

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN PT LANGGAM PERSADA INDONESIA JAKARTA**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



NAMA : ARDI NOVRIAN
NPM : 214541004
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN PT LANGGAM PERSADA INDONESIA JAKARTA

NAMA : ARDI NOVRIAN
NPM : 214541004
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

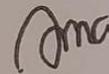
Menyetujui:

Palembang, 28/3/2023
Pembimbing I,



Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
NIDN : 0110117264

Palembang, 29/3/2023
Pembimbing II,



Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si
NIDN : 0201018001

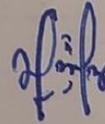
Mengetahui:

Palembang, 03/04/2023
Dekan FE,



Dr. Misy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Palembang, 29/03/2023
Kaprosdi MM UTP,



Dr. Sari Sakarina, SE.M.M
NIDN : 0214038501

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN PT LANGGAM PERSADA INDONESIA JAKARTA

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

NAMA : ARDI NOVRIAN
NPM : 214541004
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Dr. Djatmiko Neviantoro, S.E., M.Si

Tanggal

28/3/23

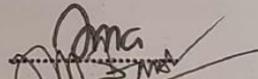
Tanda Tangan



Anggota Penguji :

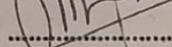
1. Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si

29/3/23



2. Dr. Irwan Pancasila, S.E., M.M

30/3/23



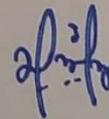
Mengetahui :

Palembang, 03 / 04 / 2023
Dekan FE,



Dr. Misy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Palembang, 29/3/ 2023
Kaprod MM UTP,



Dr. Sari Sakarina, SE.M.M
NIDN : 0214038501

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Laggam Persada Indonesia Jakarta”**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, M.M.
5. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Bapak Dr. Irwan Pancasila, S.E., M.M selaku Penguji Tesis yang memberikan support, bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
8. Para dosen, staff dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
9. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang sangat berharap anaknya menuntaskan S2-nya

10. Saudara-saudaraku yg selalu support dengan perjuanganku
11. Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT Langgam Persada Indonesia Jakarta yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
12. Pimpinan dan Management PT Swapro Internasional tempat peneliti bekerja yang memberikan support dan dukungan dalam menuntaskan S2.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Peneliti menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, 2023



Peneliti

ABSTRAK

ARDI NOVRIAN, Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Langgam Persada Indonesia Jakarta, dibawah bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si dan Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Langgam Persada Indonesia Jakarta baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT Langgam Persada Indonesia Jakarta yang berjumlah 64 karyawan. Perhitungan jumlah sampel berdasarkan pendapat Arikunto, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan (gunakan populasi). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Hipotesis pertama: Beban Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hipotesis kedua: Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hipotesis ketiga: Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Z). Hipotesis keempat: Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Z). Hipotesis kelima: Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Z).

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, dan dari hasil uji hipotesis menggunakan Smart-PLS, maka dapat disarankan Bagi Karyawan di PT Langgam Persada Indonesia Jakarta, disarankan untuk lebih meningkatkan lagi Komitmen Organisasi yang sudah ada sekarang ini terutama *indikator* yang masih rendah yaitu Karyawan bangga dengan pekerjaan dan keinginan bertahan dalam pekerjaan. Bagi Pimpinan PT Langgam Persada Indonesia Jakarta agar dapat lebih menyesuaikan beban kerja dan meningkatkan Kompensasi seperti insentif yang dibayarkan tepat waktu dan sesuai dengan target yang diberikan

Kata kunci : Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

ARDI NOVRIAN, The Effect of Workload and Compensation on Job Satisfaction and Its Impact on Organizational Commitment of Employees of PT Laggam Persada Indonesia Jakarta, under the guidance of Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si and Mrs. Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si.

