

PENGARUH BEBAN KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPBD KABUPATEN JEMBER

**Ema Desia Prajitiasari¹, Gusti Ayu Wulandari², Vellya Wahyu Nur Istianti³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember, Jember**

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember. Sampel penelitian terdiri dari 60 pegawai BPBD Kabupaten Jember yang diambil berdasarkan teknik *census sampling*. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember. BPBD Kabupaten Jember diharapkan dapat memberikan beban kerja yang sesuai dengan standar kinerja, meningkatkan kualitas lingkungan fisik pekerjaan, dan melibatkan pegawai dalam diskusi peningkatan kinerja untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Kata Kunci : beban kerja, kinerja, komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja,

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload, work-life quality, and organizational commitment on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Jember Regency. The research sample consisted of 60 BPBD employees of Jember Regency, which was taken based on the census sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that workload, work-life quality, and organizational commitment had a significant positive effect on the performance of BPBD employees in Jember Regency. Therefore, BPBD Jember should design the workload according to performance standards, improve the quality of the physical work environment, and involve employees in every performance improvement discussion to increase organizational commitment.

Keywords : *organizational commitment, performance, work-life quality, workload*

Pendahuluan

Keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya. Sumber daya manusia merupakan *asset* terpenting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi karena yang menggerakkan seluruh roda organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia, maka pengembangan sumber daya manusia harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi.

Setiap organisasi atau perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang loyal, berdedikasi tinggi, profesional dan terjamin kesejahteraannya, sehingga dengan demikian kinerja sumber daya juga meningkat. Kinerja merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah organisasi perusahaan atau instansi. Menurut Abdullah (2014), kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya kerja atau prestasi kerja. Dalam pengertiannya kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan (Shaleh & Firman, 2018). Kinerja merupakan implementasi kerja yang dibuat oleh salah satu institusi yang diterapkan oleh pimpinan (manajer) dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya kinerja yang baik akan meningkatkan kualitas organisasi atau perusahaan, oleh karena itu kinerja karyawan perlu ditingkatkan.

Kinerja menjadi isu penting dalam perusahaan atau organisasi terlebih organisasi pemerintahan, karena kinerja diukur berdasarkan layanan yang baik terhadap masyarakat. Tak terkecuali Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) yang

merupakan organisasi nirlaba. Pada masa pandemi, BPBD di tiap kabupaten tidak hanya mengerjakan persoalan bencana alam saja, namun semenjak adanya pandemi Covid-19 BPBD Kabupaten juga bertugas dalam upaya respon cepat pengurangan resiko epidemi, tak terkecuali BPBD Jember. Terjadinya penambahan tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai BPBD Kabupaten Jember sebagai akibat dari beban kerja pegawai yang menjadi lebih banyak karena adanya perubahan cara dan pola kerja yang harus menyesuaikan protokol kesehatan. Dalam upaya mengurangi penyebaran Covid-19 BPBD Kabupaten Jember melaksanakan penyemprotan di tempat-tempat umum serta melakukan operasi yustisi pada masyarakat yang melanggar protokol kesehatan dan BPBD Kabupaten Jember pada kondisi Pandemi Covid-19 juga bertugas untuk pemakaman orang yang meninggal terindikasi positif Covid-19.

BPBD Jember harus memberikan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya di bidang mitigasi bencana, karena kinerja pegawai dengan beban kerja saling berkaitan antara pegawai satu dengan yang lainnya (Tjiabrata et al., 2017; YSA & Haryani, 2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara garis besar jika kemampuan pegawai lebih tinggi dibandingkan dengan beban kerja maka akan menimbulkan kebosanan terhadap pegawai, namun jika kemampuan pegawai lebih rendah dibandingkan dengan beban kerja maka akan menimbulkan kelelahan yang lebih terhadap pegawai. Menurut (Elbadiansyah, 2019) beban kerja dapat berarti berat ringan suatu pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan dan dipengaruhi oleh pembagian kerja (*job distribution*), ukuran kemampuan kerja (*standart rate of performance*) dan waktu yang tersedia. Beban kerja sangat penting bagi perusahaan atau instansi, sehingga sejauh mana karyawan diberikan beban kerja maksimal akan mencerminkan beban kerja yang efektif (Tjiabrata et al., 2017). Dampak beban kerja yang terlalu berat juga dapat memberikan efek buruk bagi kesehatan para pekerja dan dapat membuat tugas yang dikerjakan tidak memberikan hasil yang memuaskan, sehingga

beban kerja yang berlebihan akan menurunkan produktivitas selama bekerja.

