workload has a negative and significant effect on Employee Performance, and Organizational Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance in Samarinda Innovation Solution.*

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2024 Abdul Rauf Alwi, Arvita Rachmawaty.

#### Article history

Received 2024-08-18

Accepted 2024-09-24

Published 2024-10-31

#### Kata kunci

Beban Kerja;  
Komitmen Organisasi;  
Kinerja.

#### Keywords

Workload;  
Organizational  
Commitment;  
Performance.

## 1. Pendahuluan

Kinerja karyawan asuransi itu sendiri diukur melalui hasil seberapa banyak penjualan yang diperoleh dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Kinerja karyawan dianggap baik apabila karyawan dapat mencapai target penjualan premi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Namun sebaliknya, apabila target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai maka kinerja dari karyawan tersebut dapat dianggap buruk.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Perusahaan asuransi selalu ingin memberikan yang terbaik bagi masyarakat. Jika kinerja perusahaan meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Salah satu cara yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melihat beban kerja yang ada di perusahaan tersebut. Perusahaan asuransi ini menggunakan sistem target, dimana karyawan diberikan tuntutan untuk mendapatkan premi sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan memiliki tingkat beban kerja yang tinggi mengingat persaingan baik antar dalam satu perusahaan maupun dengan perusahaan asuransi lainnya sangat ketat yang mengakibatkan karyawan merasa tertekan dalam mencapai sebuah target perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Keberhasilan dalam mengelola organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola perusahaan asuransi. Namun, Rendahnya komitmen organisasi didalam perusahaan asuransi membuat kinerja karyawan mengalami penurunan yang menyebabkan target penjualan premi tidak dapat tercapai. Hal tersebut disebabkan karena karyawan yang tidak merasa bangga dengan tempat mereka bekerja serta kurangnya tanggung jawab dari setiap karyawan untuk memajukan organisasi dikarenakan mereka merasa bahwa bekerja di perusahaan asuransi itu tidak mempunyai masa depan ditambah lagi penghasilan yang mereka dapatkan selama bekerja di perusahaan asuransi tidak tetap.

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1. Beban Kerja

Menurut Widyastuti (2015), Beban kerja merupakan suatu hal yang akan terasa memberatkan misalnya seperti barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang akan terasa sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan. Beban kerja yang berlebihan akan memberikan dampak yang tidak baik, yaitu dapat menimbulkan kelelahan secara fisik maupun mental dan secara reaksi emosional. Menurut Irawati & Carollina (2017), Beban kerja merupakan kumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Menurut Mahawati dkk (2021), Beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi para karyawan dan masing-masing karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda untuk menangani pekerjaannya. Menurut Dondokambey *et al.*, (2018), Beban kerja mengacu pada intensitas penugasan dalam melakukan pekerjaan, ini adalah sumber tekanan mental bagi para karyawan. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan dan tugas yang harus dikerjakan dan diselesaikan oleh karyawan. Indikator-indikator beban kerja menurut Munandar (2010), adalah sebagai berikut:

- 1) Target yang harus dicapai  
Yaitu besarnya target yang diberikan kepada karyawan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu
- 2) Kondisi pekerjaan  
Yaitu bagaimana karyawan melihat kondisi pekerjaannya, seperti mengambil keputusan dengan cepat, dan dapat mengatasi kejadian yang tidak terduga misalnya melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- 3) Standar Pekerjaan  
Yaitu kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, seperti perasaan yang muncul berkaitan dengan beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

## 2.2. Komitmen Organisasi

Menurut Darmawan (2013), Komitmen berarti karyawan yang memiliki keinginan untuk bertahan sebagai anggota dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen organisasi adalah dimana tingkat keterlibatan individu didalam organisasinya dan kekuatan identifikasi individu tersebut terhadap organisasi lain. Menurut Hafni & Lyana (2016), Komitmen organisai merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses yang sedang berjalan melewati seperti apa peserta organisasi menyatakan bentuk perhatian mereka kepada organisasi dan kelanjutan kesejahteraan serta keberhasilannya. Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seseorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta memiliki tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut Darmawati et, al (2013).

Komitmen organisasi adalah dimensi suatu perilaku yang sangat penting digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk terus bertahan sebagai anggota organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan berbeda sikap dengan karyawan yang memiliki komitmen yang rendah, jika komitmen organisasi tinggi akan menghasilkan performa kerja yang tinggi, rendahnya tingkat absen dan rendah nya tingkat keluar masuk karyawan. Dengan adanya komitmen yang tinggi memungkinkan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi sangat memiliki peran yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi itu sendiri adalah memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah terjadi agar tidak terjadi kesalahan secara terus menerus. Jika komitmen organisasi dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja para karyawan dan akan membuat karyawan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya Sapitri & Suryalena (2016).

Menurut Colquitt *et al.*, (2016) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

### 1) Komitmen Afektif

Keterikatan emosional, identifikasi, serta keterlibatan dalam suatu organisasi, komitmen afektif merupakan kuatnya keinginan dari seseorang karyawan untuk terus bekerja dengan organisasi atau perusahaan karena ia memang memiliki keinginan untuk selalu bersama dengan organisasi tersebut.