This study aims to determine and prove the effect of workload and compensation on job satisfaction and its impact on organizational commitment of employees of PT Laggam Persada Indonesia Jakarta both directly and indirectly. The population used in this study were all employees at PT Laggam Persada Indonesia Jakarta, totaling 64 employees. Calculation of the number of samples based on Arikunto's opinion, if the population is less than 100 people, then the sample should be taken as a whole (use population). The data analysis used in this study is to use the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this study indicate that, the first hypothesis: Workload (X1) has no effect on Job Satisfaction (Y). Second hypothesis: Compensation (X2) has an effect on Job Satisfaction (Y). Third hypothesis: Workload (X1) affects Organizational Commitment (Z). Fourth hypothesis: Compensation (X2) has an effect on Organizational Commitment (Z). Fifth hypothesis: Job Satisfaction (Y) affects Organizational Commitment (Z).

From the model built in this study, and from the results of hypothesis testing using Smart-PLS, it can be suggested that for employees at PT Laggam Persada Indonesia Jakarta, it is advisable to further improve the existing Organizational Commitment, especially indicators that are still low, namely Employees are proud of their work and desire to stay in the job. For the leadership of PT Laggam Persada Indonesia Jakarta in order to better adjust the workload and increase compensation such as incentives that are paid on time and in accordance with the given target.

Keywords: Workload, Compensation, Job Satisfaction, Organizational Commitment

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ardi Novrian

NPM : 214541004

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Langgam Persada Indonesia Jakarta

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas,sesuai norma,kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (M.M) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2023

Yang menyatakan,



Ardi Novrian

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS	iii
KATA PEGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
SURAT PERNYATAAN	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Pembatasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian Pustaka.....	14
1. Komitmen Organisasi.....	14
2. Kepuasan Kerja	18
3. Kompensasi	23
4. Beban Kerja.....	28
B. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	31
C. Kerangka Berfikir.....	37
D. Hipotesis Penelitian.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	45
B. Desain Penelitian.....	46
C. Populasi dan Sampel	46

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	48
E. Definisi Konseptual dan definisi Operasional Variabel.....	50
F. Teknik Analisis Data	56
G. Hipotesis Statistika.....	68
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Analisis	70
B. Pembahasan Hasil	94
BAB V HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Kesimpulan.....	103
B. Implikasi Kebijakan	104
C. Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	112

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Gaji Yang Diterima Karyawan..... 8
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Yang Relevan..... 32
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian..... 45
Tabel 3.2	Jumlah Karyawan..... 47
Tabel 3.3	Tabel Skor Skala Penelitian..... 50
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Komitmen Organisasi..... 51
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja..... 53
Tabel 3.6	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompensasi..... 54
Tabel 3.7	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Beban Kerja..... 56
Tabel 3.8	Kriteria Penilaian Model PLS..... 62
Tabel 3.9	Hipotesis Statistika..... 68
Tabel 4.1	Deskripsi Karakteristik Responden..... 71
Tabel 4.2	Kategori Jawaban..... 74
Tabel 4.3	Kategori Jawaban Responden..... 74
Tabel 4.4	<i>Loading Factor</i> Model 1..... 77
Tabel 4.5	<i>Loading Factor</i> Model 2..... 80
Tabel 4.6	<i>Construct Reliability and Validity</i> 81
Tabel 4.7	<i>Loading Factor</i> Model 3..... 84
Tabel 4.8	Nilai <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i> 85
Tabel 4.9	Koefisien Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i> 86
Tabel 4.10	<i>Composite Reliability dan Cronbach Alpha</i> 86
Tabel 4.11	R-Square..... 88
Tabel 4.12	F-Square..... 89
Tabel 4.13	<i>Path Coefisient</i> 90
Tabel 4.14	Data <i>Indirect Effect</i> (Pengaruh tidak langsung)..... 93