Kekurangan pegawai adalah salah satu permasalahan yang dihadapi saat ini, mengingat tugas BPBD Kabupaten Jember saat ini tidak hanya mengerjakan persoalan bencana alam saja namun juga menjadi satuan tugas gugus depan Covid-19, masalah tersebut dapat mengakibatkan *Job description* yang berlebihan. Hal ini menyebabkan beban kerja bertambah dan mengakibatkan keresahan pegawai karena pegawai harus bekerja dengan penambahan beban kerja melebihi kapasitas sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada instansi. Agar kinerja tetap dalam keadaan stabil, hal tersebut menjadi tantangan bagi pemimpin untuk melakukan evaluasi terhadap manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya.

Faktor selain beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu kualitas kehidupan kerja. Masalah utama yang dihadapi pekerja dalam organisasi yang seharusnya mendapatkan perhatian yaitu kualitas kehidupan kerja. Hal ini dinyatakan oleh penelitian dari (Leitão et al., 2019) bahwa secara positif kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja organisasi. Secara umum kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang menggambarkan persepsi pekerjaan mengenai sejauh mana kebutuhan seseorang dapat terpenuhi melalui pengalaman saat bekerja dalam organisasi (Hasmalawati & Hasanati, 2017; Nurul & Rahardja, 2019; Pratiwi et al., 2019). Kualitas kehidupan kerja dapat diamati berdasarkan pengalaman pekerja di suatu organisasi berdasarkan faktor-faktor pembentukannya. Faktor-faktor yang membentuk kualitas kehidupan kerja antara lain penghasilan yang adil dan memadai, lingkungan kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, integritas sosial, relevansi sosial, supervisi, serta partisipasi (Pratiwi et al., 2019). Kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai, jika dalam organisasi tersebut memberikan kenyamanan, keamanan dan pelayanan yang baik. Jika kualitas kehidupan kerja pegawai yang baik didalam organisasi, pegawai akan berkontribusi dengan baik, namun jika kualitas kehidupan kerja dalam

organisasi itu buruk maka akan berdampak pada karyawan, misalnya dapat menimbulkan stres, jenuh dan akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja.

Kualitas kehidupan kerja di BPBD Kabupaten Jember sangat berpengaruh karena dalam tugasnya sendiri BPBD Kabupaten Jember berperan penting dalam lingkungan masyarakat banyak risiko yang harus dihadapi ditengah pekerjaannya, karena hal itu butuh rasa aman, nyaman dan kesejahteraan dalam hidup, namun melihat hasil observasi menunjukkan bahwa ruangan yang di pergunakan untuk bekerja dapat dikatakan terlalu sempit, dan tata ruang yang kurang rapi. Mengenai hal tersebut dapat membuat kurang nyaman saat bekerja dan ada rasa khawatir saat melangsungkan pekerjaan, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila aktivitas, produktivitas, manajemen, permodalan dan semua kegiatan dilaksanakan dengan baik sesuai standar kualitas hidup maka Pegawai BPBD Kabupaten Jember dikatakan sehat.

Selain beban dan kualitas kehidupan kerja, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Dibuktikan oleh penelitian sebelumnya yang memberikan hasil bahwa komitmen organisasi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Nadapdap, 2017; Wibowo, 2018). Menurut (Robbins & Judge, 2012) defisini komitmen organisasi adalah situasi dimana seorang karyawan memihak dan ingin bertahan dalam organisasi tersebut. Seorang pegawai yang memiliki suatu keinginan untuk bertahan dalam organisasi, merupakan suatu bukti nyata bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan suatu yang harus dilakukan. Mereka berusaha untuk menjaga organisasi dan menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi dan berupaya untuk berperan aktif dan terlibat langsung dalam kemajuan organisasi. Adanya rasa memiliki organisasi menyebabkan pegawai yang komitmennya tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya, sehingga rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) dari pekerja terhadap organisasi akan timbul dari komitmen organisasi.

BPBD Kabupaten Jember dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Komitmen organisasi adalah salah satu hal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi pra penelitian, diperoleh informasi mengenai komitmen organisasi. Komitmen organisasi ditandai dengan kepercayaan kuat terhadap organisasi serta menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi. Namun nyatanya melihat hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai BPBD Kabupaten Jember yang berkomitmen ini cenderung rendah, terlihat masih banyak pegawai yang telat masuk kerja yang mengakibatkan pekerjaan tidak dikerjakan dengan waktu yang tepat. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja yang tidak maksimal.

Berdasarkan fenomena yang telah peneliti uraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jember".