### 2) Komitmen Normatif

Berhubungan dengan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya tanggung jawab dari seorang karyawan.

### 3) Komitmen Berkelanjutan

Komitmen individu merupakan pertimbangan tentang apa yang harus karyawan korbankan bila akan meninggalkan organisasi tersebut.

## 2.3. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017 ), kinerja merupakan hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Agar mencapai target yang telah ditetapkan suatu organisasi, karyawan harus lebih memprioritaskan kepuasan dan kepentingan dengan cara memberikan layanan yang baik, disiplin, bekerja dengan baik serta inovatif yang akan menghasilkan kinerja yang baik Rolos et, al (2018).

Menurut Lestari & Maria (2018), Kinerja adalah indikator dari potensi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas serta tanggung jawabnya. Kinerja itu sendiri menunjukkan adanya kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Chandra & Priyono (2016), Kinerja merupakan kemampuan individu dalam mencapai kebutuhan pekerjaan dengan indikator loyalitas, prestasi, tanggung jawab, pekerjaan, kejujuran dan kepatuhan. Menurut Hamid & Hassan (2015), Didalam suatu organisasi terutama yang berorientasi pada keuntungan, kinerja dianggap peran paling penting dalam menghasilkan keuntungan yang berkelanjutan.

Menurut Mathis & Jackson (2012), membagi indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Kualitas, merupakan kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan melalui istilah seperti jumlah, unit serta jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap aktivitas yang diselesaikan dari awal hingga keluaran.
- 4) Kemampuan bekerjasama, merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan kerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang telah ditetapkan hingga tercapai daya guna serta hasil guna yang sebesar-besarnya.

### 3. Metode

Skala penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert (*multiple item*) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda yang merupakan alat analisis statistik digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas atau *independen* terhadap variabel terikat atau *dependen*.

Inovation Solution Samarinda memiliki 3 level unit kerja; (1) Karyawan (tenaga pemasaran) berjumlah 65 orang, (2) Associate Karyawan Director (AAD) berjumlah 8 orang dan (3) Karyawan Director berjumlah 5 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan asuransi Inovation Solution Samarinda yang berjumlah 65 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner dengan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Inovation Solution Samarinda. Jenis data dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, Sugiyono (2014).

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 4.1. Pengujian Instrumen

Pengujian pertama yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data. Uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)**

No	Indikator	Koefisien Korelasi	R table	Keterangan
1	Target yang harus dicapai	0,830	0,265	Valid
2	Kondisi Pekerjaan	0,825	0,265	Valid
3	Standar Pekerjaan	0,844	0,265	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2023.

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi indikator beban kerja lebih besar dibanding r tabel yakni sebesar 0,265. Maka dengan demikian semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja dinyatakan telah memenuhi syarat validitas data.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X3)**

No	Indikator	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
1	Komitmen Afektif	0,832	0,265	Valid
2	Komitmen Normatif	0,855	0,265	Valid
3	Komitmen Berkelanjutan	0,466	0,265	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2023.

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi indikator komitmen organisasi lebih besar dibanding r tabel yakni sebesar 0,265. Maka dengan demikian semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi dinyatakan telah memenuhi syarat validitas data.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Indikator	Koefisien Korelasi	r table	Keterangan
1	Kualitas	0,720	0,265	Valid
2	Kuantitas	0,810	0,265	Valid
3	Ketepatan Waktu	0,545	0,265	Valid
4	Kemampuan Bekerjasama	0,665	0,265	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2023.

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi indikator kinerja karyawan lebih besar dibanding r tabel yakni sebesar 0,265. Maka dengan demikian semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dinyatakan telah memenuhi syarat validitas data.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Indikator	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	0.812	0.60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	0.621	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.622	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2023.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* >0,60 sehingga dapat dikatakan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

**Tabel 5. Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,685 <sup>a</sup>	0,471	0,440	1.901

Sumber: Hasil olah data, 2023.

Dari hasil tabel 5 diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Diketahui bahwa nilai R sebesar 0,685 atau 68,5% yang berarti tingkat keeratan hubungan antara variabel kinerja karyawan (Y) dengan beban kerja (X<sub>1</sub>), komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) berdasarkan tabel interpretasi korelasi kuat.
- 2) Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) 0,471 atau 47,1%. Hal ini menunjukkan besarnya proporsi yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 47,1% sedangkan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

**Tabel 6. Hasil Uji Kelayakan Model (F)**

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	164.617	3	54.872	15.201	0.000 <sup>b</sup>
1 Residual	182.220	51	3.612		
Total	348.836	54			

Sumber: Hasil olah data, 2023.

Dari tabel 6 diatas menunjukkan pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil F hitung sebesar 15.201 sementara pada *level of significant* ( $\alpha = 0,05$ ) dengan df untuk pembilang (N1) = k-1 (4-1=3) dan untuk df penyebut (N2) = n - k (55 - 4 = 51) diperoleh F tabel sebesar 2,786. Jadi dengan membandingkan antara F<sub>hitung</sub> dengan F<sub>tabel</sub> diatas dapat diketahui bahwa F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> (15,201 > 2,786) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara beban kerja (X<sub>1</sub>) dan komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Inovation Solution Samarinda.