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir..... 43
Gambar 3.1	Hubungan Struktural X1,X2,Y,Z..... 67
Gambar 4.1	Responden berdasarkan Jenis Kelamin..... 71
Gambar 4.2	Responden berdasarkan Usia 72
Gambar 4.3	Responden berdasarkan Pendidikan 72
Gambar 4.4	Responden berdasarkan Masa Kerja..... 73
Gambar 4.5	Full Model Setelah Dikalkulasikan 1..... 76
Gambar 4.6	Full Model Setelah Dikalkulasikan 2..... 79
Gambar 4.7	Full Model Setelah Dikalkulasikan 3..... 83
Gambar 4.8	Hasil uji T-Statistik Antar Variabel 92
Gambar 4.9	Total Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung 94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang terencana yang berusaha mengalokasikan sumber dayanya secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan keberlangsungan usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia adalah salah satunya, mereka merupakan asset perusahaan yang sangat penting dan sangat perlu dijaga. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengelola operasional perusahaan. Jadi sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap berjalannya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian perlu adanya perhatian lebih untuk para karyawan dari perusahaan, baik dari dalam diri karyawan maupun pekerjaan. Kegiatan yang dilakukan untuk operasional perusahaan juga harus diperhatikan, mulai dari deskripsi pekerjaannya hingga tanggung jawabnya. Sehingga sumber daya yang ada bisa diberdayakan dengan sebaik-baiknya (Paijan. 2019 : 152)

Suatu instansi atau organisasi dibentuk berdasarkan tujuan tertentu, yakni mencapai segenap cita-cita, harapan dan kehendak institusi atau organisasi tersebut, baik dalam arti ideal maupun praktis yang diupayakan perwujudannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor-faktor lain seperti modal, material, dan metode. Sumber daya manusia juga sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan harus mencari karyawan

yang berkualitas agar mampu bertahan dalam menghadapi hambatan dan ancaman serta peluang-peluang yang diakibatkan ketatnya persaingan antara perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dapat membuat tujuan organisasi itu dapat tercapai dengan kinerja yang dimiliki setiap karyawan (Asnawi. 1999 : 11)

Gumilar dalam Mahendrawan (2015 :3937) menyatakan apabila seseorang menjadi karyawan dimana telah bergabung dalam suatu wadah yakni organisasi, tentunya ia akan membentuk suatu harapan kerja yang mana terdiri dari keinginan, hasrat, kebutuhan maupun pengalaman masa lalunya ke dalam organisasi atau perusahaan tempatnya bernaung kini. Harapan kerja tersebut nantinya akan terkait dengan kepuasan kerja seseorang tersebut dalam hal ini karyawan organisasi tersebut, dimana dari harapan yang muncul tersebut akan dibandingkan dengan imbalan dari pekerjaan yang membentuk suatu kesesuaian yakni kepuasan kerja.

Menurut Keith Davis, Wexley dan Yuki dalam Mangkunegara (2009:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi Kesehatan, kemampuan dan Pendidikan.

Menurut Handoko dalam Muldani (2022 : 58) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari karakteristiknya. Karyawan yang memiliki perasaan positif berarti ia merasa puas

dengan pekerjaannya, sehingga akan lebih produktif daripada yang tidak puas. Kepuasan kerja merupakan tolok ukur yang sangat penting untuk mendapatkan perhatian di dalam praktik manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

Dipahami bersama bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan mengelola komitmen sumber daya manusia. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Sehingga tidak jarang , orang diangkat untuk menduduki jabatan tertentu pastilah mereka yang mempunyai komitmen atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Dengan kata lain, dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi sangat penting, karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka akan lebih produktif. Tanpa ada komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan , maka tidak akan ada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. (Busro2018 : 71)

Rendahnya kepuasan kerja karyawan berdampak terhadap komitmen organisasi. Menurut Hackett & Guinon dalam Sopiiah (2008 :166) karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut, yaitu dia lebih puas dengan pekerjaannya. Karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan usaha yang maksimal. Mereka merasa lebih bersemangat dan terarah untuk bekerja dan mencapai tujuan serta sasaran perusahaan. Namun, berbeda dengan karyawan yang komitmen organisasinya rendah mereka kurang memiliki dorongan dalam dirinya untuk bekerja dengan baik, akibatnya karyawan malas dalam bekerja, dan tidak mengeksplorasi kemampuan yang ada dalam dirinya. Selain itu karyawan juga tidak memperlihatkan *goal*

directed dan mudah terganggu dalam hal melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Mathis (2006:99) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kepuasan kerja sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan. Kepuasan kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasional.