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Kabupaten Jember.

H₂: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Kabupaten Jember.

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Kabupaten Jember.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang berkonsep *explanatory research* karena bertujuan menguji keterkaitan beban kerja, kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja pada pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jember. Populasi dan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPBD Jember yang berjumlah 60 orang. Data

diperoleh dari hasil kuisioner tentang variabel yang diteliti yang disebarikan kepada seluruh sampel dengan yang telah dikonversi menjadi skala likert. Penelitian ini menggunakan metode analisis analisis regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

Sebagian besar responden yang merupakan pegawai BPBD adalah laki-laki. BPBD adalah Insititusi dengan kegiatan lapangan mitigasi bencana dimana keterampilan mitigasi bencana lebih banyak dimiliki oleh pegawai laki-laki seperti penyelamatan korban bencana dan kegiatan lapangan lainnya. Sedangkan 8 orang pegawai bekerja sebagai administrator di bidang sekretariat.

Tabel 1. Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	52	86,7
Perempuan	8	13,3
Total	60	100

Sumber: Olah data, 2021

Jumlah pegawai berdasarkan usia dalam Tabel 2 menunjukkan bahwa pegawai BPBD Kabupaten Jember adalah pegawai usia produktif. Kegiatan lapangan yang banyak mengurus energi di BPBD termasuk kegiatan mitigasi bencana mengharuskan pegawai selalu dalam kondisi prima, yang biasanya memang didominasi oleh usia produktif. Hal ini dikarenakan pada usia tersebut seseorang dianggap memiliki kecerdasan emosional yang baik serta dapat beradaptasi dengan perubahan pada lingkungan pekerjaan dengan baik.

Tabel 2. Karakter Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah	Presentase(%)
20-30	29	48.3
31-40	11	18.3
41-50	5	8.3
51-60	12	20.0
61-70	3	5.0
Total	60	100

Sumber : Olah data, 2021

Tabel 3. Karakter Responden Berdasarkan Uji Hipotesis

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase(%)
0-5 tahun	43	71,7
6-10 tahun	17	28,3
Total	60	100

Sumber : Olah data, 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di BPBD Kabupaten Jember memiliki pengalaman kerja selama 1 – 5 tahun. Masa kerja berperan penting terhadap kinerja pegawai. Banyaknya pegawai dengan masa kerja yang kurang dari 10 tahun ini menuntut organisasi ini untuk lebih mewedahi mereka dan terus melakukan transfer pengetahuan dari pegawai senior yang dianggap lebih berpengalaman. Dengan demikian, pengetahuan antar pegawai akan lebih merata dan dapat berdampak baik pada kinerja.

Analisi Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefesien Regresi	Sig	Ket
Konstanta	-441	0,726	
Beban Kerja (X ₁)	0,355	0,000	Signifikan
Kualitas Kehidupan Kerja (X ₂)	0,095	0,007	Signifikan
Komitmen Organisasi (X ₃)	1,102	0,000	Signifikan

Sumber : Olah data, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar 0,000 < 0,05, variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,007 < 0,05 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = -441 + 0,355(X_1) + 0,095(X_2) + 1,102(X_3) + e$$

Tabel 6. Hasil Uji t

Hipotesis	t tabel	t hitung	Keterangan
H ₁	2.00324	4,632	H ₁ diterima
H ₂	2.00324	2,808	H ₂ diterima
H ₃	2.00324	12,083	H ₃ diterima

Sumber : Olah data, 2021

Dari Tabel 6 (uji parsial) dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dengan taraf signifikansi 0,05. Dari hasil tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja (X₁), variabel kualitas kehidupan kerja (X₂) dan variabel komitmen organisasi (X₃) secara parsial memiliki pengaruh pada variabel kinerja (Y) pada BPBD Kabupaten Jember.

Pembahasan

Beban kerja adalah sejumlah target kerja yang harus dikerjakan oleh pegawai pada BPBD Kabupaten Jember untuk mencapai target hasil dalam satu waktu tertentu. Target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan merupakan 3 indikator yang mempengaruhi beban kerja (Rolos et al., 2018). Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember. Beban kerja yang positif bermakna bahwa dalam menjalankan tugas diberikan, pegawai BPBD Kabupaten Jember berupaya agar dapat mencapai target yang di harapkan serta dapat melihat kondisi pekerjaan dan mampu memahami standar pekerjaan maka beban kerja pada pegawai dirasa rendah, tidak merasa stres terhadap pekerjaannya.