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.916	2.427		4.507	0.000
1 Beban Kerja	-0.457	0,167	-0.306	-2.386	0.006
Komitmen Organisasi	0.503	0.105	0.455	4.427	0.000

Sumber: Hasil olah data, 2023.

Berdasarkan hasil analisis diatas hasil uji t untuk variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sig. 0,006 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitasnya 0,05 dan  $t_{hitung}$  menunjukkan nilai -2,386 lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$  yaitu 2,007. Maka kesimpulan yang dapat diambil  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Inovation Solution Samarinda. Hasil uji t untuk variabel komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sig. 0,000 artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitasnya 0,05 dan  $t_{hitung}$  menunjukkan nilai 4,427 lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$  yaitu 2,007. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Inovation Solution Samarinda.

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1. Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian diatas, bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Inovation Solution Samarinda. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkatnya beban kerja maka akan menurunkan kinerja Karyawan Inovation Solution. Apabila beban kerja yang terdiri dari target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan semakin bertambah maka akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan tabulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa hasil rata-rata variabel beban kerja dikategorikan kuat. Target yang harus dicapai merupakan indikator tertinggi yang dirasakan oleh karyawan Inovation Solution Samarinda.

Beban kerja terbukti mempengaruhi kinerja karyawan Inovation Solution Samarinda. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kadek Ferrania Paramitadewi (2017), Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul dan Wehelmina Rumawas (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

### 4.2.2. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Inovation Solution Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja. Apabila komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan telah bisa terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa hasil rata-rata variabel komitmen organisasi dikategorikan kuat. Komitmen Normatif merupakan indikator tertinggi yang dirasakan oleh karyawan Inovation Solution Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi pada indikator komitmen normatif sebagian besar karyawan sudah merasa memiliki loyalitas yang tinggi dan sudah berkontribusi untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun dari jawaban responden pada indikator komitmen normatif ada juga yang menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa tidak memiliki loyalitas yang tinggi. Dalam hal ini perusahaan bisa memberikan perhatian dan melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan baik kegiatan didalam atau diluar perusahaan agar karyawan merasa bahwa perusahaan tersebut adalah tempat yang terbaik untuk ia bekerja serta memberikan fasilitas yang membuat karyawan merasa nyaman dan

merasa aman dalam bekerja sehingga menumbuhkan loyalitas karyawan untuk tetap bertahan di Inovation Solution Samarinda.

Komitmen organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Inovation Solution Samarinda. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ratna Ekawati, Desi Nuraeni (2013), Riris Anggun Cahyani, Ocky Sundari dan Johnson Dongoran (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## 5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Inovation Solution Samarinda, hal ini berarti semakin tinggi Beban Kerja maka diiringi pula semakin menurunnya Kinerja. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Inovation Solution Samarinda, artinya semakin tinggi Komitmen Organisasi maka seiring dengan meningkatnya Kinerja Karyawan.

## Daftar Pustaka

- Budianto, A. A. T. B. dan K. A. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Chandra, T., & Priyono, P. (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance – Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131–140. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n1p131>
- Colquitt, J., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2016). *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace*, (Fifth Edition). McGraw-Hill Education.
- Darmawan, H. D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta.
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & S. Herlina, D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, 9(1), 10–17.
- DeStefano, T.J., Henry, C., Megan, G., & Thomas, P. (2006). The Relationship Between Work Environment Factors and Jobs Satisfaction Among Rural Behavioral Health Professionals. *Journal Of Rural Community Psychology*.
- Dondokambey, Z. D. V., Saerang D. P. E., & Pandowo, M. H. C. (2018). THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON JOB BURNOUT (Case Study at Eye Hospital Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3118–3127. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21283>
- Hafni, L., & Lyana, L. (2016). Pengaruh Seleksi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. *KURS*, 1(1), 153–165.
- Hamid, N. Z. A., & Hassan, N. (2015). The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor. *International Review of Management and Business Research (RMBS)*, 4(3), 845–851.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Leblebici. (2012). Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity : Case Study Of Bank In Turkey. *Journal of Business, Economics & Finance*, 1(1), 38–49.
- Lestari, D., & Maria, S. (2018). Anteseden Pemberdayaan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Di Samarinda Dan Kutai Kartanegara. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 139–152. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i1.67>
- Mahawati, E., D. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosda.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Salemba.

- Munandar, Ashar S. (2010). *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja*. Yogyakarta : BPFE
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Manado Kota. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4), 19–27.
- Sapitri, R., & S. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, 3(2), 1–9.
- Sari, I. R. & S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 3(1), 24–29.
- Setyadi, B., Nayati, H., & Eko, G. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1), 1–8.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Widyastuti, N. (2015). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. *Jurnal MASKIPRENEUR*, 4(2), 15–27.