Menurut Nasution dan Hidayat dalam Maulidah (2022:160) tingginya kepuasan kerja ditunjukkan oleh sikap positif atas tanggung jawab dan pekerjaan karyawan. Tingginya kepuasan kerja ditandai dengan disiplin, prestasi kerja, dan hubungan kerja yang harmonis serta mampu membuat karyawan untuk bertahan dalam bekerja. Begitupun sebaliknya, ketidakpuasan kerja yang tinggi bisa menyebabkan tidak bertahan karyawan serta berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya yang sekarang.

Pada kenyataannya, perusahaan sering kali mengabaikan masalah terkait sumber daya manusia, seperti tidak diperhatikannya pekerjaan karyawan yang berlebihan, kompensasi yang tidak sesuai kesepakatan yang didapat dan lain sebagainya. Hal ini dapat menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan dalam jangka panjang, oleh karena itu sumber daya manusia harus dijaga dan diperhatikan. (Paijan 2019 : 152) Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari kompensasi yang sering kali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa memberikan kompensasi dapat menimbulkan kepuasan kerja tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan

dalam bekerja terpenuhi maka kompensasi hal yang sangat dibutuhkan karyawan untuk mendapatkan kepuasan kerja. Ketidakpuasan dalam bekerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. (Sutrisno. 2011 : 32)

Menurut Malayu SP Hasibuan (2022:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan insentif sedangkan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan)

Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan. sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja, kepuasan kerja karyawan akan turun. (Rachmawati. 2008 : 143)

Menurut Hasibuan (2022:203) terdapat beberapa faktor-faktor dalam kepuasan kerja salah satunya nya terkait berat ringan nya pekerjaan atau beban kerja. Menurut Vanchapo dalam Maulidah (2022 : 163) beban kerja merupakan kekuatan kemampuan tubuh untuk memperoleh pekerjaan. Beban kerja yang diperoleh pegawai harus sejalan dan sepadan atas kekuatan fisik ataupun mental

pegawai yang mendapat beban kerja itu. Beban kerja ialah beberapa langkah ataupun pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai pada durasi yang telah ditentukan.

Schultz and Schultz dalam Arifin (2018:137) mengemukakan bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan untuk dikerjakan. Beban kerja dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif. Beban kerja obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktifitas yang dilakukan. Beban kerja subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Beban kerja yang ditanggung karyawan satu dengan yang lainnya tidak sama karena jenis pekerjaan yang beragam. Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, tempo kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama. Hal ini menyebabkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan produktivitas tiap karyawan tidak sama sesuai dengan beban kerja masing-masing (Kurniawan. 2016 : 2)

Menurut Meyer dan Allen dalam Wangsa (2022:280) Beberapa faktor seperti beban kerja, yang terlalu banyak, stres kerja yang dirasakan karyawan, maupun kepuasan kerja karyawan dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi.

Menurut Mowday dalam Sopiah (2008 :155) merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi. Komitmen

organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaan nya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Busro (2018 :71) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan.

Pada penelitian ini, Peneliti mengambil tempat di PT Langgam Persada Indonesia yang berlokasi di Jl. Nangka (TB Simatupang) Kel. Jagakarsa Kec. Pasar Minggu Jakarta Selatan merupakan perusahaan milik keluarga yang didirikan oleh Bapak Jonathan berdiri pada tahun 2019, bergerak dibidang Penjualan Produk Elektronik dan Furniture secara cash maupun credit.

PT Langgam Persada Indonesia dalam pemasaran produk dan untuk perkembangan perusahaan untuk menjangkau lebih banyak konsumen saat ini bukan hanya area Jabodetabek saja, tetapi sudah sampai ke daerah Jawa Barat dan juga daerah Banten yang ditunjang dengan adanya team pemasaran yang tersebar di wilayah tersebut.