Kualitas kehidupan kerja adalah bentuk penghargaan terhadap pegawai dengan memberikan perlakuan yang *fair* dan adil, serta berperan aktif dalam pengambilan keputusan penting yang melibatkan pekerjaan pada BPBD di Kabupaten Jember. Variabel kualitas kehidupan kerja dapat dipengaruhi oleh tujuh indikator yang yaitu keterlibatan karyawan, penyelesaian masalah, komunikasi, fasilitas yang didapat, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja dan

rasa bangga terhadap instansi (Cascio, 2006). Berdasarkan pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kabupaten Jember. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kondisi kualitas kehidupan kerja pegawai BPBD Kabupaten Jember dalam kondisi baik. Kualitas Kehidupan Kerja yang positif bermakna apabila para pegawai merasa bahwa fasilitas yang diberikan oleh BPBD Kabupaten Jember telah sesuai dengan yang diharapkan, sehingga membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Komitmen organisasi merupakan situasi dimana seorang karyawan memihak tujuan organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Bagi organisasi saat ini, komitmen organisasi sangat penting karena dengan komitmen organisasi dapat melihat sejauh mana keberpihakan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi, dan dapat mengukur sejauh mana karyawan berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember. Hasil dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai di BPBD Kabupaten Jember berada dalam kondisi yang baik atau sesuai dengan harapan instansi pemerintah daerah tersebut dalam hal menjaga komitmen para pegawainya dalam memenuhi tugas maupun tanggung jawab. Kenyataan tersebut dapat ditunjukkan dari jawaban sangat setuju dan jawaban setuju pegawai yang menunjukkan bahwa pegawai BPBD Kabupaten Jember memiliki komitmen yang baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap instansi. Komitmen organisasi yang positif bermakna apabila para pegawai memiliki suatu komitmen yang baik dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya secara sadar karena hal tersebut merupakan kewajiban dari pegawai tersebut. Sehingga hal ini dapat menjaga serta terus dapat meningkatkan kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember sesuai tujuan organisasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan yaitu beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember, kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember, dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember.

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan kesimpulan, terdapat beberapa saran yang diberikan kepada instansi dan peneliti selanjutnya yaitu bagi pihak BPBD kabupaten Jember. Sebaiknya pihak instansi selalu memperhatikan standar kinerja yang diterapkan. Pihak instansi bisa melakukan evaluasi terhadap standart kinerja yang disesuaikan sesuai kebutuhan pegawai secara berkala, sehingga nantinya diharapkan dapat menerapkan standart kinerja baru yang bisa lebih efektif dan efisien. Lebih memperhatikan suasana kerja di ruangan kerja pegawai hal itu dapat melihat kondisi setiap pegawai. Pihak instansi diharapkan lebih memperhatikan bagaimana susunan tata ruang yang disesuaikan dengan kebutuhan, selain itu pemenuhan kebutuhan bekerja dirasa perlu bagi pihak instansi kepada pegawai supaya pegawai lebih produktif dalam bekerja dengan memperbaiki tata ruang setiap bidang dan harus di sesuaikan dengan kebutuhan pegawai dalam ruangan. Komitmen organisasi para pegawainya, bangga terhadap organisasi, peduli terhadap organisasi dan berkeinginan bekerja dalam waktu yang lama tersebut dapat ditingkatkan dengan mengajak pegawai diskusi mendengarkan aspirasi dari seluruh pegawai di BPBD Kabupaten Jember, dengan terpenuhinya aspirasi pegawai maka pegawai merasa menjadi bagian dari BPBD Kabupaten Jember sehingga komitmen organisasi menjadi tinggi.

Bagi peneliti selanjutnya. Hasil penelitian ini selain dapat digunakan sebagai referensi, diharapkan juga untuk bahan perbandingan penelitian berikutnya. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas variabel-variabel dan indikator-indikator penelitian lain yang dapat berpengaruh pada kinerja.

Daftar Referensi

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Cascio, W. F. (2006). The economic impact of employee behaviors on organizational performance. In *America at work* (pp. 241–256). Springer.
- Elbadiansyah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STMIK Widya Cipta Dharma.
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MEDIAPSI*, 3(2), 1–9.
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: Workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 3803.
- Nadapdap, K. N. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Nurul, C. R., & Rahardja, E. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Djarum Kudus). *Diponegoro Journal of Management*, 8(3), 128–137.
- Pratiwi, H., Kom, S., & TI, M. (2019). *Komitmen Mengajar*. Penerbit Andi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19–27.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Wibowo, R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BIAS)*.
- YSA, G. K., & Haryani, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 19(1).