PT Langgam Persada Indonesia membutuhkan pengelolaan sumberdaya manusia dengan kepuasan kerja yang optimal dalam menjalankan usahanya. Fenomena yang ada di PT Langgam Persada Indonesia adalah rendahnya kepuasan kerja pada karyawan yang dipengaruhi oleh factor seperti kompensasi yang

diterima tidak sesuai dengan hasil pekerjaan, dan beban kerja yang diberikan ke karyawan tidak sesuai sehingga berdampak pada kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan

Berdasarkan hasil pra survei pada beberapa karyawan PT Langgam Persada Indonesia peneliti mendapat hasil bahwa terdapat beberapa indikasi yang membuat rendahnya kepuasan kerja diantaranya kepuasan terhadap kompensasi berupa Gaji yang diterima oleh karyawan masih dibawah standar UMK yang ditetapkan oleh Pemerintah dan UUD ketenagakerjaan, disamping itu tunjangan lain berupa insentif terlalu kecil tidak sesuai dengan beban target yang diterima dan tidak ada nya biaya operasional untuk karyawan lapangan, dan tidak ada lembur untuk karyawan dikantor bagian operasional, dan fasilitas seperti BPJS Kesehatan juga tidak ada.

Tabel 1.1
Gaji Yang Diterima Karyawan

No	Jabatan	Gaji Diterima	UMK 2022	Jumlah Karyawan
1	HCGA	3.200.000	4.000.000 – 4.700.000	2 Orang
2	Admin Operasional	2.500.000	4.000.000 – 4.700.000	5 Orang
3	Admin Pemasaran	2.500.000	4.000.000 – 4.700.000	7 Orang
4	Team Leader	3.000.000	3.000.000 – 4.700.000	8 Orang
5	Sales wilayah Jabodetabek	2.500.000	4.000.000 – 4.700.000	13 Orang
6	Sales wilayah Jawa Barat	2.500.000	3.000.000 – 3.700.000	8 Orang
7	Sales wilayah Banten	2.500.000	4.000.000 – 4.200.000	6 Orang
8	Collector	2.500.000	3.000.000 – 4.700.000	15 Orang
Total				64 Orang

Sumber: PT Langgam Persada Indonesia, 2022

Terkait kompensasi dan tunjangan lain yang tidak sesuai peneliti mendapatkan informasi melalui wawancara dengan Manager PT langgam Persada, bahwa diawal karyawan masuk ke perusahaan sudah dijelaskan sedetail mungkin terkait kompensasi dan benefit lain yang didapat, alasan lain bahwa perusahaan ini masih tergolong baru, oleh karena biaya operasional keluar perusahaan kurang bisa

ditutupi dari hasil operasional yang masuk, sehingga gaji yang dibayarkan masih dibawah standar UMK berikut tunjangan lainnya. Namun pihak perusahaan sudah berusaha semaksimal mungkin untuk membayarkan hak karyawan.

Selain itu permasalahan lain yang peneliti temukan berdasarkan hasil pra survei adalah terkait beban kerja Terdapat ketimpangan beban pekerjaan pada setiap karyawan. Standar pekerjaan yang diterima oleh para karyawan pada awalnya disesuaikan dengan *job desk* dan SOP yang telah dibuat sebelumnya dan telah disepakati bersama, namun dalam pelaksanaannya seiring dengan kemajuan perusahaan yang terus berkembang dan memperluas jaringan bisnisnya membuat jumlah pekerjaan menjadi lebih banyak yang harus diselesaikan. Akibatnya, tidak sedikit karyawan yang menerima pekerjaan melebihi potensi atau kemampuan yang mereka miliki. Seperti karyawan operasional di kantor masih menghandle lebih dari satu jenis pekerjaan Hal ini didukung juga dari hasil wawancara dengan karyawan lapangan seperti sales dan collector dengan wilayah *backup* lebih dari 40 KM di setiap daerah yang masih menghandle lebih dari dua wilayah.

Hasil wawancara dengan Manager PT Langgam Persada Indonesia terkait beban kerja setiap karyawan yang bertambah dari *job desk* awal dan SOP perusahaan dijelaskan bahwa diawal masuk juga sama dijelaskan secara detail terkait job desk, jarak dan lainnya. Namun memang perusahaan menyadari untuk hal tersebut dan berupaya semaksimal mungkin secepatnya akan kembali ke standar job desk awal.

Permasalahan lain terkait komitmen organisasi di PT Langgam Persada Indonesia yang didapat dari hasil pra survei adalah beberapa karyawan tidak memiliki rasa keterikatan dengan perusahaan, sehingga usaha untuk mencapai hasil

dari target yang diberikan oleh perusahaan tidak maksimal, hal ini peneliti observasi karena factor kompensasi dan beban kerja yang mereka terima tidak sesuai, sehingga keinginan bertahan lama bekerja di perusahaan PT Langgam Persada Indonesia.

Hasil wawancara dengan Manager PT Langgam Persada Indonesia terkait komitmen organisasi pada karyawan mengakui bahwa masa kerja karyawan terutama karyawan lapangan hanya rata-rata 6-8 bulan saja, namun memang keinginan dari karyawan itu sendiri untuk keluar, bukan karena target yang diberikan oleh perusahaan tidak tercapai. Secara perhitungan memang karyawan lapangan seperti sales banyak tidak mencapai hasil maksimal dari target yang diberikan oleh perusahaan,

Berdasarkan permasalahan diatas dan pengalaman kerja peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Langgam Persada Indonesia”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, beberapa permasalahan terkait :

1. Kompensasi berupa Gaji pokok yang masih dibawah standar UMK Penempatan yang diterima, disamping itu tunjangan lain berupa BPJS tidak ada, insentif terlalu kecil tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima, dan tidak ada biaya operasional untuk karyawan lapangan serta uang lembur untuk karyawan operasional kantor.

2. Beban kerja yang *overload* seperti membackup lebih dari satu pekerjaan, seperti wilayah *backup* untuk karyawan lapangan sudah lebih dari 40 KM.
3. Rendahnya kepuasan kerja pada karyawan, diduga karena beban kerja yang *overload* serta kompensasi yang didapat tidak sesuai.
4. Masih terdapat pegawai yang merasa tugas yang diberikan merupakan rutinitas yang membosankan sehingga pekerjaan/tugas terabaikan,
5. Masih terdapat pegawai yang kurang nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. karena sikap atasan selalu mengawasi pekerjaannya
6. Komitmen organisasi masih rendah pada karyawan, seperti masa kerja 6-8 bulan saja selain itu hasil karyawan yang tidak sesuai dengan harapan dari target yang dikasih oleh perusahaan.

C. Pembatasan Masalah

Ruang lingkup yang luas dalam penelitian ini, membuat peneliti melakukan pembatasan masalah agar pembahasan lebih fokus dan terarah sesuai dengan masalah pokok yang tercantum dalam rumusan masalah. Adapun penelitian ini dibatasi dengan pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap komitmen organisasi karyawan PT Langgam Persada Indonesia, penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT Langgam Persada Indonesia.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Langgam Persada Indonesia terkait beban kerja, kompensasi yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada komitmen organisasi, maka peneliti membuat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Langgam Persada Indonesia?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Langgam Persada Indonesia?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Langgam Persada Indonesia?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Langgam Persada Indonesia ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Langgam Persada Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Langgam Persada Indonesia terkait beban kerja, kompensasi yang akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan berdampak pada kepuasan kerja, maka peneliti membuat tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Langgam Persada Indonesia
2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Langgam Persada Indonesia.
3. Pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Langgam Persada Indonesia
4. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Langgam Persada Indonesia

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Langgam Persada Indonesia

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan dapat dijadikan bahan referensi keilmuan serta dapat memberikan kontribusi yang positif bagi semua pihak, khususnya :

1. Bagi PT Langgam Persada Indonesia

Informasi dan gambaran yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memunculkan kepuasan kerja sehingga menimbulkan komitmen organisasi yang baik pada karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti beban kerja dan kompensasi.

2. Bagi akademis

Penelitian ini merupakan evaluasi terhadap ilmu yang penulis dapatkan sehingga menambah pengetahuan terutama dibidang sumber daya manusia baik secara teoritis maupun aplikasi.

3. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi dan ilmu pengetahuan bagi pembaca atau peneliti selanjutnya untuk memperdalam kajian pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrimarta, Puja (2021) *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan*. Skripsi Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Batusangkar
- Agung, Putu dan Yuesti, Anik. (2019). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung : CV. Noah Aletheia.
- Anggreni, Rika, Ni Putu, Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha, I Made Suasti Puja (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali
- Akdon. (2013). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung. Alfabeta.
- Akhyadi, Kaswan (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Arifin, M Zainal, Taher Alhabsji dan Hamidah Nayati Utami. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 5 No.2
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arta, I Gede Nanda, Ida Bagus Ketut Surya (2017). *Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dan Turn Over Intention Pada Agent Pru Megas*. E-Jurnal Manajemen Unud,. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
- Asnawi, Sahlan. (1999). *Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Pusgrafin

- Aziz, Muhammad Fahmi (2018). *Hubungan antara Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas : CV Pena Persada
- Bungin, Burhan. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Grup
- Fortuna, Yoga. (2016). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta*. Jurnal Ekonomi, Volume 18 Nomor 3, Program Pascasarjana Universitas Borobudur
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan. (2015). *PARTIAL LEAST SQUARES (Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.2.9) Untuk Penelitian Empiris (Edisi 3)*. , Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Haryono, Siswoyo. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISLER, PLS*. Jakarta : PT Intermedia Personalia Utama
- Hasibuan, Efri Yanti. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Darussalam Syariah Medan*. Skripsi. Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Hasibuan, Malayu. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

- Hasyim, Wachid. (2020) *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia*. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis e-ISSN 2716-0238 Volume 01 Issue 02
- Heidjrachman dan Suad Husnan. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Hermingsih, Anik, Desti Purwanti (2020) *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Pemoderasi*. Jurnal Dimensi Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Mercu Buana Jakarta
- Kartika, Ratu Gera Wita Usa (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Hellomotion Korpora Indonesia*. Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Kurniawan, Hendri, Muh. Mukeri Warso, dan Azis Fathoni. (2016). *Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Journal of Management, 1-10 Universitas Pandanarang Semarang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosadakarya
- Marnoto (2022) *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti*. Jurnal Abisatya Eko-Bisma | Volume 1
- Mathis, Robert L. Jeason, John H. (2006). *Human Resources Management. Edisi Sepuluh*. Jakarta : Salemba
- Misharni, Ayu Ningsih (2020) *Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Agam*. Jurnal Point Equilibrium Manajemen & Akuntansi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sumatera Barat.

- Mokodompit, Wardiman. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. POS Indonesia (Persero) Cabang Makassar*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar
- Muldani, Veri, Ahmad Faisal. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Baitul Maal Hidayatullah*. Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia | Volume 11 Nomor 1, Januari 2022
- Nahita, Priskilla, Eva Hotnaidah Saragih (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Organisasi Kantor Hukum*. Journal of Management and Business Review Volume 18, Nomor 2, Special Issue (2021). Program Studi Sekolah Manajemen Bisnis, Sekolah Tinggi Manajemen PPM
- Nasution, Desy Nadila. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT Nicho Sukses Persada di Pekanbaru*.Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
- Paijan, Anugrah Hutami Putri. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor PT Tri Poda Parama)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 5, No. 03 Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Program Studi Manajemen
- Putra, Bagus Nyoman Kusuma, Tiksnayana Vipraprastha (2022). *Komitmen organisasi, Beban Kerja, dan Kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pada Karyawan LPD Kecamatan Kerambitan Tabanan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offset

- Raza, Shoab. (2017). *Workload, Work Stress, Role Conflict, and Workplace Deviant Behaviour in Banks: an Empirical Analysis*. European Online Journal of Natural and Social Sciences Vol.6, No 4 pp. 701-707 ISSN 1805-3602
- Reinaldo, Tobias, Endang Ruswanti, Rokiah Kusumapradja (2020). *Apakah Beban Kerja Mempengaruhi Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Perawat*. Journal of Hospital Management Program Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia
- Rivai, Veitzhal (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Siyoto, S. & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media Publishing.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Group
- Wangsa, Angel, Edalmen. *Pengaruh Beban, Stress, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi*. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol. 04, No. 02, April 2022. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
- Wigunardi, Teguh, Khamo Waruwu (2023). *Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada BPBD Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tjut Nyak Dhien